

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT DSI
DE LA SOCIÉTÉ DCF DU 27 OCTOBRE 2022**

Sous la présidence de Xavier BERGER

Membres élus titulaires présents :

Mme Valérie BENIER
M. Nicolas BERTIN
M. Jean- Marc BO
M. Thierry BOUR JAMES
M. Quentin DUFAUT
M. Christopher LOUMEAU
M. André PAUVISSE VATRA
M. Jean Paul TRESCARTES

Membres élus suppléants présents :

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

Mme Nathalie CLAVIER (RS CFE-CGC)

Excusé.e.s :

Mme Delphine CHARDON
M. Michel FERARD (RS UGICT-CGT)

Excusé.e.s :

M. Steven LEMOINE

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 22 septembre 2022
2. Point sur les mesures d'économie d'énergie de l'entreprise
3. Présentation de la mise à jour de la politique de protection des données personnelles collaborateurs
4. Informations de la Direction
 - a. Points divers
 - b. Effectifs
 - c. Sociétés extérieures
 - d. Compte-rendu social du mois de septembre
5. Situation financière du CSEE
6. LAC
7. Questions des élus CSEE

➤ **TRACABILITE Agents de Maitrise :**

Normalement, cette traçabilité aurait dû être mise en place avant l'été.

- La DSI est-elle en charge de cette installation ?
- Si oui, pourquoi ce retard ?
- Si non, qui s'en occupe et pourquoi ce retard ?

- **VENTE DE CCV et de GREENYELLOW :**
 - Pouvez-vous nous donner, par anticipation, les conséquences de ces ventes :
 - Au niveau infrastructure
 - Au niveau personnel
 - Au niveau des applications ?

- **COÛTS ENERGETIQUES :**
 - Pouvez-vous expliquer la réactivation des sèche-mains électriques alors qu'il est demandé de faire attention aux coûts énergétiques (baisse du chauffage) ?

- **COURS DE LA BOURSE :**

Les actions sont en chute libre. Les créanciers tirent des sonnettes d'alarme.

 - Comment pouvons-nous tenir un budget DSI ambitieux sur plusieurs années dans ces conditions ?

- **TRANSPORT :**

Depuis la promulgation de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, **le seuil d'exonération** de la prise en charge des frais de transports est **légalement porté à 75 % du coût de l'abonnement aux transports publics**. Cette augmentation de 25 % des seuils d'exonération concerne les années 2022 et 2023 et **ne modifie pas le seuil obligatoire de prise en charge qui demeure à 50 % du coût de l'abonnement aux transports publics de vos salariés**. Par ailleurs, les plafonds annuels d'exonération de la **prime de transport et du forfait mobilités durables** sont augmentés pour les années 2022 et 2023.

 - Dans le cadre du RSE, serait-il envisageable de porter à 75 % la prise en charge des abonnements pour inciter les salariés à utiliser les transports publics ?
 - Où en est-on concernant l'indemnité kilométrique vélo ?
 - Vu le succès de l'utilisation des vélos, pouvez-vous augmenter la capacité d'accueil de ces véhicules dans le parking ?

- **TELETRAVAIL :**
 - Avec tous les problèmes énergétiques du moment, les pénuries et dans l'optique de faire de potentielles économies pour Casino, ne pourrait-on pas envisager d'augmenter le nombre de jours de télétravail pour ceux qui sont volontaires ?
 - Compte tenu des augmentations des prix de l'énergie, ne serait-il pas possible de revoir à la hausse l'indemnité de télétravail ?

- **CONGES :**

Nous rencontrons toujours le problème des 5 samedis **minimum** pris à l'année.

 - Ne serait-il pas plus simple de fixer une règle prenant systématiquement cinq samedis par an pour un temps plein ?

8. Calendrier social 2022

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 22 septembre 2022

X. Berger comptabilise le nombre de votants pour approuver le PV.

En l'absence de certains titulaires, il est demandé aux membres du CSEE de désigner le membre suppléant qui pourra voter.

Les suppléants ci-dessous sont désignés :

C. Foulié remplace D. Chardon

Il n'y a personne pour remplacer S. Lemoine, absent

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 22 septembre 2022 est mis aux voix. Il est approuvé à la majorité, T. Bour James s'abstient car il était absent lors de la précédente réunion.

2. Point sur les mesures d'économie d'énergie de l'entreprise

X. Berger présente le plan de sobriété mis en place. Il rappelle que ce plan s'appuie sur les recommandations faites par le gouvernement pour les entreprises et pour les particuliers pour consommer moins d'énergie.

Plan de sobriété énergétique

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

Un contexte de sobriété énergétique

- La crise en Ukraine crée de très fortes tensions sur l'approvisionnement énergétique en France.
 - Les entreprises sont confrontées à des hausses importantes du prix de l'énergie et un manque d'électricité pourrait être constaté dès le 15 octobre prochain.
- Face à la crise énergétique, les pouvoirs publics appellent à la responsabilité des entreprises.
 - Le ministère de la transition écologique a lancé un groupe de travail le 01 juillet destiné à rechercher des mesures concrètes permettant d'économiser 10% de la consommation d'énergie dans les entreprises, dans le cadre d'un plan de sobriété énergétique ; à défaut, des mesures plus directives pourraient être imposées.
- Au-delà de la crise en Ukraine, il est nécessaire de réduire notre consommation d'énergie carbonée, pour soutenir la transition écologique et maîtriser nos factures d'énergie.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

C. Loumeau indique que le coût de l'énergie va augmenter.

- La fédération technique du commerce (PERIFEM) a évalué à au moins 1,5 milliards d'€ le surcoût pour le secteur de la distribution du prix de l'électricité actuel (prix actuel appliqué sur une année) ;
- PERIFEM, en lien avec la FCD, a élaboré le 18 juillet un protocole dédié aux grandes enseignes de distribution spécialisées. Celui-ci doit leur permettre de faire face à la crise énergétique en baissant la consommation électrique des magasins en mettant en œuvre des mesures applicables :
 - Dès le 15 octobre ;
 - Lors des pics énergétiques annoncés par Ecowatt.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

- 1) Eteindre les enseignes lumineuses dès la fermeture du magasin
- 2) Systématiser la baisse d'intensité lumineuse avant l'arrivée du public et diminuer ponctuellement l'éclairage de la surface de vente de 50%.
- 3) Baisser la température ambiante des points de vente
- 4) Fermer les portes extérieures des magasins en présence du chauffage ou de la climatisation
- 5) Mettre en œuvre d'autres mesures permettant une gestion plus sobre de l'énergie comme :
 - la coupure du renouvellement d'air la nuit
 - le décalage de la production de glace

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

- 1) Baisser la température de tous les points de vente pour une température ambiante jusqu'à 17° pendant les heures de pic ;
- 2) Pendant la présence du public : diminution de l'éclairage de la surface de vente de 30% sur les périodes critiques de consommation ;
- 3) Adopter des mesures spécifiques pour les périodes 8h - 12h et 18 h - 20h.
- 4) Autres mesures recommandées :
 - Campagne de communication pour inviter nos collaborateurs et clients à s'inscrire aux alertes Ecowatt : <https://www.monecowatt.fr/inscription-alerte-vigilance-coupure>
 - Communiquer auprès des collaborateurs et des clients lors des alertes Ecowatt Orange et Rouge pour les inciter à réduire leur consommation énergétique sur la période (8H00 - 12H00 et 18H00 - 20H00)
 - Sites administratifs : relayer les messages sur les éco gestes avant et pendant les alertes pour rappeler les bonnes pratiques : éteindre la lumière du bureau, les ordinateurs et écrans pendant les pauses déjeuners....
 - Fermer tous les meubles froids restant y compris les meubles têtes de gondole
 - Mobiliser le personnel pour fermer systématiquement les portes ouvertes des meubles froids, éteindre les lumières des chambres froides

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

T. Bour James observe que ces recommandations auraient dû être mises en place depuis bien longtemps. Il s'interroge également sur la faisabilité d'abaisser rapidement la température à 17°.

Site de St Etienne

- 1) Coupure de l'éclairage à 12H00, 18H00 et 19H00 pour éteindre les lumières des bureaux inoccupés, à chacun de se lever pour rallumer
- 2) Baisse de la température à 19 degrés
- 3) Coupure du chauffage à 18H00 au lieu de 20H00
- 4) Campagne d'éco geste (éteindre son bureau en sortant, couper les écrans en veille, débrancher les chargeurs de téléphone, vider sa boîte courriel, apporter des vêtements chauds...)
- 5) En Ecowatt rouge : plan de communication « alerte rouge + rappel des éco gestes »

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS CÉDULER

Si on coupe le chauffage, C. Loumeau demande jusqu'à quel niveau la température pourrait baisser. En effet, il ajoute qu'il arrive parfois que certains collaborateurs viennent travailler durant la nuit, et il ne faudrait pas qu'il fasse trop froid.

X. Berger répond qu'il y a une certaine inertie dans le bâtiment. Il ajoute que si quelqu'un doit travailler la nuit, ce qui est tout à fait exceptionnel, en fonction de la température, il faudra étudier l'éventualité de lui procurer un chauffage d'appoint.

T. Bour James demande à quelle date le chauffage va redémarrer. X. Berger répond que le chauffage redémarrera dès que nécessaire pour atteindre 19°.

C. Loumeau demande si le Groupe suit les recommandations du gouvernement, X. Berger répond par l'affirmative.

N. Clavier demande si ces ajustements vont générer des économies. X. Berger répond que l'objectif premier est la sobriété énergétique pour optimiser la consommation nationale. Les entreprises ont reçues ces consignes et doivent les respecter.

Concernant l'extinction des écrans, X. Berger demande à chacun de faire le nécessaire pour soi, mais aussi pour ses collègues qui auraient oublié d'éteindre leurs écrans le cas échéant.

Le plan Ecowatt rouge implique des coupures électriques pour les entreprises, et plus particulièrement pour celles qui ne feraient pas d'effort. Au niveau du Groupe, en cas d'alerte rouge, on verra les consignes qu'on appliquera.

C. Loumeau demande à quel moment l'entreprise sera alertée. X. Berger ne le sait pas.

Les élus demandent si, pendant les périodes de grand froid, il pourrait être envisagé d'imposer des jours de télétravail supplémentaires pour éviter de chauffer le bâtiment pendant 2 jours ? X. Berger répond qu'il n'est pas possible de dire si 2000 personnes chez elles consomment plus ou moins d'énergie que 2000 personnes dans le bâtiment.

N. Clavier et T. Bour James remarquent que le Groupe ne respecte pas les préconisations du gouvernement.

Pour finir, T. Bour James demande quels seront les moyens de communication employés. X. Berger répond que la communication se fera par email, sur les écrans de télévision, mais aussi par l'intermédiaire des managers.

**Site de Vitry**

- 1) Baisse de la température à 19 degrés
- 2) Coupure du chauffage à 18H au lieu de 20H
- 3) Campagne d'éco geste (éteindre son bureau en sortant, couper les écrans en veille, débrancher les chargeurs de téléphone, vider sa boîte courriel, apporter des vêtements chauds...)
- 4) En Ecowatt rouge : plan de communication « alerte rouge + rappel des éco gestes »

Campagne de communication pour les sites administratifs dès octobre

- 1) Rappeler l'engagement du groupe dans la sobriété énergétique depuis 10 ans
- 2) Rappeler ce qu'est Eco watt et les alertes rouges
- 3) Rappeler les Eco gestes et les mesures d'accompagnement

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

3. Présentation de la mise à jour de la politique de protection des données personnelles collaborateurs

La politique de protection des données a été mise à jour et peut être consultée sur *Casweb – Ressources Humaines – Protection des données personnelles – Politique et procédures*.

Les mises à jour sont les suivantes :

En section 2. A quelles occasions la Société collecte les Données ?

Les finalités de traitement suivantes ont été ajoutées/précisées :

- la gestion des invitations et des participations aux événements organisés par la Société (conventions, animations d'équipes, cérémonies...)
- les sondages, études et reporting statistiques

En section 3. Qui sont les destinataires des Données ?

La phrase suivante a été ajoutée : La Société peut être tenue de communiquer les Données à une autre société dans le cadre d'une reprise éventuelle d'activité.

En section 4. Combien de temps les Données sont-elles conservées ?

Le tableau des durées a été complété pour refléter les durées adoptées au titre de la Politique de conservation des données.

C. Foulié trouve que le rajout en section 3 est un peu inquiétant. X. Berger répond que cette notion manquait dans notre politique. En effet, il précise que lorsque nous cédon un magasin à un tiers, nous devons communiquer ces informations au nouvel employeur, c'est la même chose lorsque nous reprenons une activité.

4. Informations de la Direction

4.a – Besoins Ressources DSI à 3 ans

Afin d'anticiper les futurs départs de collaborateurs, X. Berger présente le processus mis en place en collaboration avec le Codir de la DSI et les managers.

X. Berger explique qu'il a estimé le nombre de départs des 3 prochaines années.

Concernant le turn over subi, nous avons eu 6 démissions en 2022. En extrapolant sur 3 prochaines années, il pourrait potentiellement y avoir 18 départs.

Concernant les retraites, chaque situation est spécifique, il faut tenir compte de l'âge, du nombre de trimestre acquis et de la volonté du collaborateur de partir. En se basant sur l'âge des collaborateurs sur les 3 prochaines années, et en prenant en compte l'âge officiel de départ en retraite, nous aurions potentiellement 30 départs possibles.

X. Berger insiste sur le fait qu'il faut donc anticiper ces départs pour éviter la perte des compétences et du savoir. C. Loumeau ajoute que pour anticiper correctement la date de départ, il faut aussi prendre en compte les jours de congés ou CET dont l'intéressé dispose.

X. Berger présente équipe par équipe, puis année par année, le nombre de départs potentiels en retraite par équipe. J.P. Trescartes précise que le CSEE avait déjà émis une alerte en ce qui concerne l'équipe de S. Melot. C. Loumeau précise que la partie Paie va externalisée. Les collaborateurs de la DSI vivent mal les différents départs, et expriment leur mal-être à l'extérieur du groupe, cela peut expliquer les difficultés à recruter. C. Loumeau ajoute que les candidats ne veulent pas venir à Saint-Etienne. J.P. Trescartes précise qu'après le Covid les mentalités ont changé, les personnes ne veulent plus faire d'efforts.

X. Berger explique maintenant le process mis en place. Il a adressé à chaque directeur de service la liste des collaborateurs susceptibles de partir en retraite au cours des 3 prochaines années. Il a demandé que chacun soit reçu par le manager afin de connaître ce que chaque personne concernée prévoit en termes de date de départ en retraite.

X. Berger a organisé avec les différents membres du Codir et les N-1 des comités de carrière pour préparer les plans de succession en fonction des compétences clés amenées à partir en retraite, des capacités d'évolution de chacun des salariés et des souhaits exprimés lors des entretiens annuels et professionnels.

C. Loumeau précise qu'il est très content d'entendre cela car le manque de visibilité a entraîné des démissions. N. Clavier demande s'il connaît déjà le nombre de compétences clés au sein des équipes. X. Berger répond que l'identification de ces compétences est en cours.

X. Berger présente maintenant le processus d'anticipation. Une fois que nous aurons le nom des prochains départs en retraite, il faudra regarder au niveau des collaborateurs en place ceux susceptibles de monter en compétence pour remplacer la personne concernée.

Il faudra aussi prévoir le remplacement de ces personnes, soit par des embauches externes, soit par de l'évolution interne. C'est là qu'intervient le recrutement des alternants, il est indispensable que nous ayons plus de jeunes diplômés, c'est notre vivier.

C. Loumeau observe que les alternants qui signent un CDI à la fin de leurs études partent souvent au bout de 2 à 3 ans.

X. Berger en convient, les jeunes sont moins fidèles à l'entreprise. C. Dos Santos ajoute qu'il faut valoriser le travail. X. Berger est d'accord sur ce point, et ajoute qu'il faut également donner de la visibilité aux collaborateurs.

C. Dos Santos indique qu'il faut dire aux collaborateurs que les remarques formulées dans les entretiens sont lues et prises en compte.

C. Loumeau signale que certains collaborateurs se forcent pour faire les entretiens, ils ne voient pas l'intérêt. De plus, la mentalité ne semble pas être la même entre la Direction des Applications et la DIP. Certains entretiens se font dans un climat malsain, voire « agressif ». P. Pachod confirme ce point.

P. Pachod indique que les personnes qui partent en retraite en ont assez, il faudra s'assurer que le transfert de compétences se fasse dans les meilleures conditions. X. Berger doute que certains collaborateurs avec de l'ancienneté partent sans prendre le soin d'assurer le transfert de compétences. N. Bertin ajoute que si la période de recouvrement est suffisamment longue, le collaborateur sera motivé.

En résumé, X. Berger présente le planning de mise en œuvre. Toutes les successions n'auront pas forcément lieu mais pour celles qui auront lieu, elles auront été anticipées.

P. Pachod demande si ce plan ne concerne que les postes clés. X. Berger répond par la négative, ce plan concerne tous les collaborateurs de la DSI. Cependant, la priorité sera donnée à la couverture des départs des postes clés, au regard des enjeux de continuité de l'activité de la DSI que représentent ces postes clés.

C. Loumeau ajoute que cette mise en œuvre devra être accompagnée par un vrai plan de formation. .

X. Berger confirme que les besoins en formation devront être formulés lors de l'entretien annuel.

N. Bertin demande comment il est possible maintenant d'avoir des alternants car les formations ont commencé. X. Berger indique que certains alternants ont effectivement commencé leur formation, mais que certains souhaitent changer de société par manque d'accompagnement. D'autres n'ont pas trouvé de mission, il ajoute qu'on ne recrute pas un alternant sur ses compétences, mais sur les compétences qu'il sera capable d'acquérir.

La DSI souhaite avoir dans ses effectifs 20 alternants chaque année.. A date, nous avons 7 alternants, et 3 intégrations en cours de traitement. Il faut aussi rappeler que les tuteurs vont devoir prendre du temps pour accompagner les jeunes, c'est un investissement personnel. Une formation pour les futurs tuteurs sera mise en place sur l'année 2023.

T. Bour James demande s'il est possible de connaître le nombre d'alternants par Direction. X. Berger répond que cette information sera communiquée lors du point Effectif. On peut d'ores et déjà indiquer qu'il y a :

DIP / Postes de Travail : 1 alternant

DIP / Réseaux et Télécoms : 1 alternant

DIP / Opérations et Centre de Services : 1 alternant

DIP / Equipements Magasins, Entrepôts & Restaurants : 1 alternant

Direction Sécurité – 2 dossiers en cours

Architecture et CCOE – 1 dossier en cours

Direction des Applications / Omnicanal : 3 alternants

N. Bertin demande si la DRH va demander aux chefs de projet de communiquer des sujets de stage en Master 1. X. Berger répond que ce sera fait prochainement.

C. Foulié indique que ce plan d'action est très bien, il était très attendu dans le contexte actuel (nombreux départs et arrivées de nouvelles technologies). Elle espère que la Direction Générale donnera les moyens à la DSI, cela pourrait améliorer le quotidien. Il est indispensable que les managers écoutent les collaborateurs qui ont souhaité bouger et évoluer au sein d'autres services de la DSI.

X. Berger précise que la condition pour qu'une personne évolue est que son plan de succession soit clairement identifié et anticipé.

C. Loumeau ajoute qu'il connaît des personnes qui ont émis le souhait de changer de service, la réponse qui a été faite a été : « *Non, jusqu'à ta retraite, tu resteras là* ». Les managers refusent de libérer le collaborateur car il n'y a pas de back-up.

X. Berger rappelle que tout le monde n'est pas évolutif, le plan ne résoudra pas tous les cas individuels.

J.M. Bo précise que les managers vivent dans un cocon depuis des années, ils ne voient pas l'intérêt de changer les équipes, ça va être un changement de mentalité. X. Berger considère qu'il ne s'agit pas de confort, mais d'une habitude.

J.M. Bo demande s'il est prévu de mettre en place une politique d'embauche des prestataires, notamment à la DIP.

X. Berger répond que, sous certaines conditions – notamment l'accord du prestataire - les salariés des prestataires peuvent être embauchés.

T. Bour James ajoute qu'il faudra également prendre en compte les retraites progressives.

X. Berger répond que les retraites progressives permettront de préparer les successions plus facilement. Il y a à date seulement 2 collaborateurs concernés à la DSI, et aucun autre n'a demandé d'information à ce sujet.

4.b – Guide de la parentalité

X. Berger présente le nouveau guide de la parentalité. Il pourra être consulté sur *Casweb – Ressources Humaines - Promotion de la diversité – Egalité professionnelle homme/femme – Parentalité*.

Q. Dufaut propose de remettre ce guide aux futurs parents. X. Berger en prend note.



Guide de la parentalité



4.c – Casino Evasion



Informations de la Direction



Chères Salariées, Chers Salariés
 Un élan de modernité souffle sur Casino Evasion !
 Retrouvez tout le contenu d'une brochure en un seul site internet
 Avec ce nouvel outil, nous restons au plus proche de vous.
 Pour cela, il vous suffit de rester connecté ou de créer votre compte sur www.casinoevasion.com
 Ainsi, vous pourrez accéder chaque jour aux informations utiles, à nos bons plans, à nos offres de dernières minutes !
 Et bien plus encore !



www.casinoevasion.com

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

4.d - Effectifs

	SEPTEMBRE 2022	AOUT 2022
Effectif équivalé temps plein (ETP)	279.10	274,30
dont stagiaires	/	/
dont contrat d'alternance (CA et CP)	7	3
dont temps pleins (CDI uniquement)	246	246
dont temps partiels (CDI uniquement)	26.10	25,30

	SEPTEMBRE 2022	AOUT 2022
Effectif en valeur absolue	285	280
dont temps partiels	32	31
⇒ dont femmes à temps partiels	27	27
⇒ dont hommes à temps partiels	5	4

CDI	278	277
⇒ dont hommes	210	209
⇒ dont femmes	68	68
⇒ dont employés (CDI)	/	/
⇒ dont maîtrises (CDI)	21	22
⇒ dont cadres (CDI)	257	255
CDD (dont alternants : CA et CP)	7	3
Stagiaires	/	/

	SEPTEMBRE 2022	AOÛT 2022
Entrées	3 CDI – 4 CDD	/
Départs	2 CDI	3 CDI – 2 CDD – 1 stage

<i>Intérim</i>	SEPTEMBRE 2022	AOÛT 2022
Nombre de Contrats	1	1
dont hommes	/	/
dont femmes	1	1
dont nombre de journées de travail effectuées	12	8
Motifs (*)	ATA	ATA
Entreprises extérieures (agent de sécurité et agent d'entretien) sur l'ensemble du siège social	34	37
dont hommes	20	20
dont femmes	14	17
dont nombre de journées de travail effectuées	434	430

J.M. Bo demande s'il serait possible de mettre en place une note d'information à l'intention des collaborateurs pour signaler les arrivées.

RS : Remplacement d'un salarié

ATA : Accroissement temporaire d'activité

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

4.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			
NOMBRE DE JOURS FACTURES PAR LES SOCIETES EXTERIEURES	403	410	919	1 250	967	839	1 286	939	1 549			

4.f - Compte-rendu sanitaire du mois de septembre 2022

▪ ETAT SANITAIRE

15	malades (hors AT)	contre	7	En Août 2022
	Dont 3 absents de plus de 30 jours	contre	3	En Août 2022
	Représentant 161 jours de maladie	contre	158	En Août 2022
0	arrêt pour congé maternité	contre	1	En Août 2022
0	arrêt pour congé paternité	contre	0	En Août 2022
4	collaborateurs en invalidité 1ère catégorie	contre	4	En Août 2022
3	collaborateurs en invalidité 2e catégorie	contre	3	En Août 2022

▪ ACCIDENT DU TRAVAIL / TRAJET

RAS

▪ MEDECINE DU TRAVAIL

9 visites médicales

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

5. Situation financière du CSEE

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

- **COMPTE ACTIVITÉ :**
 - Ancien Solde : 94,67 €
 - Solde : 594,67 €
 - Fin Juillet : 500€ de remboursement d'aide sociale
 - Fin Août : 500€ de remboursement d'aide sociale
 - Septembre : 500€ de remboursement d'aide sociale
 - Septembre : 1000€ de reversement de l'aide sociale

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

Q. Dufaut demande aux membres du CSEE s'ils sont d'accord pour acheter un fauteuil pour le nouveau local du CSEE. I. Sénéchal indique qu'elle ne peut pas prendre en charge la commande de l'écran faite par Q. Dufaut. Ces dépenses doivent être prises dans le cadre des frais de fonctionnement du CSEE. Les élus présents à la réunion valident cette dépense.

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.

7. Questions des élus du CSEE

➤ **TRACABILITE Agents de Maitrise :**

Normalement, cette traçabilité aurait dû être mise en place avant l'été.

- La DSI est-elle en charge de cette installation ?
- Si oui, pourquoi ce retard ?
- Si non, qui s'en occupe et pourquoi ce retard ?

Concernant l'installation mentionnée ci-dessus, X. Berger suppose qu'il s'agit de la mise en place d'un nouvel outil en magasin. Le déploiement est en cours pour les magasins.

➤ **VENTE DE CCV et de GREENYELLOW :**

- Pouvez-vous nous donner, par anticipation, les conséquences de ces ventes :
 - Au niveau infrastructure
 - Au niveau personnel
 - Au niveau des applications ?

En ce qui concerne C'chez Vous :

- Un contrat de service transitoire est mis en place avec l'acquéreur Geodis le temps qu'il puisse migrer cette activité vers ses applications / infrastructures.

- Cela signifie que la DSI continuera à maintenir ces applications/infrastructures pendant un certain temps (probablement > 1 an) et que ces prestations seront refacturées à Geodis.
- Au fil de la reprise par Geodis du périmètre applicatif, les infrastructures pourront être dé-commissionnées côté Casino.
- Ça ne changera rien d'un point de vue équipe puisque la plupart des applications faisaient l'objet d'une TMA externe chez Solutec et que les équipes IT spécifiquement en charge du périmètre C Chez Vous sont majoritairement affectées à d'autres sujets logistique et transport

Pour la partie DSSI, il y aura quelques projets pour séparer la sécurité de ces entités de Casino mais cela reste mineur.

Pour la partie DIP :

- Postes de travail : le périmètre CCV + Green Yellow correspond à 4% du parc.
- Infrastructures centrales : 11 instances OS : activité négligeable / total.
- Gestion des applications : GY un traitement, CCV une centaine, cette année plusieurs demandes à 80 jh

X. Berger rappelle que la DSI a de nombreux projets et de nouveaux outils. Il n'y aura donc pas de conséquence sur notre effectif car ces périmètres ne sont pas majeurs.

J.M. Bo indique cependant que certaines personnes à la Direction des Applications / Omnicanal gèrent CCV (et plus particulièrement les équipes de P. Deguis).

X. Berger répond qu'il demandera à A.S. Schwartz de venir répondre à la question au prochain CSEE.

➤ **COÛTS ENERGETIQUES :**

- Pouvez-vous expliquer la réactivation des sèche-mains électriques alors qu'il est demandé de faire attention aux coûts énergétiques (baisse du chauffage) ?

T. Bour James observe qu'ils ne sont pas très performants.

X. Berger rappelle que le protocole sanitaire applicable aux sièges du Groupe pendant le Covid-19 prévoyait notamment la suspension des sèche-mains automatiques dans les sanitaires, bien que cette mesure ne fasse pas partie des préconisations indiquées dans le protocole national élaboré par le Ministère du Travail.

Depuis le 14 mars 2022, ce protocole sanitaire ne s'applique plus.

Les règles relatives à la vie en entreprise, hors situation épidémique, sont de nouveau en vigueur.

A date, le document de recommandations sanitaires générales du Ministère de la Santé à destination des entreprises n'apporte aucune obligation sur ce sujet.

La remise en service des sèche-mains automatiques correspond donc un retour à la normale.

➤ **COURS DE LA BOURSE :**

Les actions sont en chute libre. Les créanciers tirent des sonnettes d'alarme.

- Comment pouvons-nous tenir un budget DSI ambitieux sur plusieurs années dans ces conditions ?

X. Berger demande aux élus de préciser la question. Q. Dufaut répond que le groupe a beaucoup de dettes, et que les membres du CSEE s'inquiètent de l'impact sur le budget de la DSI.

X. Berger précise qu'il y a 2 situations :

1. La situation économique de l'entreprise : La société DCF a lancé un important plan de transformation, c'est un modèle économique qui n'est pas remis en cause. Notre travail consiste à faire notre métier le mieux possible afin que la société fonctionne bien.

2. La situation médiatico financière : Nous sommes pris pour cible en bourse par certaines entreprises qui souhaitent faire baisser le cours de l'action à cause de notre taux d'endettement. Notre objectif est dans un premier temps de réduire la dette. C'est ce que notre PDG fait.

J.M. Bo estime que cette réponse est politiquement correcte. X. Berger rappelle que le Groupe continue ses investissements en magasin, et qu'il y a beaucoup de projets en cours. Par ailleurs, il y a la vente d'actifs pour répondre aux demandes du marché financier.

J.P. Trescartes souligne l'inquiétude des salariés face à la baisse du prix de l'action. P. Pachod regrette qu'il n'y ait pas de communication de la part de J.C Naouri, ce serait bien qu'il rassure les collaborateurs

J.M. Bo demande si la situation financière ne risque pas de réduire le budget de la DSI. X. Berger répond que si on stoppe les investissements, l'entreprise ne fonctionnera pas de manière optimale. Et ce n'est pas une telle situation qui pourra nous permettre de rembourser notre dette.

C. Loumeau observe que malgré les ventes d'actifs la dette continue à progresser. Il a lu que le Groupe envisageait de vendre l'Amérique du Sud et Monoprix. X. Berger répond qu'on ne parle pas de la même chose entre 2017 et aujourd'hui, les médias présentent les sujets de manière grave.

Notre Président ne peut pas s'exprimer parce que notre action est cotée en bourse.

➤ **TRANSPORT :**

Depuis la promulgation de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, le seuil d'exonération de la prise en charge des frais de transports est **légalement porté à 75 % du coût de l'abonnement aux transports publics**. Cette augmentation de 25 % des seuils d'exonération concerne les années 2022 et 2023 et **ne modifie pas le seuil obligatoire de prise en charge qui demeure à 50 % du coût de l'abonnement aux transports publics de vos salariés**. Par ailleurs, les plafonds annuels d'exonération de la prime de transport et du forfait mobilités durables sont augmentés pour les années 2022 et 2023.

- Dans le cadre du RSE, serait-il envisageable de porter à 75 % la prise en charge des abonnements pour inciter les salariés à utiliser les transports publics ?
- Où en est-on concernant l'indemnité kilométrique vélo ?
- Vu le succès de l'utilisation des vélos, pouvez-vous augmenter la capacité d'accueil de ces véhicules dans le parking ?

Comme indiqué lors du CSEE du mois d'août 2022, et comme indiqué dans l'accord NAO DCF 2022, article 35 Mobilité : « La Direction prend l'engagement de mener une étude relative à la mobilité, sur l'année 2022, sur l'ensemble de la société DCF. Une restitution de l'étude sera réalisée auprès d'une commission ad hoc, composée de 3 membres par organisation syndicale représentative. Un questionnaire sera adressé aux collaborateurs pour connaître leurs visions et attentes ». Concernant le questionnaire, X. Berger indique qu'il a été réalisé et sera prochainement adressé aux collaborateurs.

Comme précisé en CSEE au mois d'avril, le point de l'indemnité vélo est traité en central et ne sera pas traité en local.

Concernant les places de parking, la question a été transmise aux personnes en charge de ce dossier.

➤ **TELETRAVAIL :**

- Avec tous les problèmes énergétiques du moment, les pénuries et dans l'optique de faire de potentielles économies pour Casino, ne pourrait-on pas envisager d'augmenter le nombre de jours de télétravail pour ceux qui sont volontaires ?
- Compte tenu des augmentations des prix de l'énergie, ne serait-il pas possible de revoir à la hausse l'indemnité de télétravail ?

Comme indiqué lors du CSEE du mois de Septembre 2022, c'est un sujet qui relève des NAO, et non du cadre de cette instance. X. Berger observe cependant que ces questions sont contradictoires.

J.M. Bo en convient et demande s'il serait possible d'augmenter le nombre de jours de télétravail des collaborateurs dans les cas de grève qui désorganisent les transports, de conditions climatiques difficiles ou comme actuellement en cas de pénurie d'essence. N. Bertin précise qu'il a proposé à ses collaborateurs de rester en télétravail s'ils avaient des problèmes de carburant pendant cette période afin qu'ils puissent avancer sur leurs projets.

X. Berger confirme que cette question a été remontée et qu'elle ne peut être traitée dans cette instance. N.

Clavier s'étonne que cette décision ne puisse pas être prise dans le cadre de cette instance. X. Berger indique que ce n'est pas possible car l'organisation du télétravail relève d'un accord Groupe.

T. Bour James ajoute que le gouvernement a augmenté le montant de l'indemnité télétravail pour ces salariés.

➤ **CONGES :**

Nous rencontrons toujours le problème des 5 samedis minimum pris à l'année.

- Ne serait-il pas plus simple de fixer une règle prenant systématiquement cinq samedis par an pour un temps plein ?

X. Berger rappelle les règles de prise de congés payés. Chaque collaborateur a droit à 5 semaines de congés payés complètes, ce qui entraîne donc le décompte des 5 samedis exigés. Si un collaborateur souhaite prendre une semaine supplémentaire, il la pose en RTT pour éviter le décompte d'un autre samedi. Les jours de congés restants, à savoir les jours d'ancienneté, les jours de fractionnement devraient être pris en journée séparée. En appliquant ces consignes, les collaborateurs n'auront plus de difficulté pour calculer les 5 samedis.

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	09h00	avec points SSCT
Jeudi 28 avril	08h30		Jeudi 27 octobre	09h00	
Jeudi 19 mai Mercredi 18 mai	08h30		Jeudi 24 novembre	09h00	
Jeudi 23 juin	08h30	avec points SSCT	Jeudi 15 décembre	09h00	avec points SSCT

Le Président :
Xavier BERGER

Le Secrétaire :
Jean-Marc BO

