

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT DSI  
DE LA SOCIÉTÉ DCF DU 24 MAI 2023**

Sous la présidence de Louis DELAIRE

Membres élus titulaires présents :

Mme Valérie BENIER  
M. Jean- Marc BO  
M. Thierry BOUR JAMES  
Mme Delphine CHARDON  
M. Quentin DUFAUT  
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 :

M. Nicolas BERTIN  
M. Michel FERARD (RS UGICT-CGT)  
M. Steven LEMOINE  
M. Christopher LOUMEAU

\*\*\*

**Ordre du jour :**

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 27 avril 2023
2. Information relative aux résultats issus de la Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) pour l'année 2022 sur le périmètre de Distribution Casino France
3. Informations de la Direction
  - Evolution de l'organigramme de la Direction Architecture & CCOE
  - Evolution de l'organigramme de la Direction Fonctions Support / Centre de Compétences SAP
  - Effectifs
  - Sociétés extérieures
  - Compte-rendu social du mois d'avril
4. Situation financière du CSEE
5. LAC
6. Questions des élus relatives aux thèmes visées par l'article L.2312-5 du code du travail
  - **Médailles du travail**
    - Avez-vous la date de la cérémonie de la remise des médailles du travail ?
  - **Augmentation annuelle :**  
Nous voudrions savoir aussi bien chez les Agents de Maîtrise que chez les Cadres, en global, par niveau, par direction, par service :
    - Le nombre de personnes n'ayant pas eu d'augmentation
    - Le nombre de personnes ayant eu une augmentation < 1
    - Le nombre de personnes ayant eu une augmentation entre 1 et 2%

- Le nombre de personnes ayant eu une augmentation entre 2 et 3%
- Le nombre de personnes ayant eu une augmentation entre 3 et 4
- Le nombre de personnes ayant eu une augmentation > 4
- Comment sont répartis les 3% de la masse salariale de la DSI ?
- Par direction ? par services ? par équipes ?

➤ **Equipe poste de travail :**

Un arrêt maladie qui se prolonge, un prestataire de moins, une équipe en souffrance.

- Quelles sont les actions en cours pour pallier à la surcharge de travail ?

7. Calendrier social 2023

## 1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d’Etablissement du 27 avril 2023

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d’Etablissement du 29 mars 2023 est mis aux voix. Il est approuvé à la majorité, J.P. Trescartes s’abstient.

## 2. Information relative aux résultats issus de la Déclaration annuelle Obligatoire d’Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) pour l’année 2022 sur le périmètre de Distribution Casino France

L. Delaire présente le taux pour l’année 2022. Il précise que toutes les actions mises en œuvre visent à faciliter l’intégration des personnes en situation de handicap.



- Le taux d’emploi de DCF progresse cette année encore et passe de 9,84 % pour 2021 à **9,90 % pour 2022**
- Taux unique toutes entités confondues

Société	Effectif assujettissement 2021	Effectif assujettissement 2022	Unités exigées 2021	Unités exigées 2022	Unités présentes 2021	Unités présentes 2022	Taux d’emploi 2021	Taux d’emploi 2022	Contribution 2021	Contribution 2022
DCF	21 280,23	20 396,95	1 276	1 223	2094	2013,49	9,84%	<b>9,90%</b>	0	0

- Il est important de noter que DCF compte un nombre important de personnes en invalidité (1154 salariés en invalidité au 31/12/2022 contre 587 salariés ayant une RQTH), population qui est bien prise en compte dans le calcul de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

## 3. Informations de la Direction

### 3.a – Ajustement d’organisation Direction Architecture & CCOE

V. Liautaud présente les changements au sein de son équipe. Il rappelle que cette équipe est nouvelle et a été créée pour accompagner la DSI dans le virage « Move to Cloud ».

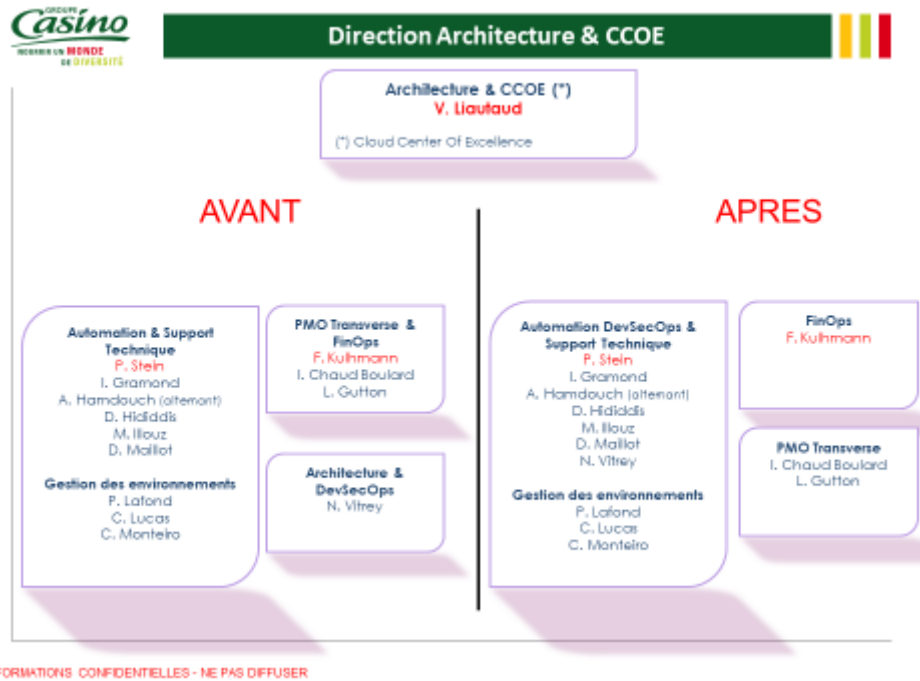
Il sépare les équipes FinOps et PMO transverse.

L'équipe FinOps a pour mission de gérer la consommation autour du Cloud.

L'équipe PMO transverse pilote les projets transverses : Gold, Migration Mainframe, CPro, etc ...

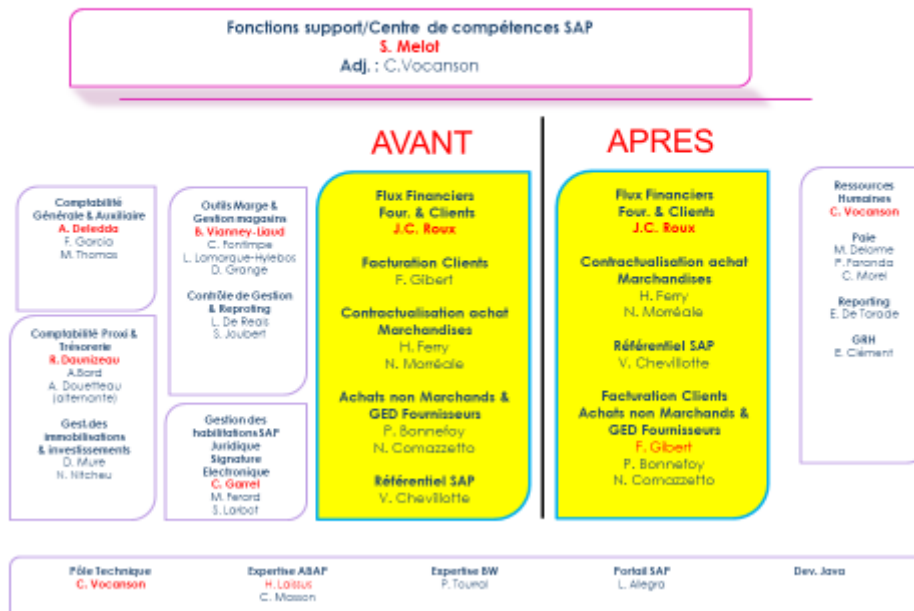
Après quelques mois de fonctionnement, il s'avère que ces 2 activités ne sont pas complémentaires.

Concernant l'équipe DevSecOps, elle est intégrée dans l'équipe de P. Stein pour diffuser les compétences de N. Vitrey auprès des autres collaborateurs.



### 3.b – Ajustement d'organisation Direction Fonctions Support / Centre de Compétence SAP

S. Melot présente un nouvel ajustement.



S. Melot précise que J.C. Roux avait beaucoup de monde en frontal suite à l'intégration de l'équipe Référentiel SAP. Cet ajustement permettra de positionner F. Gibert en situation de management, et permettra également une montée en compétence sur le périmètre Facturation clients pour les collaborateurs issus du périmètre Achats Non Marchands.

T. Bour James observe que cela permettra donc à un cadre niveau 8 de faire du management. L. Delaire précise qu'un cadre n'est pas nommé niveau 8 pour faire du management. L. Delaire précise que le management est une compétence particulière et pas nécessairement pour une évolution professionnelle.

T. Bour James répond que, lorsqu'un collaborateur demande à passer niveau 8, on lui répond qu'il doit faire du management.

J.M. Bo demande si l'équipe Gestion des habilitations a besoin d'aide en raison de l'absence pour maladie d'un des collaborateurs. L. Delaire répond qu'il n'a pas eu d'alerte sur ce sujet bien que le collaborateur soit absent depuis longtemps.

**3.c – Atelier Bienveilleur à Vitry le 20 juin 2023**

L. Delaire présente cette opération qui se déroulera sur le site de Vitry. Il précise que chaque BU a nommé des bienveilleurs. Concernant la DSI, il s'agit de Frédérique Kulmann et Cécile Garrel pour Saint-Etienne, et Guillaume Samier pour Vitry.

Q. Dufaut demande si cette opération sera faite sur le site de Saint-Etienne, L. Delaire répond qu'elle a déjà eu lieu.

Q. Dufaut demande si on a des retours sur les sollicitations faites auprès des bienveilleurs, L. Delaire répond qu'il n'a aucun élément car ce sont des sujets confidentiels. J.M. Bo n'est pas d'accord sur ce point, ça pourrait être un signal d'alerte si ces informations étaient connues. L. Delaire répond que les collaborateurs peuvent se rapprocher des bienveilleurs pour des sujets professionnels, mais également pour des sujets personnels. Il ajoute que les élus peuvent se rapprocher des bienveilleurs de la DSI pour avoir une tendance.



LE RESEAU DE  
Bienveilleurs )))

Casino  
MEMBRE DU MONDE  
DE DIVERSITE

### Invitation

En votre qualité de Bienveilleur, nous avons le plaisir de vous convier à une rencontre entre Bienveilleurs du site de Vitry



Date : Mardi 20 juin 2023 de 9h à 12h30



Lieu de la rencontre : Auditorium du site de Vitry – Rez de Chaussée - 123 Quai Jules Guesde, 94400 Vitry-sur-Seine



Programme : Rencontre avec les autres Bienveilleurs du site de Vitry, formation et partage sur l'exercice du rôle de Bienveilleur

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

### 3.d – Réunion Observatoire des Métiers

L. Delaire indique qu'il va prochainement organiser la réunion du mois de juin. J.M. Bo précise que cette réunion sera importante, notamment en raison des nouveaux métiers qui émergent.



#### ➤ Réunion Observatoire des Métiers

- 2 réunions DSI : 1 en juin, et 1 en décembre.
- Réunion Observatoire des Métiers Groupe le 4 juillet

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

### 3.e – Commission Restaurant

Les participants de la DSI à cette commission sont J.P. Trescartes et P. Pachod.  
L. Delaire demande à J.P. Trescartes s'il souhaite donner des précisions sur les sujets importants.

J.P. Trescartes souligne l'augmentation du prix des denrées alimentaires. Cependant, la direction de la cafétéria a pris l'engagement de proposer des produits de qualité.

Conformément à la législation, l'espace Cœur de Blé va devoir proposer les salades en supprimant les récipients jetables.

Une visite des cuisines a été proposée aux membres de la commission. Au préalable, un audit sera fait par une société extérieure.

L. Delaire demande la fréquence des réunions de la commission, J.P. Trescartes répond qu'il s'agit d'une réunion annuelle.

T. Bour James souligne les bonnes relations avec le directeur actuel, les équipes sont souriantes et détendues.

**COMPTE RENDU DE LA REUNION DE LA COMMISSION RESTAURANT  
DU 20 JANVIER 2023**

**Sous la présidence de Mme Aline LEMAIRE**

Membres présents	Membres absents excusés
M. Didier GAUDARD (Casino Services) M. Olivier MATHEVET (Casino Services) M. Jean Paul TRESCARTES (DSI DCF) M. Pascal PACHOD (DSI DCF) M. Yannick GUYON (DCF) Mme Sylvie ROCHE (SUDECO) M. Christian OLEJNICZAK (Easydis) Mme Carine FAYOLLE (DA DCF)	Mme Sarah BONNASSIEUX (DCF) M. Nicolas CITARELLI (DCF)

**Invités :**

M. Patrick DURANTHON, Responsable du restaurant (Délisaveurs)  
M. Sofian BOUABSA, Responsable de Secteur (Délisaveurs)  
Mme Béatrice ROZIER, Responsable Ressources Humaines Casino Services  
M. Frédéric FERRAND, Responsable d'exploitation du siège stéphanois

**Ordre du jour**

1. VIE DU RESTAURANT
2. RESSOURCES HUMAINES
3. QUALITÉ HYGIÈNE
4. STATISTIQUES D'ACTIVITÉ
5. RÉVISION TARIFAIRE ALIMENTAIRE
6. QUESTIONS ET SUGGESTIONS

## 1/ VIE DU RESTAURANT

M. BOUABSA rappelle que depuis le 14 mars dernier ont été levées les dernières restrictions Covid, avec le retour de l'offre « full stand » et du salade bar juste avant l'été.

M. BOUABSA évoque les animations du Restaurant, notamment celles de la fin d'année 2022 :

**Menu festif « Semaine de Noël » proposé du 12 au 16 décembre 2022**

Ont été proposés :

Foie gras, Saumon fumé, Pâté croûte de chevreuil, Boudin blanc Foie gras, Saumon fumé, Pâté croûte de chevreuil, Boudin blanc aux épices, Jambon au miel et aux épices, Suprême de pintade, Filet de Bar, Jambon au miel et aux épices, Suprême de pintade, Filet de Bar, Pavé de saumon, Bûches, Assiette gourmandes, Crème brûlée aux pain d'épice Bûches, Assiette gourmandes, Crème brûlée aux pain d'épice proposés,  
1 905 Convives servis

M. BOUABSA présente le calendrier des animations 2022 et précise que ce planning prévisionnel sera respecté, selon les éventuelles ruptures de produit rencontrées.

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin
Receivers Stars de l'hiver 8-12 janv.	Concours à la recette 1 20 janv. - 4 fév.	Décoration Argentine 8-12 mars	Un son de cloche très gourmand ! 3-7 avr.	Cabotin 100% Dolci vita ! 8-12 mai	Receivers de nos régions 3-6 juin
A l'heure asiatique 20-24 janv.	Carnaval de la Nouvelle-Orléans 27 fév.	Présentation révolutionnaire 17-22 mars	D&B 23-26 avr. 17-22 avr.	Quiches locales 20-25 mai	Bien manger au Barrod 19-22 juin
Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Receivers exaltés 7 juillet - 11 août	Receivers exaltés 7 juillet - 11 août	Ambiance de stade 1 11-15 sept.	Receivers inédits d'automne 8-12 oct.	Receivers décalés 1 8-12 nov.	L'Éclair de Noël 20-22 déc.
Exce d'été aromatisés 7 juillet - 11 août	Exce d'été aromatisés 7 juillet - 11 août	Semaine du Dîner Durable 25-29 sept.	Monstruosité bon 1 30 oct-2 nov.	Décoration locale 20-24 nov.	

■ Cuisine découverte  
■ Evénements calendaires  
■ Cuisine durable et responsable  
■ Cuisine Bien-être

M. BOUABSA propose, afin d'avoir un point à date sur le restaurant et de mieux comprendre les attentes de chacun, de mettre en place une enquête de satisfaction, réalisée par la société d'études BVA sur 2023 (en juin), avec toutes les garanties attendues. Il précise que les taux de retour sont généralement très bons, 77 à 80 % et que le questionnaire de 4 pages se réalise rapidement (5 mn environ). La distribution des formulaires se ferait sur une journée, une restitution et une présentation des plans d'action se ferait quelques semaines plus tard.

M. OLEJNICZAK suggère que du fait du télétravail, l'enquête se déroule sur plusieurs jours.

M. BOUABSA souhaite plutôt retenir une période de deux jours.

Monsieur MATHEVET demande s'il s'agit d'un questionnaire type ou s'il est possible de rajouter des mentions spécifiques.

M. BOUABSA répond qu'il s'agit d'un questionnaire type et Mme ROZIER précise qu'il y a une partie d'expression libre où le convive pourra noter des suggestions ou des points spécifiques non abordés dans le reste du questionnaire.

M. BOUABSA précise que les résultats de l'enquête sont ensuite affichés.

## 2/ RESSOURCES HUMAINES

M. BOUABSA présente l'organigramme du restaurant :

**22 Collaborateurs à votre service**



## 3/ QUALITE ET HYGIENE



Au niveau de l'audit Hygiène, M. BOUABSA précise que les 10% manquants concernent des process qui ont été corrigés.

Mme ROCHE demande en quoi consiste les prélèvements de surface.

M. BOUABSA répond qu'il s'agit de prélèvements sur des tables, des plateaux, des couverts...

M. OLEJNICZAK note que les couverts ne sont pas toujours très propres, les convives sont obligés de les rincer.

M. BOUABSA fera faire le nécessaire.

M. OLEJNICZAK s'interroge sur le fait que le pain ait à nouveau été mis à disposition directe des convives dans des corbeilles.

M. DURANTHON répond qu'il s'agit d'une demande de convives désireux de reprendre du pain, sans repasser par la file en caisse, qui a été acceptée pour pouvoir fluidifier leur passage.

M. OLEJNICZAK souligne le fait que les pincettes ne sont pas toujours utilisées.

M. BOUABSA indique qu'il est possible de revenir en arrière, notamment pour des raisons d'hygiène et cela permettrait en effet de limiter le gaspillage.

Les membres de la commission sont unanimement d'accord pour maintenir uniquement le pain aux caisses.

#### 4/ STATISTIQUES D'ACTIVITÉ

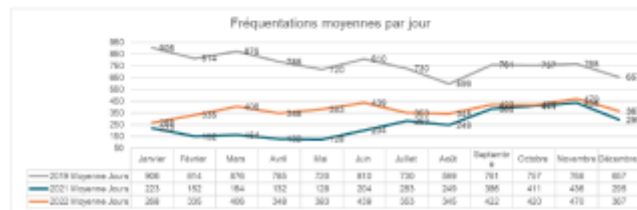
##### NOMBRE DE COUVERTS AU SELF SUR LA PÉRIODE DU 01.01.2019 AU 31.12.2022

Analyse fréquentations mensuelles et quotidiennes : SELF

	Jours d'ouverture	2019		2021		2022			
		Total mensuel	Moyenne Jours	Jours d'ouverture	Total mensuel	Moyenne Jours	Jours d'ouverture	Total mensuel	Moyenne Jours
Janvier	27	18 328	679	20	4 889	244	20	4 828	241
Février	20	16 288	814	20	3 031	152	20	4 687	234
Mars	30	17 242	578	25	3 753	154	20	3 326	166
Avril	27	16 474	609	20	4 438	222	20	4 263	213
Mai	30	18 581	620	20	4 218	211	20	4 028	201
Juin	29	15 321	528	20	4 420	221	20	4 726	236
Juillet	30	16 371	547	20	4 319	216	20	4 296	215
Août	27	12 038	446	22	4 488	204	22	3 038	138
Septembre	21	13 274	632	20	4 424	221	20	4 276	214
Octobre	23	17 488	760	21	4 823	230	20	4 296	215
Novembre	19	14 027	743	20	4 718	236	20	4 438	222
Décembre	21	13 791	657	20	4 792	240	20	4 028	201
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>185 346</b>	<b>618</b>	<b>201</b>	<b>68 628</b>	<b>346</b>	<b>201</b>	<b>68 503</b>	<b>343</b>

Tout est inférieur de 40 % par rapport à l'année 2021 mais une baisse de 10% par rapport à l'année 2019

##### NOMBRE DE COUVERTS AU SELF SUR LA PÉRIODE DU 01.01.2019 AU 31.12.2022



Tout est inférieur de 60 % par rapport à l'année 2021 mais une baisse de 10% par rapport à l'année 2019

##### TICKET MOYEN ALIMENTAIRE AU COUVERT 2022 VS 2021 : SELF

Analyse Ticket moyen : SELF

	2021		2022	
	J.A. Ticket moyen	J.A. Ticket moyen	J.A. Ticket moyen	J.A. Ticket moyen
Janvier	4,21 €	4,13 €	4,13 €	4,13 €
Février	4,17 €	4,00 €	4,00 €	4,00 €
Mars	4,13 €	4,07 €	4,07 €	4,07 €
Avril	4,14 €	4,09 €	4,09 €	4,09 €
Mai	4,00 €	4,00 €	4,00 €	4,00 €
Juin	4,00 €	4,10 €	4,10 €	4,10 €
Juillet	4,00 €	4,12 €	4,12 €	4,12 €
Août	4,04 €	4,00 €	4,00 €	4,00 €
Septembre	4,00 €	4,00 €	4,00 €	4,00 €
Octobre	4,00 €	4,01 €	4,01 €	4,01 €
Novembre	4,10 €	4,10 €	4,10 €	4,10 €
Décembre	4,00 €	4,00 €	4,00 €	4,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>4,10 €</b>	<b>4,00 €</b>	<b>4,00 €</b>	<b>4,00 €</b>

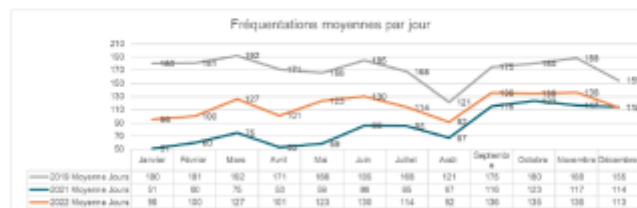
##### NOMBRE DE COUVERTS AU CŒUR DE BLÉ SUR LA PÉRIODE DU 01.01.2019 AU 31.12.2022

Analyse fréquentations mensuelles et quotidiennes : Cœur de Blé

	Jours d'ouverture	2019		2021		2022			
		Total mensuel	Moyenne Jours	Jours d'ouverture	Total mensuel	Moyenne Jours	Jours d'ouverture	Total mensuel	Moyenne Jours
Janvier	27	3 369	125	20	1 626	81	21	2 008	96
Février	20	3 128	156	20	1 320	66	20	2 056	103
Mars	30	3 241	108	25	1 975	79	20	2 022	101
Avril	27	3 182	118	20	1 968	98	20	2 028	101
Mai	30	3 171	106	20	1 111	56	20	1 768	88
Juin	29	3 171	109	20	1 828	86	20	2 139	107
Juillet	30	3 084	103	20	1 823	91	20	2 289	114
Août	27	3 149	117	20	1 438	72	20	1 718	86
Septembre	21	3 074	147	20	2 844	142	20	2 289	114
Octobre	23	4 142	180	21	2 801	133	21	2 828	135
Novembre	19	3 127	165	20	2 328	117	20	2 207	110
Décembre	21	3 241	154	20	2 828	141	20	2 488	124
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>42 803</b>	<b>172</b>	<b>201</b>	<b>21 204</b>	<b>81</b>	<b>201</b>	<b>28 891</b>	<b>147</b>

Tout est inférieur de 50 % par rapport à l'année 2021 mais une baisse de 10% par rapport à l'année 2019

##### NOMBRE DE COUVERTS AU CŒUR DE BLÉ SUR LA PÉRIODE DU 01.01.2019 AU 31.12.2022



Tout est inférieur de 50 % par rapport à l'année 2021 mais une baisse de 10% par rapport à l'année 2019



## TICKET MOYEN ALIMENTAIRE AU COUVERT 2022 VS 2021: CŒUR DE BLÉ



M. BOUABSA précise que les montants de tickets moyens s'envisagent hors subvention et admission.

Aujourd'hui entre 58 et 60 % des résidents du siège fréquentent le self ou Cœur de blé. Ce taux est très bon pour un site situé en province.

M. MATHEVET demande combien d'extérieurs fréquentent le restaurant. M. DURANTHON répond qu'ils représentent entre 2 et 5 % de la fréquentation.

M. TRES CARTES note que depuis avril 2022, l'intégration de la DSI dans les locaux du 1 cours Antoine Guichard a permis d'augmenter la fréquentation des collaborateurs de la DSI au restaurant. Auparavant, beaucoup ne faisaient pas le déplacement en provenance du 35 rue de la Montat.

### 5/ RÉVISION TARIFAIRE ALIMENTAIRE

Monsieur BOUABSA présente la formule de révision des prix pour 2023 versus 2022 : + 4,74 %

Il rappelle toutefois que :

- les prix sont fixes au self depuis 2017,
- les prix sont fixes au CdB depuis 2017,
- les prix sont fixes sur les distributeurs automatiques à café depuis 2018.

Si la révision était appliquée en totalité :

- le ticket moyen self passerait de 4,09 € à 4,28 € TTC (+ 0,19 €)
- le ticket moyen CdB passerait de 4,15 € à 4,35 € TTC (+ 0,20 €)
- les prix des cafés (DA) passeraient respectivement de :  
0,28 € / 0,32 € / 0,40 € à 0,29 € / 0,34 € / 0,42 € TTC (de +0,01 à 0,02 €)

Mme LEMAIRE indique que, compte tenu de cette formule de révision, une augmentation des tarifs est donc à l'étude. Un retour sera fait ultérieurement à ce sujet.

M. TRES CARTES remarque que s'il n'y a pas eu d'augmentation du prix du café, il n'y a désormais quasiment plus de gobelet, ce qui réduit le coût.

M. FERRAND note que les gobelets, qui restent disponibles sur certaines machines et au Cœur de Blé sont en carton et sont plus chers.

M. BOUABSA rappelle qu'il y a des ruptures régulières de viande du fait du Covid. Pour information, le coût des frites a progressé des 80%.

M. TRES CARTES demande s'il est possible de mettre en place un affichage pour informer des pénuries.

M. BOUABSA répond que cet affichage existe déjà et qu'il sera mis en évidence à l'avenir.

Mme ROCHE demande si le restaurant entretient des partenariats avec les producteurs locaux.

M. BOUABSA répond par l'affirmative, mais généraliser ces partenariats ferait « exploser » les prix.

Mme ROCHE indique que beaucoup de convives se plaignent d'avoir froid au restaurant.  
M. FERRAND explique que contrairement au reste du bâtiment, le restaurant ne bénéficie pas de l'appui de résistances. Par ailleurs, on ne peut pas réduire le système de ventilation, surtout au niveau du restaurant.

## **6/ QUESTIONS ET SUGGESTIONS**

M. TRECARTES évoque les fours à micro-ondes et les fontaines à eau de certaines parties du restaurant qui ne fonctionnent pas.

M. DURANTHON confirme que le matériel est vieillissant et rencontre des problèmes électriques. Une réflexion est en cours pour solutionner le problème.

M. TRECARTES suggère que devant la pénurie de viande, plus de légumes soient proposés.

M. BOUABSA répond que l'offre de légumes a déjà évolué, mais qu'elle restera limitée par la place sur les stands. Par ailleurs, le fait de démultiplier l'offre de légumes peut donner une impression de redondance.

M. DURANTHON indique que l'origine des légumes va être affichée.

M. TRECARTES souligne le bon accueil de l'équipe du restaurant.

Mme ROCHE remarque que les fours à micro-ondes de la salle Gandot fonctionnent mal également.  
M. FERRAND précise que cette salle ne relève pas de Délisaveurs, mais du bâtiment et que les micro-ondes seront contrôlés.

M. GUYON demande s'il existe un affichage sur les allergènes.

M. BOUABSA répond qu'il n'y a pas de volonté à cela, il s'agit de lutter contre le gaspillage. Il peut être mis en place une passoire/part d'avance afin que les convives puissent demander une part plus généreuse.

M. OLEJNICZAK demande pourquoi il n'y a plus de pâtes lisses.  
En revanche, les convives allergiques et/ou intolérants doivent se signaler auprès du restaurant et il peut leur être remis un coffret repas spécifique.

M. OLEJNICZAK évoque la baisse de quantité de pâtes.

M. BOUABSA répond qu'il n'y a pas de volonté à cela, il s'agit de lutter contre le gaspillage. Il peut être mis en place une passoire/part d'avance afin que les convives puissent demander une part plus généreuse.

M. OLEJNICZAK demande pourquoi il n'y a plus de pâtes lisses.

M. BOUABSA regarde le point.

Mme ROZIER demande si le principe de « la cuillère de trop » a évolué.

M. BOUABSA explique que la pesée des déchets a été mise en place en septembre 2022. Nous pourrions faire des comparaisons à partir de l'année prochaine.

M. FERRAND indique qu'une réflexion est en cours pour mettre en place un tri des déchets par les convives.

Mme FAYOLLE regrette qu'il n'y ait plus de galettes, de wok, ou de plats asiatiques.

M. DURANTHON répond que ces produits vont à nouveau être proposés prochainement.

Mme ROZIER suggère que la rotation des produits puisse aussi correspondre aux journées de télétravail des collaborateurs.

Mme FAYOLLE déplore qu'il n'y ait pas eu l'opération de café offert, comme les années précédentes.

M. BOUABSA va étudier le point.

M. OLEJNICZAK souhaiterait plus de réactivité quand des zones du restaurant sont fermées et qu'il y a un afflux de convives. Ce jour, par exemple, des zones étaient fermées par des chaises, les convives devaient attendre des places assises.

M. DURANTHON répond que cela n'avait pas lieu d'être et que cela ne se reproduira plus.

M. OLEJNICZAK demande si la subvention a continué d'être versée pendant le COVID.

M. BOUABSA répond par la négative, la subvention est versée et encaissée en fonction du nombre de convives.

Mme FAYOLLE demande comment va se passer la suite concernant le taux de révision de 4,74 %, qui semble élevé.

M. BOUABSA répond que la Direction reviendra vers les membres de la Commission.

M. GUYON demande comment les informations, notamment relatives aux tarifs et à la subvention seront partagées aux différents CSE et s'il seront consultés.

Mme ROZIER rappelle qu'il n'y a pas eu d'augmentation des tarifs depuis 2017 et que le taux de 4,74 % ne porte que sur la formule de révision 2023 versus 2022. Elle indique que la décision sur la révision des tarifs sera prise au niveau de Délisaveurs et de Casino Services, société support aux autres BU du siège et signataire du contrat avec Délisaveurs, mais que comme indiqué précédemment, les informations seront partagées aux membres de la Commission ainsi qu'aux différents DRH.

Le compte-rendu de cette Commission, la présentation et l'évolution des tarifs, de l'admission et de la subvention seront ensuite partagés dans chaque CSE, en information, sans consultation.

M. TRECARTES demande si les distributeurs automatiques sortent de la responsabilité de Délisaveurs.

M. BOUABSA répond que c'est le cas.

M. TRECARTES indique que les distributeurs du deuxième étage sont souvent en panne. Il en est de même pour la recharge de badge par carte bancaire au rez-de-chaussée.

Mme ROCHE demande s'il est possible de mettre en place au Cœur de blé des box de pâtes à réchauffer.

M. BOUABSA répond qu'il prend le point ; toutefois cette question est à envisager sous l'aspect des obligations à venir en 2025 en terme de développement durable.

Mme FAYOLLE demande si, pour les jeunes générations, il est possible de vendre des boissons énergétiques.

M. BOUABSA répond par la négative.

### 3.f – Information sur la procédure Privacy By Design

L. Delaire indique que le message ci-dessous sera adressé prochainement aux collaborateurs de la DSI.

Toutes les informations relatives à ce sujet peuvent être consultées sur l'intranet : Les Ressources Humaines – Protection des données personnelles – Politiques et Procédures.

**Informations Direction**

**Procédure Privacy By Design : modèle email adressé aux collaborateurs concernés**

Bonjour,

Vous trouverez, ci-joint, la **Procédure Privacy By Design** qui vous permet de prendre en considération la protection des données AVANT tout lancement d'un projet. **Privacy by Design** signifie « Protection des données dès la conception ».

Cette procédure est applicable à l'ensemble des collaborateurs qui sont responsables de projets ou qui participent à des projets susceptibles de concerner des données personnelles.

Comme le prévoit le Règlement Général sur La Protection des Données (RGPD), l'application de cette procédure est **immédiate et obligatoire**.

A ce titre, vous êtes inscrit au module **E-learning** dédié à la Privacy by Design, nous vous remercions de le suivre.

Voici les étapes à respecter :

- Définissez les finalités du traitement de données envisagé
- Déterminez les données nécessaires pour réaliser le traitement
- Référenciez le traitement et analysez les risques
- Encadrez la sous-traitance et les transferts hors UE
- Facilitez l'exercice des demandes de droit
- Respectez les durées de conservation des données
- Appliquez les mesures de sécurité adaptées
- Vérifiez régulièrement la mise en œuvre de ces étapes

Retrouvez le détail de chaque étape de cette procédure et l'ensemble des documents relatifs à la Protection des données personnelles ci-dessous :

**Protection des données personnelles**

[Casino/protection-des-donnees-personnelles](#)  
Contact/ questions : équipe DPO  
[informatique-et-libertes@groupe-casino.fr](mailto:informatique-et-libertes@groupe-casino.fr)

**Mesures de sécurité**

[Casino/ssi-et-direction](#)  
Contact/ questions : équipe DSSI  
[confirmebebo@groupe-casino.fr](mailto:confirmebebo@groupe-casino.fr)

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

## Fiche récapitulative « To Do »

### Une idée, un projet ?

En tant que responsable de projet, vous devez vous assurer de respecter les étapes suivantes dès la phase de conception de votre projet, dans tous les cas avant sa mise en production et ensuite en cas de mise à jour.

<p><b>✓ À FAIRE</b></p> <p>✓ Lister le ou les objectifs du traitement de données</p>	<p><b>ETAPE 1. DÉFINISSEZ LA LISTE DES FINALITÉS (OBJECTIFS DU TRAITEMENT)</b></p> <p>✗ Prévoir d'utiliser des données sans objectif défini ✗ Prévoir d'autres objectifs sans lien avec l'objectif initial</p> <p><b>À NE PAS FAIRE</b></p>
<p><b>✓ Identifier les seules données nécessaires pour atteindre les objectifs définis</b></p>	<p><b>ETAPE 2. DÉTERMINEZ LES DONNÉES NÉCESSAIRES</b></p> <p>✗ Traiter les données pour d'autres objectifs que ceux listés à l'étape 1</p>
<p><b>✓ Compléter le Registre des traitements avec le service DPO</b> ✓ Réaliser une Analyse d'Impact relative à la Protection des Données (AIPO) avec le Service DPO si le traitement peut comporter un risque élevé pour les droits et libertés de personnes</p>	<p><b>ETAPE 3. INSCRIVEZ LE TRAITEMENT ET ADAPTEZ LES RISQUES</b></p> <p>✗ Oublier de mettre à jour la fiche du Registre des traitements en cas de modification du traitement.</p>
<p><b>✓ Déterminer les responsabilités respectives de chaque acteur dans le traitement : responsable de traitement ou sous-traitant, le cas échéant responsable conjoint de traitement</b> ✓ S'assurer avec le service juridique de l'insertion de la bonne clause « données personnelles » dans le contrat entre les parties</p>	<p><b>ETAPE 4. ENCADREZ LA SOUS-TRAITANCE ET LES TRANSFERTS HORS UE</b></p> <p>✗ S'abstenir de conclure un contrat écrit avec les sous-traitants et les responsables conjoints de traitement</p>
<p><b>✓ Informer toute personne concernée par le traitement des données dès leur collecte, par exemple via une Politique de protection des données</b> ✓ Rendre cette information aisément accessible, par exemple via une fenêtre pop-up ✓ Mettre en œuvre une procédure de gestion des demandes, en lien avec le service DPO ✓ Permettre autant que possible à l'utilisateur de mettre à jour lui-même ses données et à tout moment, par exemple à partir de son compte utilisateur</p>	<p><b>ETAPE 5. FACILITEZ L'EXERCICE DES DEMANDES DE DROIT (INFORMATION, ACCÈS, RECTIFICATION, OPPOSITION, SUPPRESSION...)</b></p> <p>✗ Lancer un traitement de données sans en informer les personnes concernées. ✗ Traiter des demandes d'exercice de droit sans procédure adaptée ✗ Informer les personnes concernées sur le traitement sans indiquer d'adresse contact pour l'envoi des demandes de droit ✗ Omettre de programmer un moyen d'extraction des données personnelles dans un format exploitable en cas de demande d'accès ou de portabilité</p>
<p><b>✓ Définir une durée de conservation en fonction des objectifs pour lesquels les données sont collectées</b> ✓ Programmer des purges automatiques ou des notifications permettant une purge manuelle</p>	<p><b>ETAPE 6. RESPECTEZ LES DURÉES DE CONSERVATION DES DONNÉES</b></p> <p>✗ Stocker des données personnelles qui ne sont plus nécessaires. ✗ Désactiver les programmes automatisés de purge ou d'anonymisation</p>
<p><b>✓ Se rapprocher du service sécurité afin de s'assurer que les mesures de sécurité appropriées sont/seront bien implémentées</b> ✓ Se rapprocher du service sécurité afin de s'assurer que les mesures de sécurité appropriées sont/seront bien implémentées</p>	<p><b>ETAPE 7. APPLIQUEZ DES MESURES DE SÉCURITÉ ADAPTÉES</b></p> <p>✗ Négliger les recommandations du service sécurité ✗ Oublier de contrôler la localisation des données</p>
<p><b>✓ Appliquer les mesures de protection sans attendre de prochaines mises à jour ou de montée de version</b> ✓ Prévoir des audits réguliers des mesures de protection mises en place</p>	<p><b>ETAPE 8. VÉRIFIEZ RÉGULIÈREMENT LA MISE EN ŒUVRE DE CES ÉTAPES</b></p> <p>✗ Installer des développements ou des mises à jour du traitement de données sans l'auditer régulièrement ✗ Constater des anomalies sans y remédier</p>

Pour toute question, le service DPO ([informatique-et-libertes@groupe-casino.fr](mailto:informatique-et-libertes@groupe-casino.fr)) est là pour vous accompagner. Et surtout, souvenez-vous : « Concernés par la protection des données, nous le sommes tous ! ».

SERVICE DPO  
Procédure Privacy By Design

Usage interne uniquement



### 3.g – Présentation Commission de suivi de l'Accord Egalité Professionnelle Groupe

Cette présentation sera adressée à chaque membre du CSEE à l'issue de la réunion. Elle pourra également être consultée auprès de l'équipe RH.

26 avril 2023

# ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE GROUPE

Commission de suivi  
Année 2

Direction de la Promotion de la Diversité, de  
l'Égalité Professionnelle et de l'Inclusion

D. Chardon demande si on a des comparatifs sur la rémunération entre hommes et femmes. L. Delaire répond que ces éléments figurent dans le document, pages 12 et 13.

T. Bour James ajoute que la DSI est intégrée dans DCF.

Concernant l'index Egalité Professionnelle, une société a un score inférieur à 75. C. Dos Santos demande si on connaît la société concernée. L. Delaire précise que cette information figure également dans le document, page 10.

## TITRE I – LA REMUNERATION EFFECTIVE

### Index Egalité Professionnelle - Résultats

- DCF présente un Index en très nette progression, soit **94/100 (+ 6 points vs. 2020 / 2021)**.
- **19 des 30 index** calculables et publiés par le Groupe sont **supérieurs à 90/100**.
- Des **actions correctives** sont mises en place pour la société du périmètre dialogue social groupe dont l'index est inférieur au seuil légal de 75/100

Périmètre Accord	Entité Globale	Score Index/100 (2022)	Score Index/100 (2021)	Score Index/100 (2020)	Score Index/100 (2019)
DCF	DCF	94	88	88	88
Easydis	Easydis	89	87	74	79
Casino Services	Casino Services	83	93	93	93
AMC	AMC	85	97	92	91
Immobilier	IGC	57	66	96	65
	Sudeco	96	99	52	61
Moyenne pondérée		93	88	87	87

### 3.h – Traitement du solde des congés à fin mai 2023

I. Sénéchal informe les membres du CSEE d'un changement de procédure mis en place par le CSP Paie pour le transfert des jours au CET en fin de période.

L. Delaire rappelle qu'il avait souhaité mettre en place un formulaire d'alimentation du CET pour que chaque collaborateur soit acteur.

De son côté, le CSP Paie a souhaité mettre en place une gestion plus automatisée, ce qui nous conduit à ne plus mettre en place notre formulaire.

D. Chardon demande s'il s'agit d'une procédure Groupe, L. Delaire répond par l'affirmative.

Cette année, le transfert se fera donc en automatique conformément aux règles de l'accord.

Jusqu'à présent, le transfert était fait manuellement par l'équipe RH de la DSI. Cela permettait de régulariser les situations des collaborateurs n'ayant pas notamment respecté la règle du pointage obligatoire des 5 samedis. Cette année, il va donc falloir faire des redressements de pointage afin que cette règle soit appliquée et respectée.

L. Delaire et I. Sénéchal vont établir une note d'information sur les règles de prise de congés et RTT qui sera diffusée à tous les collaborateurs de la DSI courant juin.

N. Clavier souhaite qu'une communication soit plus particulièrement adressée aux managers puisque ce sont eux qui valident les congés de leurs équipes.

L. Delaire confirme qu'il fera également un rappel aux managers.

Les membres du CSEE apportent le soutien à l'équipe RH afin qu'ils fassent respecter les règles. L. Delaire et I. Sénéchal se félicitent d'avoir le soutien des membres du CSEE sur ces propositions.

### 3.i – Effectifs

	AVRIL 2023	MARS 2023
<b>Effectif équivalé temps plein (ETP)</b>	<b>282</b>	<b>282.80</b>
dont stagiaires	1	/
dont contrat d'alternance (CA et CP)	12	12
dont temps pleins (CDI uniquement)	246	246
dont temps partiels (CDI uniquement)	23	24.80

AVRIL 2023

MARS 2023

<b>Effectif en valeur absolue</b>	<b>288</b>	<b>289</b>
dont temps partiels	29	31
⇒ <i>dont femmes à temps partiels</i>	23	25
⇒ <i>dont hommes à temps partiels</i>	6	6
CDI	275	277
⇒ dont hommes	211	211
⇒ dont femmes	64	66
⇒ dont employés (CDI)	/	/
⇒ dont maîtrises (CDI)	19	21
⇒ dont cadres (CDI)	256	256
CDD (dont alternants : CA et CP)	12	12
Stagiaires	1	/

	<b>AVRIL 2023</b>	<b>MARS 2023</b>
<b>Entrées</b>	1 CDI - 1 stagiaire	/
<b>Départs</b>	3 CDI	1 alternant

<b>Intérim</b>	<b>AVRIL 2023</b>	<b>MARS 2023</b>
Nombre de Contrats	/	/
dont hommes	/	/
dont femmes	/	/
dont nombre de journées de travail effectuées	/	/
Motifs (°)	/	/
<b>Entreprises extérieures (agent de sécurité et agent d'entretien) sur l'ensemble du siège social</b>	<b>31</b>	<b>30</b>
dont hommes	18	17
dont femmes	13	13
dont nombre de journées de travail effectuées	417	430

RS : Remplacement d'un salarié

ATA : Accroissement temporaire d'activité

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

J.M. Bo demande si une note avec les promotions sera faite. L. Delaire répond par la négative.

### 3.j – Sociétés extérieures

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

HORS FORFAITS	janv.-23	févr.-23	mars-23	avr.-23	mai-23	juin-23	juil.-23	août-23	sept.-23	oct.-23	nov.-23	déc.-23
NOMBRE DE SOCIETES	8	7	13	10								
NOMBRE DE JOURS FACTURES PAR LES SOCIETES EXTERIEURES	306	244	1 118	798								

### 3.k – Compte-rendu sociale du mois d'avril

#### ▪ ETAT SANITAIRE

10	malades (hors AT)	contre	12	En Mars 2023
	Dont 4 absents de plus de 30 jours	contre	4	En Mars 2023
	Représentant 160 jours de maladie	contre	158	En Mars 2023
0	arrêt pour congé maternité	contre	0	En Mars 2023
0	arrêt pour congé paternité	contre	0	En Mars 2023
3	collaborateurs en invalidité 2e catégorie	contre	3	En Mars 2023

#### ▪ ACCIDENT DU TRAVAIL / TRAJET

RAS

#### ▪ MEDECINE DU TRAVAIL

##### 4 visites médicales

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

### 4. Situation financière du CSEE

- **COMPTE FONCTIONNEMENT :**
  - Ancien Solde : 49.264,33 €
  - Solde : 49.264,33 €
  - Aucun mouvement
  
- **COMPTE ACTIVITÉ :**
  - Ancien Solde : 94,67 €
  - Solde : 94,67 €
  - Aucun mouvement

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

L. Delaire observe que les frais liés aux prestations des petits déjeuners organisés par le CSEE n'apparaissent toujours pas dans les comptes. Il ajoute qu'il est indispensable que les comptes soient corrects à fin mai 2023, avant la date de fin des mandats des membres actuels. En juin, les comptes seront présentés et transmis à la nouvelle instance.

Q. Dufaut fera parvenir les éléments à l'équipe RH de la DSI.

*Éléments transmis avant la fin du mois de Mai 2023 :*

Compte fonctionnement : 52 633.82 €

Derniers mouvements : 5 623.69 € à l'ordre du LAC – chèque n° 9139957

1 764 € à l'ordre de Casino services SAS – chèque n° 9139958

Compte activité sociale : 94.67 €

## 5. 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.

## 6. Questions des élus du CSEE

### ➤ Médailles du travail

- Avez-vous la date de la cérémonie de la remise des médailles du travail ?

A date, nous n'avons pas encore reçu la liste des médaillés de la DSI

Concernant l'organisation de la cérémonie, nous attendrons également les consignes de la DRH Groupe.

En raison du Covid, les cérémonies de remise de médaille étaient organisées par chaque BU, en petit comité.

J.M. Bo espère que cette année nous reviendrons au process avant Covid avec un moment de convivialité avec les collègues.



### ➤ **Augmentation annuelle :**

Nous voudrions savoir aussi bien chez les Agents de Maîtrise que chez les Cadres, en global, par niveau, par direction, par service :

- Le nombre de personnes n'ayant pas eu d'augmentation
- Le nombre de personnes ayant eu une augmentation < 1
- Le nombre de personnes ayant eu une augmentation entre 1 et 2%
- Le nombre de personnes ayant eu une augmentation entre 2 et 3%
- Le nombre de personnes ayant eu une augmentation entre 3 et 4
- Le nombre de personnes ayant eu une augmentation > 4
- Comment sont répartis les 3% de la masse salariale de la DSI ?
- Par direction ? par services ? par équipes ?

Entre 0 et 1 % : 15 personnes (les personnes à 0 sont les personnes qui partent à la retraite)

Entre 1 et 2 % : 11 personnes

Entre 2 et 3 % : 45 personnes

Entre 3 et 4 % : 137 personnes

Entre 4 et 5 % : 31 personnes

Entre 5 et 10 % : 35 personnes

D. Chardon demande si les femmes ayant bénéficié d'une revalorisation de salaire figurent dans ces chiffres. L. Delaire confirme et précise que dans ce cas c'est l'enveloppe Egalité Pro qui a été utilisée.

N. Clavier demande combien de femmes ont bénéficié de cette enveloppe, L. Delaire répond qu'il y a eu 3 femmes à la DSI.

T ; Bour James demande pourquoi les retraités n'ont pas été augmentés, L. Delaire répond qu'il s'agit d'une décision managériale.

P. Pachod demande quel est le profil des collaborateurs dans la tranche entre 5 et 10 %. L. Delaire répond qu'il s'agit des changements de niveau, les managers avaient pris des engagements dans ce sens l'année dernière.

J.M. Bo signale que cette tranche concerne donc les promotions. IL ajoute que les promotions devraient être décorrélées de l'augmentation individuelle. L. Delaire répond que l'important c'est le montant de l'augmentation.

L. Delaire indique qu'on lui a attribué un budget global DSI et qu'il a communiqué à chaque responsable l'enveloppe qui lui était attribuée. Pour information, la DSI a dépassé son budget.

J.M. Bo précise que les managers ne sont pas tenus de rencontrer les collaborateurs en dessous de 1 % d'augmentation, c'est une démarche qui doit être faite par le collaborateur.

### ➤ **Equipe poste de travail :**

Un arrêt maladie qui se prolonge, un prestataire de moins, une équipe en souffrance.

- Quelles sont les actions en cours pour pallier à la surcharge de travail ?

L. Delaire souhaite en préambule préciser que cette question l'a interpellé notamment les termes « équipe en souffrance ».

Il a donc vu le manager de cette équipe pour comprendre la situation. Il ne nie pas la surcharge de travail due au départ d'un prestataire et à un arrêt maladie pour raison « mécanique ». Mais c'est le terme « en souffrance » qui pose problème.

C. Foulié précise qu'elle est déjà venue le voir. Elle a parlé de ces sujets à ses collègues pour qu'ils viennent voir la DRH pour exprimer leur ressenti, mais elle ne sait pas s'ils l'ont fait. Elle est surprise par l'attitude de son manager qui dit ne pas comprendre. Elle ajoute que la problématique de bien-être au sein de l'équipe s'est améliorée, mais la surcharge de travail est toujours existante, les collaborateurs font de leur mieux, mais il y a une dégradation dans les temps de réponse. Elle a bien conscience qu'il n'y aura pas d'embauche, ni de renfort avec un prestataire.

J.M. Bo et J.P. Trescartes indiquent que c'est la santé des collaborateurs qui est en jeu.

Concernant la santé des collaborateurs, L. Delaire demande si les managers exigent que la volumétrie du travail soit gérée de la même façon avec un effectif réduit, ou si les managers établissent des priorités en fonction de l'effectif.

C. Foulié observe qu'il y a 2 discours, car il y a 2 managers.

L. Delaire indique qu'il ne découvre pas que cette équipe a beaucoup de travail. D. Touilleux fait remonter des constats sur le travail qui ne se fait pas.

C. Foulié précise que l'équipe Support est sous-estimée, C. Dos Santos confirme ce point.  
 L. Delaire indique qu'il ne faut pas que les collaborateurs se rendent malades. J.P. Trescartes précise qu'il s'agit de conscience professionnelle. J.M. Bo ajoute que ce sont les collaborateurs qui supportent la pression qui descend du top management.  
 C. Foulié indique qu'elle est souvent sollicitée en direct par les utilisateurs. C. Dos Santos ajoute que certains utilisateurs ne veulent pas appeler le Help Desk par exemple et qu'ils préfèrent s'adresser directement aux équipes de la DSI, car ils craignent que leur problème ne soit pas compris correctement.  
 L. Delaire répond fermement qu'il faut respecter les process en place.  
 N. Clavier ajoute qu'en agissant ainsi, on ne contribue pas à l'amélioration des process Help Desk. Il faut ouvrir des tickets afin qu'on ait une trace sur le nombre des incidents ouverts.

C. Foulié demande s'il y a une réponse sur les actions en cours. L. Delaire indique qu'il va falloir revenir en détail sur ces sujets avec D. Touilleux. Il faut savoir ce qui est de la responsabilité directe du collaborateur.  
 T. Bour James ajoute que si l'équipe parvient malgré tout à traiter tous les sujets, il n'y aura pas d'embauche, il faut faire ce que l'on peut.

N. Clavier demande s'il s'agit d'un problème de formation, d'effectif, etc ... C. Foulié répond que c'est un ensemble de facteurs déjà cités plus haut.

Pour finir, L. Delaire insiste sur le respect de l'application des diverses procédures. Il verra avec D. Touilleux le plan d'actions qu'il sera possible de mettre en place. En tout état de cause, il ne faut pas que les collaborateurs se mettent en danger.

**7 . Calendrier social 2023**

CSEE – S1 2023			CSEE - S2 2023		
Date	Heure de début	Point spécifique	Date	Heure de début	Point spécifique
Jeudi 26 janvier	09h00		Jeudi 27 juillet	09h00	
Jeudi 23 février Mardi 28 février	09h00 14h30		Jeudi 24 août	09h00	
Jeudi 23 mars Mercredi 29 mars	09h00 10h00	avec points SSCT	Jeudi 21 septembre	09h00	avec points SSCT
Jeudi 27 avril	09h00		Jeudi 26 octobre	09h00	
Jeudi 25 mai Mercredi 24 mai	09h00		Jeudi 23 novembre	09h00	
Jeudi 22 juin	09h00	avec points SSCT	Jeudi 14 décembre	09h00	avec points SSCT

Le Secrétaire :  
 Jean-Marc BO

