

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT DSI  
DE LA SOCIÉTÉ DCF DU 28 FEVRIER 2023**

Sous la présidence de Louis DELAIRE

Membres élus titulaires présents :

Mme Valérie BENIER  
M. Nicolas BERTIN  
M. Jean- Marc BO  
M. Thierry BOUR JAMES  
Mme Delphine CHARDON  
M. Christopher LOUMEAU  
M. André PAUVISSE VATRA  
M. Jean Paul TRES CARTES

Membres élus suppléants présents :

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

\*\*\*

Excusé.e.s :

Mme Nathalie CLAVIER (RS CFE-CGC)  
M. Quentin DUFAUT  
M. Michel FERARD (RS UGICT-CGT)  
M. Steven LEMOINE

\*\*\*

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 26 janvier 2023
2. Ajustement Organisation DDA – Direction Omnicanal et Flux Marchandises
3. Information sur les Orientations Stratégiques et la Politique RH de DCF
4. Information sur le calendrier de renouvellement de l'instance CSEE
5. Informations de la Direction
  - Communication sur l'organisation du salon de la mobilité interne, du recrutement et de la formation professionnelle
  - Effectifs
  - Sociétés extérieures
  - Compte-rendu social du mois de janvier
6. Situation financière du CSEE
7. LAC
8. Questions des élus relatives aux thèmes visées par l'article L.2312-5 du code du travail (cf. annexe)
  - **ENTRETIEN ANNUEL:**

En interrogeant plusieurs managers, il apparait que la façon de noter les objectifs diffère. Certains les mettent dans la partie dédiée sous HRProcess, d'autres laissent cette partie vierge et les mettent sous un tableau excel.

    - Pouvez-vous nous dire quelle est la bonne façon de procéder car les managers sont un peu perdus ?
    - Concernant la deuxième option, Les collaborateurs vont signer leur entretien annuel sans qu'il y ait d'objectifs écrits, est-ce conforme à la procédure ?

➤ **PARKING :**

Les beaux jours arrivent avec le lot de personnes qui vont reprendre une mobilité douce (vélo – trottinette - ...). On s'aperçoit que rien n'a été fait cet hiver sur l'aménagement d'un parking décent et neuf.

De même, toujours aucune solution apportée pour se changer (même pas un vestiaire). Pourtant le groupe aime bien se mettre en avant avec son accord RSE.

- Quand allez-vous entamer des travaux pour remédier à toutes ces anomalies ?

Les bornes de recharge électrique pour les voitures sont de plus en plus prisées, souvent complètes, notamment le lundi matin.

- Serait-il possible soit d'ajouter des bornes, soit des prises de recharge (certaines voitures ne nécessitant pas spécifiquement de bornes), soit d'augmenter le débit des bornes afin que la charge soit plus rapide ?

➤ **CAMPUS :**

La loi RGPD n'est toujours pas appliquée, comme rapporté depuis un certain nombre d'années.

- Quand est-il prévu d'y remédier ?

9. Calendrier social 2023

### 1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 26 janvier 2023

Avant de démarrer la réunion, L. Delaire souhaite fixer quelques règles avec les élus pour le bon fonctionnement de l'instance CSEE.

- Respect entre tous les membres
- Respect pour les personnes qui parlent, ne pas leur couper la parole, ne pas parler entre soi pendant les échanges pour éviter les bruits de fond
- Pause en cours de réunion

Ces règles ayant pour objectif d'assurer un dialogue social serein en instance.

T. Bour James demande s'il serait possible de fermer les ordinateurs et de mettre les téléphones en silencieux. L. Delaire est d'accord sur cette demande. J.M. Bo précise cependant que certains élus prennent des notes sur leur PC.

Ce rappel des règles a été favorablement accueilli par l'ensemble des élus, et donne lieu d'engagement commun pour les réunions à venir.

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 26 janvier 2023 est mis aux voix. Il est approuvé par 7 voix favorables.

### 2. Ajustement Organisation DDA – Direction Omnicanal et Flux Marchandises

A.S. Schwartz intervient pour présenter sa nouvelle organisation. Elle rappelle que rien n'avait changé depuis qu'elle a repris cette équipe. Elle présente les raisons de cette réorganisation.

■ Ajustement de l'organisation suite aux évolutions en terme de ressources humaines et d'environnement technique ci-dessous

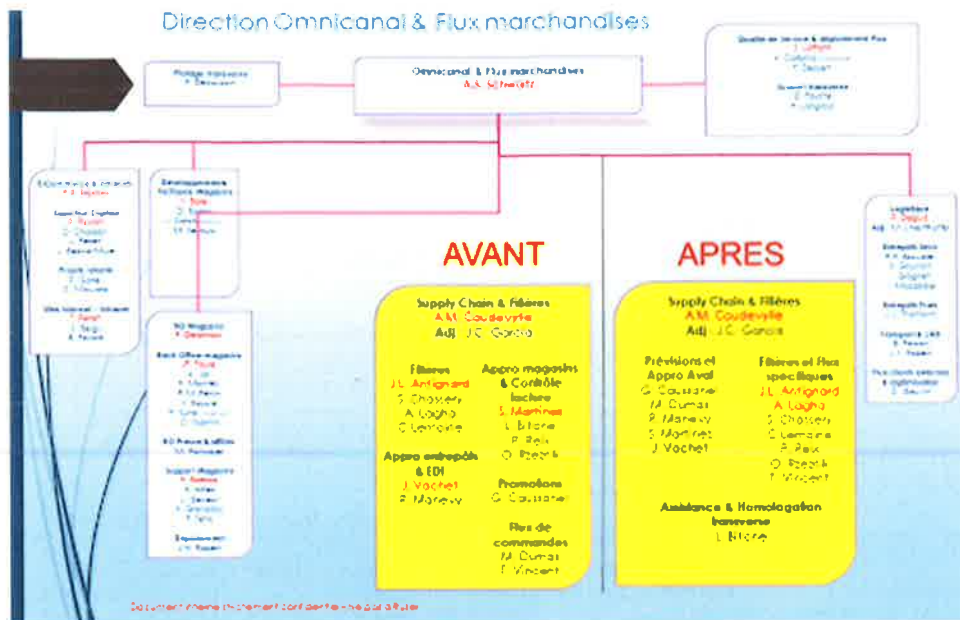
- **Bascule d'un collaborateur dans l'équipe CCOE en 2022**
  - Redistribution fait de son périmètre applicatif vers d'autres membres de l'équipe
  - A compléter pour assurer un backupage dans les équipes
- **Départ en retraite**
  - Besoin de le remplacer le poste et de redistribuer les rôles pour permettre d'absorber la charge de travail au niveau de l'équipe
- **Evolutions dans l'activité de l'équipe et les projets menés**
  - Finalisation de la montée de version Gold 5.10
  - Bascule de la plateforme EDI en Saas
  - Prise en charge de sujets GCP
    - Nouveaux projets autour de GCP et de l'optimisation des commandes magasins à prendre en charge : RSP, CPRO, DFAI
    - Montée en compétence de l'équipe nécessaire pour accompagner cette migration et besoin de backuper sur ces nouveaux sujets

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

■ Evolution de l'organisation pour s'adapter à ces changements et permettre de prendre en charge de nouveaux sujets

- **Equipe Filières et Flux spécifiques**
    - Périmètre applicatif
      - Appro Filières
      - Tous les flux spécifiques : stock avancé, scan&pay, portage de stock, dématérialisation des factures et contrôle facture, pénalités, réclamations, ...
    - Missions : Gestion de projets, Expertise technico-fonctionnelle, Développement, Maintenance
  - **Equipe Prévisions et Appro Aval**
    - Périmètre applicatif
      - Prévision : RAD, E3 (et flux associés dont EDI), IA, DFAI
      - Appro aval : TDC, Promo, CPRO
    - Missions : Gestion de projets, Expertise technico-fonctionnelle, Développement, Maintenance, Accompagnement de la migration des projets et des technos vers le cloud
  - **Centralisation des activités de support et de testing dans une nouvelle équipe « Assistance et Homologation transverse »**
    - Manager le support technique
    - Superviser et traiter les incidents/dysfonctionnements en collaboration avec les experts et l'équipe QDS
    - Prendre en main et maintenir l'environnement technique d'homologation
    - Lancer et analyser les campagnes de tests
- ➔ Recrutement d'un collaborateur pour piloter cette activité

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



C. Loumeau demande si L. Billone sera tout seul sur son périmètre. A.S. Schwartz répond par la négative, il y a un recrutement en cours. C. Loumeau indique qu'il n'y aura donc que 2 personnes dans cette équipe, cela risque d'être compliqué pendant les périodes de vacances. A.S. Schwartz répond qu'elle ne sait pas répondre pour l'instant, il s'agit d'une nouvelle équipe. Elle verra si cela pose problème plus tard.

C. Dos Santos observe que l'effectif de certaines équipes diminue. A.S. Schwartz répond que le nom des équipes n'était pas représentatif des tâches effectuées par les collaborateurs. C'est une reventilation plus adéquate avec l'activité de chacun. L. Delaire intervient pour indiquer que cette nouvelle organisation sera mieux adaptée au fonctionnement du Groupe.

J.P. Trescartes demande si le transfert des compétences de J.L. Antignard est prévu, il est très important de savoir précisément ce qu'il faisait. A.S. Schwartz répond qu'A. Lagha et S. Chassery, qui travaillent tous les 2 déjà avec J.L. Antignard, ont effectivement été formés sur ce poste. Par contre, A.S. Schwartz précise que la partie Métier devra reprendre les tâches qui lui incombent. L. Delaire ajoute qu'une communication sera faite auprès des Métiers dans ce sens.

### 3. Information sur les Orientations Stratégiques et la Politique RH de DCF

L. Delaire rappelle que cette présentation a été faite lors du dernier CSEC.



# Agenda



## Contexte

### Bilan 2022

### Axes stratégiques et RH 2023

Continuer

9

#### Orientations stratégiques DC7 2023

Une année 2022 impactée par l'effet combiné des **difficultés d'appro** et de l'**inflation** qui vont perdurer en 2023 avec également une hausse attendue du **prix de l'énergie** ...

En 2022

1. Conflit russo-ukrainien
  2. Difficultés d'approvisionnement de certaines matières premières
  3. L'inflation qui met en tension nos clients, nos fournisseurs et notre secteur d'activité
- Sur 2022, l'inflation sur douze mois glissants est à +5,9% (dont 12% sur les produits alimentaires)

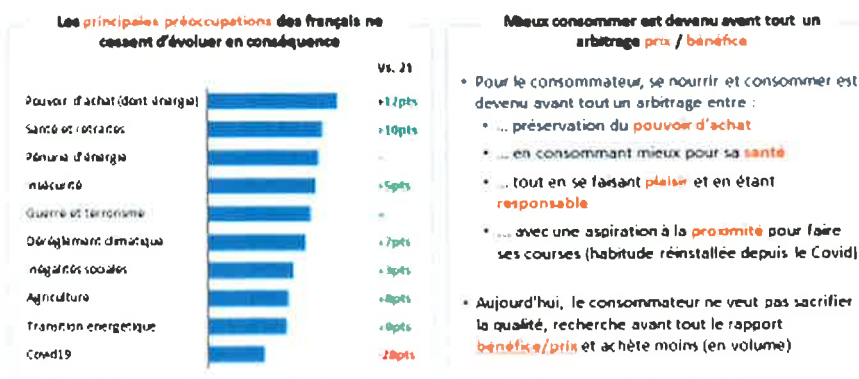
En 2023

- Des industriels annoncent des hausses élevées
- L'énergie est annoncée 2,5 à 3 fois plus chère.

Continuer

#### Orientations stratégiques DC7 2023

... ces hausses impacteront significativement notre **activité** et la façon de **consommer** de nos clients qui recherchent désormais avant tout un rapport **bénéfice/prix**



Les Français et la confiance | L'essentiel 2022

## Agenda

## Contexte

## Bilan 2022

## Axes stratégiques et RH 2023



Carrefour

12

### Bilan 2022

Dans ce contexte, des chantiers ont été menés en 2022 pour nous adapter aux **besoins** et **préoccupations** de nos clients, continuer la **transformation** de DCF et accélérer la croissance via l'expansion ...

fait par DCF 2022

Dynamique Commerciale	Transformation du modèle	Croissance
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Pack Casino</b> pour le pouvoir d'achat</li><li>• <b>Embellissement de nos actifs</b> (&gt; 50% du parc SM rénovés)</li><li>• <b>Digitisation</b> de l'expérience d'achat client</li><li>• Signature avec des <b>dégéries</b> de renommées mondiales : Mauro Colagreco, Christian Le Squer, Antoine Dupont et avec la <b>FFB</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>SIHM Casino Hyper Frais</b> ;</li><li>• Des <b>shops in shop</b> via des partenariats avec des spécialistes (C&amp;A, LGR, Harmonie, Yas Yes ...)</li><li>• <b>Nouvelles compétences</b> (data, cloud, outils, digitalisation) et <b>nouveaux métiers</b></li><li>• Conversion de <b>42 stations</b> sous l'enseigne <b>ESSO</b></li><li>• Poursuite de l'<b>efficacité</b> (log, démarche...)</li><li>• Des <b>synergies</b> achats avec Monoprix</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Expansion</b> via la <b>prox</b> et les <b>Supermarchés</b></li><li>• Des <b>créations</b> &gt;710 ouvertures en 2022</li><li>• Des <b>ralliements</b> d'envergures avec des partenaires qui nous font confiance (Magne - &gt;150 magasins)</li></ul>

### Nos efforts récompensés par de nombreux trophées

Premi (meilleure franchise de l'année en prox), RH (top employer, alternants : happy trainees), offre (baromètre saisonnalité) RSE (label éco responsable CAF), e-commerce (PAC), Innovation (cocktail bevs, CHF, chatbot, WhatsApp)

Carrefour

Carrefour

N. Bertin demande si les stations étaient rattachées aux supermarchés et si elles ont été vendues à Esso.

L. Delaire répond que les stations n'ont pas été vendues, mais il ne connaît pas le détail du contrat.

J.M. Bo observe que cela signifie que les stations ne feront plus l'opération Carburant à 0.85 €. L. Delaire propose de se renseigner sur ce point.

C. Loumeau indique que si ces stations n'appliquent plus cette opération, nous allons perdre des clients.

Concernant le pouvoir d'achat, le gouvernement a envisagé de mettre en place auprès de tous les distributeurs un panier commun de produits de première nécessité. Le Groupe Casino ayant déjà mis en place son « Pack Casino pour le pouvoir d'achat », C. Dos Santos demande si nous allons appliquer cette directive. J.M. Bo indique qu'il existe déjà des paniers spécifiques à chaque distributeur. C. Loumeau demande si le principe de paniers ToGoodToGo est appliqué dans nos établissements. L. Delaire répond par l'affirmative.

... et également pour enrichir l'expérience d'achat de nos clients grâce à des initiatives digitalisant le parcours en magasin



L. Delaire présente les nouvelles solutions innovantes mises en place par le Groupe.

C. Peyrard demande si la mise en place de caisses automatiques a entraîné un % de vol plus important. L. Delaire répond qu'il ne sait pas. J.P. Trescartes ajoute qu'il existe actuellement un système de pesée des articles pour éviter les vols. C. Loumeau indique qu'il est très facile de voler car il n'y a aucune surveillance. L. Delaire n'est pas d'accord sur ce point, il précise que les systèmes de vidéosurveillance ont été modernisés.

C. Loumeau demande pourquoi le Groupe a choisi le système Belive, alors que nous disposons déjà d'une solution de RAO. L. Delaire répond que Belive permet de savoir si les produits « dorment » en réserve. J.M. Bo observe que tous ces nouveaux systèmes concourent à diminuer les effectifs. Par exemple, Belive n'est pas géré par la DSI. N. Bertin indique que la DSI ne peut pas gérer ces logiciels car elle ne dispose pas des compétences nécessaires.

Concernant la location de box sur nos parkings, C. Dos Santos précise que ce point est géré par l'Immobilière.

## Agenda

## Contexte

## Bilan 2022

## Axes stratégiques et RH 2023



Nos axes stratégiques

DANS UN CONTEXTE D'INFLATION DES PRODUITS ALIMENTAIRES ET DES COÛTS, IL EST PLUS QUE JAMAIS NÉCESSAIRE DE S'ADAPTER :



**ACCOMPAGNER NOS COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS DANS CETTE ADAPTATION PERMANENTE, DANS CETTE TRANSFORMATION EN DONNANT DU SENS**

C. Loumeau est surpris de voir apparaître l'enseigne LP, il pensait qu'elle avait été vendue. L. Delaire précise que nous avons vendu des points de vente, mais pas la marque.

Positionner nos enseignes en tant que référentes marché du bénéfice/prix grâce à notre marque Casino et à LP

ANCO	
<p><b>La MDD Casino :</b> la qualité accessible à tous</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Affirmer notre positionnement : la qualité accessible à tous (+500 recettes, 68% Inno. en nutriscore A/B/C, ...)</li> <li>Augmenter la détention de notre offre (+300 refs., +250 nouveaux produits, ...)</li> <li>Sécuriser de la disponibilité en mag (TS&gt;90%)</li> <li>Des OP commerciales (OP PACK, Costco, ...)</li> <li>Garantir la visibilité des produits tout au long du parcours en mag. (PLV dédiée, bacsage, ...)</li> </ul>	<p><b>La MDD LP :</b> la réponse anti-inflation dédiée aux français</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Accroître et sécuriser l'offre (&gt;2000refs à l'assortiment) et les volumes</li> <li>Élargir la détention (shop in shop, augmentation linéaires en HM et SM, ...)</li> <li>Des OP commerciales (OP PACK, Costco, ...)</li> <li>Sécuriser de la disponibilité en mag (TS&gt;90%) auprès des fournisseurs</li> </ul>

AVEC LE SOUTIEN DE NOS AMBASSADEURS ET DE LA FFR ANTOINE DUPONT, CHRISTIAN LE SQUET, FLORENT BOVIN, FABRIKE SOMMIER ET LE DOCTEUR COCCARD

Plus élaborer des produits innovants, sans, plaisir : accélérer notre visibilité et la préférence de marque

T. Bour James indique que l'image de Casino est très mauvaise en termes de prix. L. Delaire répond que notre stratégie commerciale était de se battre sur le bas de ticket de caisse en mettant notamment en avant le pack « Pouvoir d'Achat », même si les prix en façade pouvaient être perçus comme élevés. Cette politique s'adapte au contexte nouveau, le Groupe va intervenir directement sur les prix des produits. J.M. Bo indique que S. Buron a effectivement précisé que la réduction des prix entraînerait la suppression des bons de réductions. L. Delaire répond que l'objectif est de trouver le bon curseur entre la sauvegarde de nos résultats et la satisfaction de nos clients.

... et continuer à développer notre PACK et toutes nos initiatives différenciantes impactant au global le ticket de caisse de nos clients





**HM : poursuivre la transformation de nos HM en les positionnant référents du Frais, du discount avec LP, du NAL spécialiste et du service**



- ❖ ... RÉFÉRENTS SUR LE MARCHÉ DU FRAIS
  - Renforcement Concept Casino Hyper Frais (QP Frais cible 50%)
  - Développement nouveaux marqueurs d'offres et d'engagements forts avec les conseils des égéries
- ❖ ... SPECIALISTES NAL ET DES PRODUITS ETHNIQUES VIA NOS PARTENARIATS
  - Enrichissement des partenariats existants LGR (jouet), C&A (textile), Claire's
  - Déploiement corners Harmonie (Parapharmacie), Yes Yes (reconditionné)
  - Déploiement Corners produits ethniques
- ❖ ... ET TEST D'UN CONCEPT CASH & CARRY EN HM EN 2023



**Accompagnement RH :**

- Poursuivre une promotion interne dynamique, avec focus sur la féminisation de l'encadrement
- Développer les métiers de conseillers du marché et de conseillers clientèle et former les collaborateurs
- Renforcer le professionnalisme des équipes PFT (réseau référents métiers, parcours certifiants, démarche CAP Manager)

Carte

14

**SM : développer l'image prix sur ce format vitrine en apportant toujours plus de valeur et d'expériences innovantes à nos clients et tendre vers un modèle d'exploitation agile**



- ❖ ... RÉFÉRENTS SUR L'OFFRE ALIMENTAIRE
  - Shop in shop LP et élargissements de linéaires
  - Réouverture de rayons traditionnels sur une partie du parc
  - Nouveaux marqueurs d'offres avec les conseils de nos égéries
- ❖ ... RÉFÉRENTS DU SERVICE ET DU CONSEIL
  - Accélération sur les services (drive light, casiers Vinted, 24/7)
  - Nomination de nouveaux conseillers clientèle
  - Renforcement du projet Client et ses initiatives
- ❖ ... FORMAT PORTEUR POUR DU DEVELOPPEMENT EN FRANCHISE
  - Promouvoir notre modèle SM et gagner en compétitivité vs la concurrence
  - En faire une opportunité pour des magasins en difficulté



**Accompagnement RH :**

- Développer les métiers de pilotes flux approvisionnement et conseillers clientèle, former les collaborateurs
- Favoriser les passerelles internes entre BU, enseignes, rayons/services/directions, et la mixité des équipes
- Promouvoir la démarche CAP MANAGER auprès des managers

Carte

**Proxi : enrichir notre proximité pour un commerce multi-services à valeur ajoutée pour nos clients, moderniser la relation franchise et poursuivre la transfo. du réseau GMNS**



- ❖ ... DENSIFICATION DES SERVICES ET DE L'OFFRE
  - Densification de l'offre (au m², LP, MDD, frais)
  - Dév. des services (LAD, amplitudes) et de l'Omnicanalté (Ecommerce, ...)
  - Accentuation de nos engagements dans les territoires (culture & vie, produits locaux...)
- ❖ ... POURSUITE TRANSFORMATION DU RÉSEAU GMNS
  - Nouveau contrat GMNS
  - Associer les GMNS à la politique commerciale
  - Faciliter l'accès à la franchise via le développement de la LG
- ❖ ... MODERNISATION DE LA RELATION FRANCHISE
  - Poursuite dév. CPRO (animation commerciale, renforcement partenariats fournisseurs)
  - Accompagnement renforcé de la franchise



**Accompagnement RH :**

- Recentrer les missions des managers commerciaux sur le dev. des ventes et les relations franchisees
- Proposer un accompagnement personnalisé vers la franchise pour le réseau GMNS (formation, aide financière) et faciliter les mobilités
- Accompagner le déploiement de CPRO (formations, conduite du changement pour les équipes commerciales)
- Former les commerçants aux services de Proximité et aux dispositifs d'omnicanalté (Cma, Casiers, partenariats...)

Carte

Accélérer sur l'expansion en 2023 sur 3 formats prioritaires pour garantir une croissance rentable de DCF : la Proxi franchise, les SM et LP

**CAPTER LE POTENTIEL DU MARCHÉ DE LA PROXIMITÉ ET DU DISCOUNT**

POUR ASSEOIR LE LEADERSHIP HISTORIQUE DE CASINO EN S'APPUYANT SUR DES ÉQUIPES ENGAGÉES, DES PARTENARIATS FORTS AVEC NOS FRANCHISÉS ET EN RENFORÇANT NOTRE DÉMARCHE AUPRÈS DES INSTITUTIONS

1 LA PROXIMITÉ FRANCHISE



DES MAGASINS DE PROXIMITÉ AVEC UN CONCEPT POUR CHAQUE LOCALISATION

2 LES SUPERMARCHÉS



DES SM ISSUS DU RALLIEMENT DE NOUVEAUX FRANCHISÉS

3 LEADER PRICE



DES NOUVEAUX MAGASINS LP

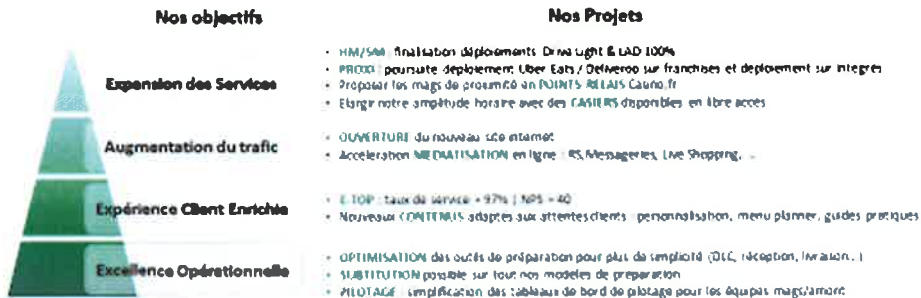
Accompagnement RH :

- Développer des parcours métiers Managers Franchise sur les nouveaux concepts et l'offre
- Proposer des formations pour les franchisés sur chaque enseigne
- Mettre en place une nouvelle organisation de l'exploitation franchise pour accompagner le déploiement de l'enseigne LP et des franchises SM
- Poursuivre les Comités Carrières et identifier les salariés avec des souhaits de mobilité vers la proximité et/ou la franchise
- Assurer un accompagnement des équipes lors des bascules en franchise

Carrières

C. Dos Santos est surpris de voir apparaître les enseignes Casino Shop et Petit Casino dans la colonne Proximité Franchise. Pour lui, il s'agit d'enseignes intégrées. L. Delaire répond qu'il verra ce point.

**E-commerce** : croître grâce à l'excellence opérationnelle et de nouvelles expériences destinées aux clients de la prise de contact au retrait



Accompagnement RH

- Favoriser la montée en compétences des équipes Drive et développer l'alternance
- Professionnaliser nos équipes Amont sur le digital : poursuite du parcours E-talent sur les compétences digitales, identification des mobilités vers les métiers digitaux

Carrières

Avec le projet client à renforcer en 2023 pour être à l'écoute, combattre les irritants, proposer des services et convaincre sur la qualité/accessibilité de nos produits



**Poursuivre notre digitalisation et accélérer sur la modernisation de notre SI**



**Consolidation des fondations et maintien d'un haut niveau de qualité de service**

- Amélioration réseaux magasins : déploiement de la fibre, refonte réseau MM
- Renforcement de la sécurisation du SI
- Traitement de l'obsolescence



**Digitalisation des processus métiers et clients**

- Migration des plateformes SAP et mainframe



**Modernisation de notre SI**

- Nouveau système d'encasement
- Remplacement des TPE
- Utilisation accrue des solutions Google



**Accompagnement RH :**

- Poursuivre la dématérialisation de processus RH (SI RH)
- Déployer un plan de formation adapté
- Assurer un accompagnement au changements liés aux solutions cloud et aux outils Google

**Pour les équipes SI RH**

- Actualiser les formations liées au Cloud et aux outils Google
- Sécuriser les plans de succession des équipes SI et développer des partenariats avec les écoles (alternance)

Lebonheur

T. Bour James indique que la migration des plateformes SAP et Mainframe a été suspendue. Les élus concernés répondent qu'ils n'ont pas été informés de cette décision.

**Renforcer l'accompagnement terrain prévention / sécurité et continuer à développer la culture de la prévention**

**Renforcer la proximité terrain**  
Par la mise en place d'une nouvelle organisation prévention / sécurité



**Monter en puissance sur l'accompagnement DUERP et TMS Pro**  
et partager les bonnes pratiques



**Faire évoluer nos formations : Secu FD, gestion des Incivilités**  
avec un focus en 2023 sur les managers en magasins et de nouveaux modules



**Investir dans le matériel**  
(simplification référencement EPI, test EPI pour moderniser le catalogue, assises)



**Accompagner la mise en place de plans d'action** suite aux diagnostics et ateliers magasins et amont



**Anticiper les enjeux de prévention / sécurité** dès la phase projet pour les nouveaux concepts avec une expertise dédiée



Lebonheur

**Gagner en efficience, mener des actions en faveur de la sobriété énergétique et identifier des synergies avec le Groupe**

**Amplifier nos actions sur la baisse de la démarque et des stocks**



**Poursuivre la transfo. de la supply**  
pour garantir le meilleur service (RAO, camion complet, mécanisation)



**Doter DCF d'outils et processus pour mieux piloter notre consommation d'énergie** pour plus de sobriété



**Développer des synergies avec le Groupe** pour plus d'efficience (achats marchandises, APM, prestations, outils, bonnes pratiques)



**Faire évoluer nos organisations** pour plus d'efficacités (nouveaux métiers, compétences)



**Amplification de nos actions de publicité digitalisée** via le Écatalogue et la PLV Digitale



Lebonheur

Renforcer les initiatives RSE et continuer à développer notre démarche  
**CAP** qui vient de fêter ses 2 années d'existence  
 Orientations stratégiques DCF 2023 – RSE



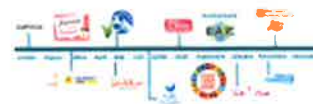
Nos engagements 2023

- Développement nutritionnel en MDD : objectif de 70% de l'offre en A, B ou C à fin 2025
- Déploiement du baromètre de saisonnalité sur Cmax et le E-commerce
- Extensions sur thème des protéines végétales avec le développement des références
- Poursuite du plan de sobriété énergétique lancé T3 2022
- Conduite d'actions pour améliorer la recyclabilité et agir sur la déplastification des
- Lutte contre le gaspillage alimentaire (outil DLC, développement offres produits DLC courtes...)
- Aides aux plus fragiles (temps calmes magasins, formation langage des signes française, ...)



Calendrier des opérations solidaires et événements sur le développement durable 2023

→ Poursuite du mécénat avec 3 thèmes prioritaires : éducation, aides aux plus fragiles, environnement ;



Accompagnement RH

- Inviter nos salariés à participer à la démarche RSE CAP
- Promouvoir les éco-gestes et la sobriété énergétique
- Capitaliser sur CasinoTogether pour donner la parole à tous et innover
- Développer notre réseau d'ambassadeurs RSE
- Animer nos équipes en s'appuyant sur les principes du management bienveillant

Carrières

Orientations stratégiques DCF 2023 – Accompagnement RH

**Accompagnement RH : développer les possibilités d'évolution et d'employabilité de nos salariés tout en apportant de la valeur ajoutée en magasin**

- Responsabilisation des différents acteurs autour des enjeux des entretiens dans le cadre de la Campagne 2023 sur les EAE et les EP
- Sécurisation des plans de successions avec la poursuite des **Comités Carrières Encadrement & Employés** permettant de cartographier les potentiels et les souhaits des salariés dans le cadre de leur évolution professionnelle
- Préparation des viviers de demain en poursuivant notre **politique d'alternance**, avec une attention particulière sur le suivi de nos alternants, et notre **politique de promotion interne**
- Conduite d'**ateliers GPEC** dans le cadre de notre Accord d'anticipation relatif à l'accompagnement de nos salariés dans le cadre de l'évolution des métiers.

Carrières

N. Bertin demande ce que signifie GPEC. L. Delaire répond qu'il s'agit de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.

Orientations stratégiques DCF 2023

**Conclusion**



DEVELOPPONS NOS MARQUES, NOS FORMATS PORTEURS,

ACCOMPAGNONS LA TRANSFORMATION DES HMI

ET CONTINUONS A INNOVER POUR ENRICHIR L'EXPERIENCE D'ACHAT ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

TOUT EN PLACANT NOS CLIENTS ET NOS COLLABORATEURS AU CŒUR DE NOS PRIORITES

Carrières

C. Loumeau souhaite poser une question sur le déroulement des NAO. Des collaborateurs ont demandé ce qu'il se passe si l'accord NAO n'est pas signé. J.M. Bo répond que lors de la 3<sup>ème</sup> et dernière réunion, l'employeur fait ses propositions définitives. Si les syndicats refusent de signer, alors c'est cette dernière proposition qui est actée. T. Bour

James estime que cela s'apparente à du chantage. L. Delaire n'est pas d'accord sur ce point, il s'agit de négociation et pas de chantage.

#### 4. Information sur le calendrier de renouvellement de l'instance CSEE

L. Delaire rappelle que les dernières élections ont eu lieu en 2019. La durée des mandats des élus du CSEE étant de 4 ans, il va donc falloir procéder à de nouvelles élections.

J.M. Bo demande si une fusion avec une autre instance est toujours d'actualité. L. Delaire répond qu'un projet avait effectivement été soumis à validation, celui-ci n'ayant pas été signé, il faut donc renouveler l'instance.



##### - Lancement des élections le 03/03/2023

- Prestataire validé pour le suivi du processus électoral et le vote électronique : KER CIA
- Rendez avec le prestataire réalisé le 22/02/2023 pour établir le calendrier préélectoral prévisionnel
  - Annonce des élections le 28/02 en CSE et le 03/03 aux équipes (affichage et mail)
  - Réunion de négo du PAP le 04/04

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS OBTUSER

N. Bertin demande ce qu'est un PAP. L. Delaire répond qu'il s'agit du Protocole d'Accord Préélectoral. C'est un document établi suite à des réunions avec les organisations syndicales, et qui définit les modalités de l'élection.

#### 5. Informations de la Direction

##### 5.a – Communication sur l'organisation du salon de la mobilité interne, du recrutement et de la formation professionnelle

L. Delaire présente la communication qui va être faite concernant l'organisation du salon de la mobilité interne, du recrutement et de la formation professionnelle. C. Foulié demande si la DSI sera sollicitée pour présenter ses métiers. L. Delaire confirme qu'il a fait une demande pour que la DSI soit représentée

Chère première ! C ma Carrière et Campus organisent le **Salon de la mobilité interne, du recrutement et de la formation professionnelle** les 27 et 28 mars, simultanément sur les sièges de Vitry et St Etienne.

Cet événement donnera l'opportunité à chacun de découvrir les dispositifs et outils existants au sein du Groupe permettant de :

- Connaître les besoins en recrutement actuels
- Booster les projets de carrière
- Créer des passerelles entre les entités du Groupe
- Découvrir les dispositifs de formation et parcours certifiants
- Valoriser les métiers du Groupe

Durant ces 2 jours, nos équipes seront à pied d'œuvre pour accueillir vos collaborateurs et répondre à toutes leurs questions. Un programme ponctué d'ateliers ludiques et de challenges animera nos journées.

Cette communication sera diffusée simultanément à compter du 15 Mars (J-15)

- Affichage dans les ascenseurs
- Diffusion d'un visuel sur les écrans
- Envoi du mail aux collaborateurs des sites administratifs par la direction de la communication

J-5

- Mail de rappel aux collaborateurs des sites administratifs par la direction de la communication
- Blocage du visuel sur l'écran du hall d'accueil du Siège à Saint Etienne par la direction de la communication
- Arrimage sur les écrans des thématiques et visuels des ateliers

Tous comptes également sur votre sponsoring et vous proposons de communiquer également auprès des équipes.

**INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - LE PAS OUFUSER**

### 5.b - Effectifs

	JANVIER 2023	DECEMBRE 2022
<b>Effectif équivalé temps plein (ETP)</b>	<b>283.80</b>	<b>284.70</b>
dont stagiaires	/	/
dont contrat d'alternance (CA et CP)	13	14
dont temps pleins (CDI uniquement)	246	245
dont temps partiels (CDI uniquement)	24.80	25.70
	<b>JANVIER 2023</b>	<b>DECEMBRE 2022</b>

<b>Effectif en valeur absolue</b>	<b>290</b>	<b>291</b>
dont temps partiels	31	32
⇒ dont femmes à temps partiels	25	26
⇒ dont hommes à temps partiels	6	6
CDI	277	277
⇒ dont hommes	211	210
⇒ dont femmes	66	67
⇒ dont employés (CDI)	/	/
⇒ dont maîtrises (CDI)	21	21
⇒ dont cadres (CDI)	256	256
CDD (dont alternants : CA et CP)	13	14
Stagiaires	/	/

	<b>JANVIER 2023</b>	<b>DECEMBRE 2022</b>
<b>Entrées</b>	1 CDI	1 CDI – 2 CDD
<b>Départs</b>	1 CDI – 1 CDD	3 CDI

<b>Intérim</b>	<b>JANVIER 2023</b>	<b>DECEMBRE 2022</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>32</b>
dont hommes	18	18
dont femmes	13	14
dont nombre de journées de travail effectuées	444	429

RS : Remplacement d'un salarié

ATA : Accroissement temporaire d'activité

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

L. Delaire indique que la Note d'Information pour les nouveaux entrants est prête. Elle sera adressée prochainement aux collaborateurs de la DSI.

J.P. Trescartes observe qu'il y a un alternant en moins. L. Delaire confirme qu'il y a eu une rupture anticipée de contrat.

## 5.c - 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											
NOMBRE DE JOURS FACTURES PAR LES SOCIETES EXTERIEURES	306											

#### 5.d - Compte-rendu sanitaire du mois de Janvier 2023

##### ▪ ETAT SANITAIRE

13	malades (hors AT)	contre	23	En Décembre 2022
	Dont 4 absents de plus de 30 jours	contre	6	En Décembre 2022
	Représentant 204 jours de maladie	contre	292	En Décembre 2022
0	arrêt pour congé maternité	contre	0	En Décembre 2022
1	arrêt pour congé paternité	contre	0	En Décembre 2022
3	collaborateurs en invalidité 2e catégorie	contre	3	En Décembre 2022

##### ▪ ACCIDENT DU TRAVAIL / TRAJET

RAS

##### ▪ MEDECINE DU TRAVAIL

###### 8 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 »
- 4 visites « VIP Médicale (périodique / embauche) »

#### 6. 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

## 7. 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.

## 8. Questions des élus du CSEE

### ➤ ENTRETIEN ANNUEL:

En interrogeant plusieurs managers, il apparaît que la façon de noter les objectifs diffère. Certains les mettent dans la partie dédiée sous HRProcess, d'autres laissent cette partie vierge et les mettent sous un tableau excel.

- Pouvez-vous nous dire quelle est la bonne façon de procéder car les managers sont un peu perdus ?
- Concernant la deuxième option, Les collaborateurs vont signer leur entretien annuel sans qu'il y ait d'objectifs écrits, est-ce conforme à la procédure ?

L. Delaire réprecise le process. L'outil HR Process est utilisé pour les entretiens annuels et les entretiens professionnels. La fiche Excel est utilisée pour la feuille de route.

Il a appris que traditionnellement la DSI faisait tout sur HR Process. Cependant, dans le but d'harmoniser les modes de fonctionnement, il a été mis en place dès l'année dernière le recours au fichier Excel sur la partie Feuille de route (bonus).

Ce changement de procédé n'impactait en rien le fond de l'évaluation, mais nous alignait sur les pratiques de DCF.

L. Delaire précise que le collaborateur et le manager préparent l'entretien et que les éléments sont saisis dans HR Process, ce qui permet de garder une trace.

N. Bertin indique que la DSI a toujours utilisé HR Process. Il est surpris de la réponse car il a reçu un fichier Excel pour renseigner les objectifs. L. Delaire confirme qu'il a effectivement repoussé un fichier Excel aux managers qui a trait uniquement pour le bonus. Afin d'aider les managers, les objectifs indiqués l'année dernière ont été extraits et adressés aux managers.

Le manager complète les réalisations et remet au collaborateur cette fiche Excel. C. Foulié souhaite que le document Excel soit signé par toutes les parties.

C. Foulié demande si le fichier Excel avec les objectifs et réalisations de l'année dernière sera intégré dans HR Process. L. Delaire répond que certains managers reprennent les éléments dans l'outil, il n'y a pas d'intégration automatique.

C. Loumeau indique que tout est déjà préparé et décidé à l'avance par le manager. P. Pachod confirme que certains managers modifient les % après coup. C. Peyrard et T. Bour James interviennent pour préciser que ce n'est pas le cas dans toutes les équipes, et que cela dépend du manager.

L. Delaire s'engage à être le garant du bon déroulé de la campagne des entretiens et des bonus. Il précise par ailleurs que, dans l'éventualité où certains éléments auraient été modifiés par le passé, cela devait être dans l'unique but de rétablir l'équité entre les équipes.

C. Loumeau ajoute que certains managers ne sont pas à l'écoute des collaborateurs qui souhaitent évoluer. L. Delaire répond que les collaborateurs concernés peuvent venir voir la DRH.

P. Pachod demande s'il serait possible de regarder, manager par manager, les éléments saisis. L. Delaire répond qu'il a une vision globale et qu'il n'entre pas dans le détail. L. Delaire indique qu'il fera un bilan à l'issue des Comités de Carrière, bilan qui sera présenté en Codir et en instance.

C. Dos Santos demande s'il serait possible qu'une équipe note son manager. Le point avait déjà été abordé dans le passé et une réponse négative avait été apportée.

#### ➤ **PARKING :**

Les beaux jours arrivent avec le lot de personnes qui vont reprendre une mobilité douce (vélo – trottinette - ...). On s'aperçoit que rien n'a été fait cet hiver sur l'aménagement d'un parking décent et neuf. De même, toujours aucune solution apportée pour se changer (même pas un vestiaire). Pourtant le groupe aime bien se mettre en avant avec son accord RSE.

- Quand allez-vous entamer des travaux pour remédier à toutes ces anomalies ?

La question a été posée à F. Ferrand qui a formulé la réponse ci-dessous.

Concernant les vélos et comme indiqué dans le programme 2023 de prévisions d'aménagements, une action d'amélioration des stationnements vélos dans les parkings est bien identifiée. Le sujet est donc initialisé et suivi, en fonction des disponibilités des ressources internes et des réponses fournisseurs, ces dernières n'étant pas satisfaisantes pour l'instant.

Pour les vestiaires, la configuration des locaux ne permet pas beaucoup de latitudes pour offrir une solution qui serait réellement utilisée par les usagers. La demande est cependant bien entendue et sera étudiée en fonction des opportunités de libération de locaux qui se présenteront.

J.M. Bo ajoute qu'il trouve anormal de devoir se changer dans les toilettes et qu'il faudrait créer un vestiaire au rez-de chaussée. L. Delaire répond que ce n'est pas possible car le hall d'entrée est une zone pouvant accueillir du public.

Les bornes de recharge électrique pour les voitures sont de plus en plus prisées, souvent complètes, notamment le lundi matin.

- Serait-il possible soit d'ajouter des bornes, soit des prises de recharge (certaines voitures ne nécessitant pas spécifiquement de bornes), soit d'augmenter le débit des bornes afin que la charge soit plus rapide ?

La question a été posée à F. Ferrand qui a formulé la réponse ci-dessous.

Les bornes de recharge de véhicules électriques dans notre parking sont à date une facilité et un service supplémentaire rendu aux collaborateurs sur leur lieu de travail pour leurs véhicules personnels, qui ne doit pas être considéré comme un substitut aux nécessités de recharge à leur domicile. Ce service a nécessité un investissement de la part du Groupe pour le mettre en place en 2017-2018, et en coûte pour délivrer l'énergie. L'évolution potentielle de l'installation est quoi qu'il en soit limitée par la puissance électrique disponible restante, sans devoir mettre en place une infrastructure supplémentaire dont les coûts seraient disproportionnés.

Une étude d'opportunité est cependant lancée avec des partenaires du Groupe pour évaluer les possibilités futures.

J.M. Bo ajoute que l'application mise en place pour les utilisateurs des bornes est très utile.

#### ➤ **CAMPUS :**

La loi RGPD n'est toujours pas appliquée, comme rapporté depuis un certain nombre d'années.

- Quand est-il prévu d'y remédier ?

L. Delaire indique qu'il a cru comprendre que ce sujet avait déjà été abordé à plusieurs reprises lors de précédents CSEE. N. Bertin confirme qu'effectivement la question émane de lui. En effet, lors des réunions précédentes, la réponse faite par Campus et E. Lebeaupin était d'anonymiser son compte. N. Bertin indique que cette action n'est pas définitive, et que le paramétrage initial revient régulièrement.

N. Bertin ajoute qu'il souhaite conformément aux règles RGPD pouvoir choisir s'il souhaite ou non être visible des autres salariés, ce qui n'est pas le cas actuellement.

L. Delaire demande à N. Bertin de lister toutes les « anomalies » du site afin qu'il puisse interpeler E. Lebeaupin sur ces points.

## 9. 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	09h00	avec points SSCT	Jeudi 21 septembre	09h00	avec points SSCT
Jeudi 27 avril	09h00		Jeudi 26 octobre	09h00	
Jeudi 25 mai	09h00		Jeudi 23 novembre	09h00	
Jeudi 22 juin	09h00	avec points SSCT	Jeudi 14 décembre	09h00	avec points SSCT

Le Président :  
Louis DELAIRE



Le Secrétaire :  
Jean-Marc BO



