

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT DSI  
DE LA SOCIÉTÉ DCF DU 23 JUIN 2023**

Sous la présidence de Louis DELAIRE

Membres élus titulaires présents :

Mme Valérie BENIER  
M. Nicolas BERTIN  
M. Ludovic CARON  
Mme Delphine CHARDON  
M. Quentin DUFAUT  
Mme Catherine LUCAS  
M. Pascal PACHOD  
M. André PAUVISSE VATRA

Membres élus suppléants présents :

Mme Nathalie CLAVIER  
Mme Carine FOULIÉ  
M. Mickaël GARDE  
M. Eddy GUICHARD  
Mme Sylvie LAFFONT  
M. Christopher LOUMEAU  
M. Stéphane PETIT  
M. Laurent TARQUINIO

\*\*\*

M. Thierry BOUR JAMES (RS CGT)

\*\*\*

Excusé.e.s :

M. Jean- Marc BO  
M. Xavier FORAISON  
M. Xavier MOUNARD  
M. Jean Paul TRESCARTES

Invités :

M. Laurent BALLETT THOUBLE  
M. Christophe CHEVALIER  
M. Frédéric FERRAND

\*\*\*

Absent :

M. Steven LEMOINE

\*\*\*

Ordre du jour :

1. Présentation générale sur la structure de la représentation du personnel (accord Groupe Dialogue Social, accord Groupe sur la gestion des activités sociales communes et sur les budgets des IRP)
2. Constitution du bureau du CSEE
  - Désignation du secrétaire
  - Désignation du secrétaire adjoint
  - Désignation du trésorier
  - Désignation du trésorier adjoint
3. Désignation du Référent Harcèlement Sexuel et agissements sexistes
4. Désignation des membres des commissions
  - Santé, Sécurité et conditions de travail
  - Entraide
5. Présentation de la documentation économique et financière de l'entreprise
6. Présentation et adoption du Règlement Intérieur du CSEE
7. Présentation de l'arrêté des comptes de l'ancienne instance
8. Vote sur la confirmation de l'adhésion du CSEE au LAC, conformément à l'article « Constitution » des statuts de l'association

9. Vote sur le mandat donné par le CSEE à la Direction (DRIS) d'effectuer directement le versement au LAC de la part de la subvention activités sociales revenant au Comité
10. Informations de la Direction
  - Effectifs
  - Sociétés extérieures
  - Compte-rendu social du mois d'avril
11. LAC
12. Questions des élus relatives aux thèmes visées par l'article L.2312-5 du code du travail

- 1) L'équipe Infra-SGBD est encore et toujours en souffrance au niveau de la charge et du catalogue de compétence.

En octobre 2019, l'équipe Infrastructure était composée de **8 DBA dont 3 internes**. A cette même époque, le catalogue des compétences se limitait à **4 technologies**.

Courant 2020 fusion des équipes Infra-SGBD et Infra-Décis avec ajout au catalogue sans demander l'avis de l'équipes Infra-SGBD avec ajout au catalogue de compétence d'au moins 5 nouvelles technologies.

A ce jour l'équipe Infra-SGBD, se trouve composée de 5 DBA dont 3 internes.

Un autre prestataire DBA présent depuis janvier 2023 a vu son contrat arrêté fin mai pour des raisons budgétaires (dixit B.TINCHANT et P.CROUZY)

En complément d'information, Janusz nous a prévenus de son départ d'ici à la fin de l'année 2023 et 2 élus font maintenant partie de cette équipe, avec la charge induite qui leur incombe.

L'équipe Infra-SGBD ne sera alors plus composée que de **4 DBA dont 3 internes** soit deux fois moins de personnes qu'il y a 4 ans et désormais avec deux nouvelles technologies venant se greffer au catalogue, et pour laquelle l'équipe n'est absolument pas autonome.

**11 technologies au moins** sont désormais dans le catalogue de compétences de l'équipe Infra-SGBD, soit presque 3 fois plus qu'il y a 4 ans!!!

Outre ces problématiques de réduction d'effectifs et d'augmentation de charge, B.TINCHANT et P.CROUZY demandent sans vergogne aux membres de l'équipe Infra-SGBD de se former sur un coin de table, 1h par-ci, 1h par-là, ignorant totalement la charge de travail actuelle de l'équipe.

Le manque de formation (de base ou de mise à niveau) est flagrant. Tout le budget formation est attribué aux nouveaux projets cloud.

La qualité des formations e-learning n'a pas du tout les mêmes vertus que les centres de formation spécialisés.

Malgré tout cela, il est demandé encore plus à l'équipe Infra-SGBD en intégrant encore de nouvelles compétences comme Big Query et Redis

Ces 2 technologies supplémentaires multiplieraient par plus de 3 le nombre de technologies par rapport à 2019 et avec 2 fois moins de personnes. C'est inadmissible!

L'équipe Infra-SGBD a tenté mercredi 14 juin de soulever le problème auprès de B.TINCHANT qui ne veut absolument rien entendre.

En 2022 les membres de l'équipe Infra-SGBD ont pour certains largement dépassé les 10 semaines d'astreinte max par an.

C'est certes volontaire, mais cela ne pourra pas fonctionner de cette façon dans le temps.

Dans ces conditions, l'équipe Infra-SGBD refuse catégoriquement d'intégrer de nouvelles technologies et demande qu'une ou plusieurs prestations soient prises pour absorber ces nouvelles charges de travail.

A noter que de façon générale nous déplorons le manque d'effectif à la DSI et les fusions d'équipes à répétition (exemple l'équipe Infra-SGBD) dans le but de gagner des ressources.

- 2) Comme d'habitude nous apprenons par la presse des informations importantes pour les salariés...

Encore un article de BFM business du 15/06/2023 à 05:56:

"Selon une source impliquée dans la conciliation, Casino aurait demandé un report pour payer ses charges sociales à l'Etat. Ce serait d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles le Comité interministériel de restructuration industrielle intervient dans la conciliation. Contactés, Bercy et Casino n'ont pas souhaité commenter ce point précis."

L'article en question : [https://www.bfmtv.com/economie/le-gouvernement-a-la-manoeuvre-pour-sauver-casino\\_AN-202306150032.html](https://www.bfmtv.com/economie/le-gouvernement-a-la-manoeuvre-pour-sauver-casino_AN-202306150032.html)

Juridiquement parlant, le premier signe d'alerte, c'est le moment où l'entreprise est en retard dans le paiement de ses taxes, de ses impôts et de ses cotisations sociales.

Nous savons aujourd'hui qu'un certain nombre de fournisseurs sont réglés avec du retard, voire pas du tout.

Compte tenu de ces éléments, nous pouvons raisonnablement supposer que Casino est à la limite de déclarer la cessation de paiements.

Les salariés sont de plus en plus inquiets et demandent en urgence des comptes à la direction.

- Pouvez-vous nous garantir que le groupe est en mesure de verser les prochaines échéances de salaires ainsi que le 13ème mois ?
- Que représente en millions d'euro la trésorerie mensuelle de l'ensemble des salaires du Groupe Casino en France ?

soit l'ensemble des coûts salariaux super-brut (brut salarial + charges patronales)

13. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 24 mai 2023
14. **2<sup>ème</sup> partie : Santé, Sécurité, Conditions de travail** : Amélioration des conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
15. Calendrier prévisionnel des réunions 2023

L. Delaire entame cette première réunion de la nouvelle instance en félicitant tous les participants suite aux dernières élections. Les élections se sont bien passées, et il est toujours intéressant d'avoir du renouveau dans le débat. Il insiste sur le fait que les membres du CSEE représentent tous les collaborateurs de la DSI, et pas uniquement les équipes de chacun. Il rappelle qu'il est à la disposition de chacun et qu'il ne faut pas hésiter à l'interpeler pour le bien être des salariés.

Avant de démarrer la réunion, L. Ballet-Thouble souhaite intervenir dans le cadre de la 1<sup>ère</sup> réunion de l'instance.

Tout d'abord, il félicite lui aussi les nouveaux membres du CSEE. Il a conscience que ce mandat demande un investissement de la part des élus, il rappelle que le Groupe est très attaché au dialogue social. Il leur souhaite le meilleur succès dans l'exercice de leurs mandats.

Le Groupe est dans un période compliquée. Il y a des discussions de conciliation en cours, des cessions de magasins, etc ... Le Groupe a besoin que les collaborateurs soient solidaires et complémentaires. Il faut porter les bons messages aux collaborateurs. La Direction, depuis quelques semaines, a fait de gros efforts d'écoute et d'échange. De plus, une nouvelle stratégie et un nouveau plan d'actions a été mis en place.

Les élus doivent être les relais des messages au même titre que les managers, les collaborateurs du Groupe. Les collaborateurs ont besoin de travailler dans la sérénité. Il faut être solidaire et motivé pour mettre en place les plans d'actions.

Il convient que la presse donne des informations particulièrement anxiogènes. Par conséquent, les collaborateurs du groupe Casino ne doivent pas rajouter plus de bruit sur ces sujets. Si un collaborateur a des questions, il ne faut pas hésiter à se rapprocher de son management.

La Direction Générale a conscience de l'attachement des collaborateurs au Groupe.

P. Pachod trouve dommage que les informations parviennent aux collaborateurs par l'intermédiaire des médias.

L. Ballet Thouble rappelle que le Groupe est coté en bourse, il y a des règles à respecter pour informer les marchés. En 2<sup>ème</sup> point, si la presse parvient à s'emparer d'informations, on ne peut rien faire. Ce n'est pas l'intérêt du Groupe que les informations soient diffusées avant la communication aux collaborateurs.

Quand il y a des « fuites » auprès de la presse, on ne connaît pas les auteurs. Lorsque notre service de communication apprend qu'un article nous concernant va paraître, il vérifie auprès du média que la communication est conforme à la réalité.

C. Loumeau regrette qu'il n'y ait pas eu d'information au sein de la DSI. L. Ballet Thouble répond qu'il n'est pas possible de donner des informations non officielles. On ne peut pas communiquer non plus pendant les discussions.

C. Loumeau souligne l'inquiétude des collaborateurs du siège suite à la cession de nombreux magasins. Aujourd'hui la dette est lourde, les collaborateurs se demandent si le chiffre d'affaires des magasins restants sera suffisant pour conserver le bâtiment, payer les salaires, etc ...

L. Ballet Thouble rappelle qu'une conciliation est en cours pour restructurer la dette. Les magasins cédés étaient pour la plupart déficitaires. Avec la relance commerciale, on va rééquilibrer la situation. On a besoin du siège stéphanois, avec toutes ses compétences, pour faire fonctionner le Groupe. Les directives de la Direction sont la préservation de l'emploi et des études sur les synergies possibles.

Pour sa part, la DSI est très attendue par la Direction Générale. Il faut que la DSI reste dans son budget alloué, c'est très important dorénavant. On alloue notre budget sur les projets prioritaires. L'informatique est un levier pour progresser, il faut cependant faire des arbitrages.

L. Ballet Thouble réitère son souhait que les collaborateurs de la DSI restent motivés et solidaires pour aider le Groupe dans cette période.

Pour sa part, L. Delaire rappelle son attachement à un dialogue social exercé au quotidien. Il précise aux élus que Laurent Ballet Thouble et lui-même seront toujours disposés à recevoir les élus et invite l'ensemble des membres du CSEE à ne pas attendre les réunions pour les interpeller sur des nécessités.

## 1. Présentation générale sur la structure de la représentation du personnel (accord Groupe Dialogue Social, accord Groupe sur la gestion des activités sociales communes et sur les budgets des IRP)

L. Delaire présente la structure du CSEE.



### Présentation générale sur la structure de la représentation du personnel

- I Accord du 24/07/2019 et avenants relatif à la représentation du personnel de la société DCF  
*Disponible sur Casweb – Les Ressources Humaines – Innovation et Relations Sociales Groupe – DCF – Accords d'entreprise*
- I Présentation de la nouvelle structure :
  - Etablissement DSI : CSEE
    - Durée mandats des membres du CSEE : 4 ans
    - Présidé par l'employeur
    - Le bureau est composé d'un secrétaire , d'un secrétaire adjoint, d'un trésorier et d'un trésorier adjoint
      - secrétaire & trésorier sont choisis parmi les titulaires du CSEE
      - secrétaire adjoint et trésorier adjoint sont choisis parmi les titulaires ou suppléants du CSEE
    - Choix des membres vote à la majorité des voix exprimées des membres titulaires (ou suppléant si remplace un titulaire)
  - Périodicité:
    - Une réunion CSEE par mois
    - Annuellement, 4 réunions du CSEE devront porter sur les attributions du CSEE en matière de SSCT.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



#### ATTRIBUTIONS

Les principales attributions des CSE consistent à :

- Présenter aux représentants de la Direction les réclamations individuelles et collectives ;
- Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts ;
- Dans le cadre des réunions du CSE, être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Par ailleurs, au niveau du groupe Casino, un **Comité de Groupe** permet aux représentants du personnel de recevoir une information et d'échanger avec les dirigeants du Groupe sur l'ensemble des activités et des sociétés du Groupe en France.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

Q. Dufaut demande si un collaborateur de la DSI participe au Comité de Groupe. L. Delaire répond que oui, il s'agit de Norbert Nitcheu, le participant est désigné par son organisation syndicale.

I. Sénéchal présente le fonctionnement des heures de délégation. L. Delaire propose aux élus de mettre en place un planning syndical afin d'informer les managers et la DRH des périodes d'absence des élus dans le cadre de leur mandat. Ce serait une bonne pratique pour l'organisation du travail.

L. Delaire ajoute qu'il va réunir prochainement tous les managers qui ont un membre élu au sein de leur équipe pour leur rappeler les attributions du CSEE et le rôle en tant qu'élu. Il demandera à chaque manager de recevoir chaque élu pour faire le point sur la charge de travail, la prise des heures de délégation et les besoins en formation.

D. Chardon demande si les managers sont informés des réunions CSEE.

I. Sénéchal confirme qu'ils sont en copie des convocations adressées aux élus du CSEE.

Q. Dufaut précise que le temps passé en réunion CSEE ne doit pas faire l'objet d'un bon de délégation.



#### - CSEE : Heures de délégation

- Les titulaires bénéficient de 27h de délégation mensuelles
- Règles légales et modalités d'application :
  - Élu titulaire du CSEE :
    - Peut céder des heures à un autre élu titulaire ou à un suppléant du CSEE
    - Peut recevoir des heures d'un autre élu titulaire du CSEE
    - Peut reporter les heures qu'il n'aurait pas utilisées à la fin du mois dans une limite de 12 mois glissants (Exemple : si le salarié a 6h reportées de mars 2018 et qu'il ne les utilise pas, elles seront perdues en avril 2019)
    - Peut utiliser les heures qu'il a reportées de mois précédents (les heures utilisées sur les heures reportées s'imputent sur les mois les plus anciens).
  - Limites :
    - **Pour les heures reportées d'un mois sur l'autre dans la limite de 12 mois :** Cette règle ne peut conduire le titulaire à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.
    - Lorsque l'élu titulaire souhaite prendre des heures qu'il a reportées, il doit prévenir l'employeur au plus tard 8 jours avant la date de leur utilisation.
    - **Heures cédées :** cette règle ne peut conduire un élu à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie le titulaire.
    - L'élu titulaire doit informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.
    - **Heures cédées non utilisées :** Si un titulaire cède des heures à un autre titulaire ou un suppléant du CSE, ces heures devront être prises dans le mois. Si elles ne sont pas prises, elles reviendront dans le compte du titulaire qui les a cédées.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



- Règles légales et modalités d'application :
  - Elu suppléant au CSEE :
    - Peut recevoir des heures des élus titulaires
    - Limites :
      - **Heures cédées** : cette règle ne peut conduire le suppléant à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie le titulaire.
      - **Heures cédées non utilisées** : Si un titulaire cède des heures à un autre titulaire ou un suppléant du CSE, ces heures devront être prises dans le mois. Si elles ne sont pas prises, elles reviendront dans le compteur du titulaire qui les a cédés.
  - Représentant syndical, Délégué syndical et autres mandats :
    - Pour la DSI, la procédure actuelle reste inchangée

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

I. Sénéchal présente le formulaire à utiliser pour déclarer les heures de délégation. Elle précise également qu'elle procède au suivi mensuel des heures de délégation. Le document sera adressé à tous les élus pour prise en compte. Concernant les heures de délégation, elles doivent être prises par heure complète (exemple : 1 heure, 2 heures, 4 heures, etc ...)



MAJ LE 28/06/23

### Suivi heures de délégation

(A remettre à la DRH à chaque délégation)

8 jours avant si les heures sont données, reçues ou reportées

Au plus tard au début de la délégation pour les autres heures (attribution heures groupe ou crédit mensuel)

NOM et PRENOM : .....

MATRICULE : .....

DIRECTION : .....

- Membre titulaire du CSEE :
  - o Heures crédit mensuel
  - o Heures reçues et utilisées (nom du donateur) : .....
  - o Don d'heures : Nombre d'heures : .....  
Bénéficiaire : .....
- Membre suppléant du CSEE :
  - o Heures reçues et utilisées (nom du donateur) : .....
- Délégué(e) Syndical
- Autres heures attribuées au titre accord dialogue social groupe
- Autres mandats (externes entreprise)

\*Entourer la mention correspondante

Date et Heure de début de la délégation : .....

Date et Heure de fin de la délégation : .....

Nombre d'heures utilisées : .....

Pour les cadres au forfait, si prise par 1/2 journée : 4h, si prise par journée : 8h

Le collaborateur informe la direction de son intention de quitter l'établissement pour cette délégation (étant entendu que les bâtiments : 1 Cours A. Guichard, 12 Chance, sont considérés comme « l'établissement ») :

oui  non

Date et Signature :

L. Delaire présente les accords Groupe relatifs aux IRP. Tous les accords sont consultables sur Casweb.



## Présentation générale sur la structure de la représentation du personnel

### I Accord Groupe et avenants sur le dialogue social du 22 janvier 2020

Disponible sur Casweb – Les Ressources Humaines – Innovation et Relations Sociales Groupe – Accords Groupe

#### – Contexte

- Cet accord définit les moyens permettant de promouvoir le dialogue social et les modalités de la représentation du personnel au niveau du Groupe

#### – Tracts

- Contenu :
  - Le contenu des tracts doit respecter les personnes ;
  - Les tracts ne doivent pas porter atteinte au Groupe Casino, à ses représentants ou aux collaborateurs.
- Distribution :
  - Ils doivent être distribués aux collaborateurs à l'entrée du personnel aux heures d'entrée et de sortie;
  - Ils ne doivent pas être distribués à l'intérieur des locaux de travail, ni aux clients de manière générale.

Un exemplaire doit être remis à la Direction pour information.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER



## Présentation générale sur la structure de la représentation du personnel

### I Accord Groupe et avenants sur le dialogue social du 22 janvier 2020

#### – Affichage

- Engagement de la Direction :
  - Afin d'améliorer la visibilité, la Direction s'engage à procéder au renouvellement et à la mise en conformité des panneaux d'affichage présents sur les sites

#### – Déplacements dans l'entreprise

- Mandats au niveau de l'entreprise ou de l'établissement :
  - Dans le cadre de l'exercice d'un mandat, les représentants du personnel titulaires peuvent circuler librement et prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission sous réserve de ne pas entraîner de gêne ou d'atteinte au bon fonctionnement, en bonne entente avec la Direction.
  - Ils peuvent se déplacer sur l'ensemble des sites composant l'entreprise/l'établissement;
  - Ils ne peuvent se déplacer dans d'autres établissements/entreprises.
- Mandats Centraux et Groupe (DSG, DSGA, DSC, DSCA) :
  - Ils peuvent se déplacer dans tous les établissements du périmètre concerné;
  - Ils peuvent circuler librement et prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission sous réserve de ne pas entraîner de gêne ou d'atteinte au fonctionnement de l'établissement, en bonne entente avec la Direction en prenant au préalable contact avec elle.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

## I Accord Groupe et avenants sur la gestion des activités sociales communes et sur les budgets des IRP du 14 décembre 2018

Disponible sur Casweb – Les Ressources Humaines – Innovation et Relations Sociales Groupe – Accords Groupe

### – Les activités sociales au sein du Groupe Casino

- Une tradition ancienne au sein du Groupe :
  - **1904** : Depuis plus de 110 ans tous les collaborateurs de Casino et leur famille bénéficient d'activités sociales, culturelles et sportives communes.
  - **1945** : Après la seconde guerre mondiale la gestion des activités sociales a été transféré au comité d'entreprise de la société Casino France.
  - **2004** : Suite à la filialisation des activités du Groupe Casino, signature de l'accord Groupe du 30 septembre 2004 pour la gestion des activités sociales centralisées (signé par la totalité des organisations syndicales).
  - **2018** : signature de l'accord du 14 décembre 2018 sur la gestion des activités sociales communes et sur les budgets des instances représentatives au sein du Groupe Casino

INFORMATIONS CONFIDENTELLES - NE PAS DIFFUSER

## I Accord Groupe et avenants sur la gestion des activités sociales communes et sur les budgets des IRP

### – Principales dispositions du nouvel accord

- Maintien ou amélioration des dispositions de l'accord actuel :
  - Réaffirmation du principe de solidarité avec une même base de calcul pour toutes les subventions :
    - La masse salariale mutualisée des salaires de l'ensemble des sociétés couvertes par l'accord.
  - Calcul des subventions de fonctionnement
    - Portées à 0,22% de la masse salariale mutualisée au lieu de 0,20% pour tous les comités au 1er janvier 2019.
  - Calcul des subventions des activités sociales et culturelles
    - Maintenus à 1,10% de la masse salariale mutualisée (soit 0,87% destiné aux Comités et 0,23% à Casino Evasion)
  - Calendrier de versement des subventions
    - Les subventions de fonctionnement et des activités sociales et culturelles sont versées au plus tard au 1er avril selon les modalités suivantes :
      - Un acompte au titre de l'année N, dont le montant est égal à 90% du montant provisionnel de la subvention, calculé sur la base de la masse salariale visée à l'article 2 et des effectifs moyens temps plein de l'année N-1
      - Le reliquat au titre de l'année N-1 calculé sur la base de la masse salariale visée à l'article 2 et des effectifs moyens temps plein de l'année N-1
  - Renforcement de l'implication des Comités dans le suivi de la gestion de Casino Evasion : Mise en place d'un comité de 15 personnes

INFORMATIONS CONFIDENTELLES - NE PAS DIFFUSER



## 2. Constitution du bureau du CSEE

L. Delaire propose de passer au vote pour constituer le nouveau bureau.

Conformément au point 2 de l'ordre du jour de la 1<sup>ère</sup> réunion de CSEE, il est procédé à la désignation des membres du bureau de l'instance CSEE, par vote à bulletin secret / à main levée (rayer la mention inutile) :

- Pour être secrétaire du CSEE, sont candidats :

- M. Quentin DUFAUT

Est désigné secrétaire du CSEE : **M. Quentin DUFAUT**

- Pour être secrétaire adjoint du CSEE, sont candidats :

- M. Pascal PACHOD

Est désigné secrétaire adjoint du CSEE : **M. Pascal PACHOD**

- Pour être trésorier du CSEE, sont candidats :

- Mme Valérie BENIER

Est désignée trésorière du CSEE : **Mme Valérie BENIER**

- Pour être trésorier adjoint du CSEE, sont candidats :

- M. André PAUVISSE VATRA

Est désigné(e) trésorier adjoint du CSEE : **M. André PAUVISSE VATRA**

## 3. Désignation du Référent Harcèlement Sexuel et agissements sexistes

L. Delaire propose de passer au vote pour désigner le référent harcèlement sexuel pour la DSI.  
En préambule, il rappelle le contexte de cette désignation.



## Le contexte légal

La loi dite « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a créé le référent harcèlement sexuel dans les entreprises comptant au moins onze salariés et disposant d'un comité social et économique d'établissement.

Selon l'article L.2314-1 du Code du Travail, "un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L.2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité".

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un référent Société doit également être désigné (Article L. 1153-5-1 du code du travail).

Le Groupe s'est engagé dans l'accord Groupe relatif à la santé à la sécurité et à la qualité de vie au travail du 03/12/2019 à mettre en place :

- Un référent homme et un référent femme au niveau du Groupe ;
- Un référent au niveau de chaque société quel que soit son effectif ;
- Un référent au niveau du CSEE de chaque magasin.

## La mise en place au sein du Groupe Casino



### Des référent(e)s Société

- ⇒ Au niveau du Groupe, un binôme mixte a été mis en place ;
- ⇒ Au niveau de la Société DCF, un binôme mixte a été mis en place ;

**Il s'agira d'un binôme intéressé et volontaire.**

### Leurs rôles :

Orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ils travailleront en lien avec le (la) référent(e) CSEE sur les cas dont ils seront saisis.

Ils signeront un engagement de confidentialité pour pouvoir exercer leurs missions.



## Un(e) référent(e)s CSEE

### Qui est-il / elle ?

Un(e) élu(e) du C.S.E.E. (titulaire ou suppléant(e))

### Par qui est-il / elle désigné(e) ?

Par les membres du C.S.E.E. titulaires (ou suppléant(e) remplaçant un membre titulaire absent) ; à la majorité des membres présents à la réunion.

### Quelle est la durée de sa mission ?

La mission prendra fin avec celle du mandat des membres élus du C.S.E.E.

### Quel est son rôle ?

Il / Elle pourra être amené(e) à travailler en lien avec le référent Groupe ou DCF et aura pour mission :

- d'orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- diagnostiquer et identifier les situations à risques ;
- relayer l'information et les actions de sensibilisation ;
- mettre en œuvre la procédure de traitement des cas dont il / elle est saisi(e) (sur autorisation expresse de la victime).

### Comment garantir la confidentialité ?

Il / Elle devra signer un engagement de confidentialité pour pouvoir exercer ses missions (lecture de la lettre d'engagement de confidentialité).

## Les moyens à disposition du (de la) référent(e) C.S.E.E

- **Formation e-learning** à destination du (de la) référent(e) (diffusion pourra être faite lors de la réunion suivant la désignation à l'ensemble des membres du C.S.E.E).
- Kit à utiliser en cas de signalement d'harcèlement sexuel ou agissements sexistes (la direction accompagnera le (la) référent(e) dans le cadre de la procédure).
- Les dispositions légales ne prévoient pas de crédit d'heures spécifique pour la mission du (de la) référent(e) harcèlement sexuel / agissements sexistes.  
=> En cas d'enquête réalisée suite à signalement, le (la) référent(e) bénéficiera d'un maintien de salaire pour le déroulement de l'enquête.

**Affichage des noms et coordonnées des référents  
sur le panneau d'affichage**

Interlocuteurs	
Inspecteur du travail	<b>Madame Maud PERRARD-ISDMAIN</b> ☎ 04 77 43 41 00 11 Rue BALAY 42 021 Saint-Etienne Cedex
Médecin du travail	<b>Docteur Eric GOUZI</b> ☎ 04 77 45 31 08 1 Cours Antoine Guichard, BP 306, 42 008 Saint-Etienne, Cedex 2
Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au travail (CARSAT)	<b>Madame Laurence ENGRAND</b> Le Polytech 1 rue de l'Informatique 42 000 Saint-Etienne
Référénts en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	
Binôme Groupe	Mme Leïla EL YAAGOUBI M. Mathieu RICHE
Binôme Entreprise D.C.F	Mme Pascale BONNET M. Christophe JAYOL
C.S.E.E DSI DCF	XXXXX XXXXXXXX ✉

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

**Conformément à l'ordre du jour, il est procédé à la désignation de la Référente Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes :**

« Dès lors que l'entreprise est dotée d'un comité social et économique (CSE), l'instance doit désigner en son sein un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail.. »

**Les membres du C.S.E.E. prenant part au vote sont (seuls les élu(e)s titulaires participent au vote ou un(e) suppléant(e) remplaçant un membre titulaire) :**

- Valérie BENIER
- Nicolas BERTIN
- Ludovic CARON
- Delphine CHARDON
- Quentin DUFAUT
- Catherine LUCAS
- Pascal PACHOD
- André PAUVISSE VATRA
- Nathalie CLAVIER
- Carine FOULIE
- Laurent TARQUINIO

**Liste des élus (es) volontaire (s) :** Mme Delphine CHARDON

**Le Président invite à procéder au vote.**

Le résultat est le suivant :

- Mme Delphine CHARDON est élue
- Répartition des voix : 11 POUR / 0 CONTRE / 0 ABSTENTION

Madame Delphine CHARDON est désignée comme Référente harcèlement sexuel et agissements sexistes, à la majorité des membres présents à la réunion.

Prise effective des missions à compter de ce jour.

#### 4. Désignation des membres des commissions

L. Delaire rappelle que les commissions ne sont pas obligatoires pour la DSI à cause de notre effectif (seuil en dessous de 300 collaborateurs).

##### Commission SSCT

Cependant, et comme indiqué dans le règlement intérieur, une commission SSCT est mise en place.



##### Présentation générale sur la structure de la représentation du personnel



- Commissions : La CSSCT ( commission santé, sécurité et conditions de travail) est mise en place
  - Présidée par l'employeur
  - Composée de 3 membres (titulaires ou suppléants) du CSEE
  - Choix résolution votée à la majorité des membres titulaires présents du CSEE
  - Le CSEE confie, par délégation, à la CSSCT les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail à l'exception au recours à toute expertise et des attributions consultatives
  - Le CSEE délègue à la CSSCT les attributions :
    - Analyse des risques prof,
    - Examine à la demande de l'employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation prof des salariés
    - Réalise toute enquête en matière d' accident du travail ou maladie prof
    - Réalise les inspections en matière SST

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

L. Delaire demande aux élus du CSEE de désigner les membres de cette commission. Seuls ont la possibilité de voter les membres titulaires. En l'absence de certains d'entre eux, ce sont les membres suppléants qui pourront voter.

Les titulaires absents sont remplacés par les suppléants suivants :

Jean Marc Bo par Nathalie Clavier  
Jean Paul Trescartes par Carine Foulié  
Steven Lemoine par Laurent Tarquinio.

Les membres de la commission seront :

Catherine Lucas  
Jean Paul Trescartes  
Nicolas Bertin

##### Commission Entraide

N. Bertin souhaite rappeler à quoi sert la commission d'entraide. Cette commission donne la possibilité pour les salariés en difficulté d'emprunter de l'argent à taux 0.

Le collaborateur demande, de manière confidentielle, une aide au CSEE. Celui-ci, après étude du dossier et vote anonyme, transmet la demande au LAC. Le LAC établit un chèque qu'il remet au CSEE concerné. Le CSEE remet le chèque au collaborateur concerné.

L. Tarquinio demande si ce prêt prend la forme d'une reconnaissance de dette. N. Bertin répond par l'affirmative.

Q. Dufaut demande quel est le budget alloué. V. Bénier répond que le LAC dispose de 260 euros par personne et par an, le budget est calculé en fonction de l'effectif de la BU.

L. Delaire demande aux élus du CSEE de désigner les membres de cette commission. Seuls ont la possibilité de voter les membres titulaires. En l'absence de certains d'entre eux, ce sont les membres suppléants qui pourront voter.

Les titulaires absents sont remplacés par les suppléants suivants :

Jean Marc Bo par Nathalie Clavier  
Jean Paul Trescartes par Carine Foulié  
Steven Lemoine par Laurent Tarquinio.

Les membres de la commission seront :

Carine Foulié  
Jean Marc Bo  
Eddy Guichard

Une clause de confidentialité va être intégrée dans le règlement intérieur du CSEE.

## 5. Présentation de la documentation économique et financière de l'entreprise

L. Delaire précise que les informations ci-dessous ont été mises à jour dernièrement.

### DISTRIBUTION CASINO FRANCE

#### *INFORMATIONS ECONOMIQUES ET FINANCIERES*

##### 1 - FORME JURIDIQUE DE L'ENTREPRISE ET ORGANISATION

La Société DISTRIBUTION CASINO FRANCE est une Société à associé unique au capital de 106 801 329 €.

- Mme Magali DAUBINET SALEN : Présidente
- M. Sébastien CORRADO : Directeur général en charge de l'Innovation ainsi que de la politique commerciale des enseignes Casino et, à ce titre, la responsabilité, notamment, du marketing et de la marque, de l'offre, du pricing et des données, des promotions et de la communication externe en lien avec la politique commerciale.
- M. Ludovic DEGRES : Directeur Général Exécutif en charge des branches Franchise, Partenariats et Proximités intégrée ainsi que du Développement.
- M. Philippe FRADIN : Directeur Général Exécutif Hypermarchés (intégrés)
- M. Franck FRAS : Directeur Général Exécutif Supermarchés (intégrés)

La Société mère, ou Société dominante, est la société CASINO, GUICHARD-PERRACHON dont le Président-Directeur Général est M. Jean-Charles NAOURI.

**Le Conseil d'Administration de CASINO, GUICHARD-PERRACHON est composé des personnes suivantes :**

1. Jean-Charles NAOURI, Président-directeur général.
2. Nathalie ANDRIEUX, Administratrice indépendante, Administratrice de sociétés.
3. Maud BAILLY, Administratrice indépendante, Directrice générale Europe du Sud du groupe Accor
4. Thierry BILLOT, Administrateur référent indépendant, Administrateur indépendant référent du groupe Bel, ancien membre de la Direction générale du groupe Pernod-Ricard

5. Josseline de CLAUSADE, Représentante de la société Carpinienne de Participations, Conseiller du Président de la société Casino, Guichard-Perrachon.
6. Béatrice DUMURGIER, Administratrice indépendante, Directrice générale adjointe de la société Believe
7. Christiane FERL-SCHUHL, Administratrice indépendante, Avocate, membre des barreaux de Paris et du Québec
8. Alexis RAVALAIS, Représentant de la société Matignon Diderot, Conseiller du Président de la société Euris, Directeur Général de la Société Rallye
9. Didier LEVEQUE, Représentant de la Société Finatis, Secrétaire général de la société Euris, Président-Directeur général de la société Finatis.
10. Odile MURACCIOLE, Représentante de la société EURIS, Directrice juridique de la société Euris
11. Thomas PIQUEMAL, Représentant de la société Fimalac, Directeur général délégué de Fimalac.
12. David de ROTHSCHILD, Administrateur, Président du conseil de surveillance de Rothschild & Co.
13. Frédéric SAINT – GEOURS, Administrateur, Ancien Président du Conseil de surveillance de la SNCF
14. Franck HATTAB, Représentant de la société Foncière Euris, Directeur général adjoint de la société Euris, Président-Directeur général de la société Foncière Euris.

*Kareen CEINTRE, Secrétaire du Conseil d'administration*

**Le Comité Exécutif – COMEX est composé des personnes suivantes :**

1. Jean-Charles NAOURI, Président-directeur général.
2. Guillaume APPÉRE, Secrétaire général et Secrétaire du Comité exécutif
3. Esther BITTON, Directrice du M&A Groupe
4. Magali DAUBINET-SALEN, Directrice générale des Enseignes Casino
5. Hervé DAUDIN, Directeur des activités marchandises et Président d'Achats Marchandises Casino
6. Vincent DOUMERC, Directeur général de Franprix
7. Marie EVEN, Directrice générale adjointe de Cdiscount
8. Carlos Mario GIRALDO MORENO, Directeur général de Grupo Éxito (Colombie)
9. Emmanuel GRENIER, Directeur exécutif e-commerce
10. Raphaële HAUZY, Directrice des ressources humaines France
11. Julien LAGUBEAU, Directeur général adjoint en charge des opérations
12. David LUBEK, Directeur financier
13. Matthieu RICHÉ, Directeur de l'Engagement et de la RSE
14. Guillaume SENECLAUZE, Président de Monoprix et Président de Naturalia
15. Stéphanie ZOLELIO, Présidente de Casino Immobilier

**2 - PERSPECTIVES ECONOMIQUES**

Il y a lieu de se référer à la plaquette actionnaires comportant le rapport de l'année en cours.

**3 - POSITION DE DISTRIBUTION CASINO FRANCE AU SEIN DU GROUPE**

CASINO, GUICHARD-PERRACHON est la Société Mère ou Société dominante.

DISTRIBUTION CASINO FRANCE est une filiale directe, à hauteur de 100 %, de CASINO, GUICHARD-PERRACHON.

Elle regroupe la plupart des magasins de distribution du Groupe (hors Franchise) en France.

#### 4 - POSITION DE L'ENTREPRISE DANS LA BRANCHE D'ACTIVITES A LAQUELLE ELLE APPARTIENT

CASINO est le 3<sup>e</sup> Groupe intégré de distribution de produits de grande consommation et produits frais en France.

#### 6. Présentation et adoption du Règlement Intérieur du CSEE

L. Delaire propose de reprendre le texte de l'ancien règlement intérieur et d'y apporter toutes les corrections jugées nécessaires par la nouvelle instance. Il précise que ce document est très important pour l'instance. Les corrections en italique ci-dessous sont apportées dans le nouveau document :

Article 2 : Le CSEE est présidé par l'employeur ou son représentant *par délégation de pouvoirs*.

Article 3.2.2 : N. Bertin observe que le CSEE ne gère pas beaucoup d'argent. Les sommes gérées concernent les dépenses pour les frais de formation, pour la commission d'entraide, pour les achats de matériel, etc. Une grande partie du budget est allouée au LAC.

Q. Dufaut demande pourquoi il est nécessaire d'avoir une double signature de validation de la dépense, L. Delaire répond que cela permet de sécuriser la gestion des comptes. N. Bertin ajoute qu'il faudra communiquer à la banque les signatures du nouveau bureau.

Article 4.1 : Le CSEE se réunit tous les mois *dans le cadre des réunions ordinaires*.

Article 4.3 : Le procès-verbal est établi et transmis au Président et aux membres du CSEE par le secrétaire du comité *en même temps que la convocation pour la prochaine réunion*.

Article 6 : Mise en place d'une clause de confidentialité pour la commission entraide.

N. Clavier demande s'il est possible de faire figurer dans le règlement intérieur que les réunions se déroulent en présentiel. L. Delaire répond qu'il s'agit d'une règle mise en place par la Direction et que cela n'a pas à apparaître dans le document.

C. Loumeau souhaite rappeler que les réunions du CSEE passent en priorité devant les autres réunions. S. Laffont et D. Chardon ne souhaitent pas que cette mention figure dans le document.

T. Bour James demande s'il est possible d'indiquer que les élus ne doivent pas travailler pendant la réunion, L. Delaire répond qu'il rappellera ce point lors de la réunion.

L. Delaire présente le nouveau process mis en place à compter de cette réunion afin de se conformer à la législation :

\* La convocation est signée par le Président uniquement et adressée aux membres élus ainsi qu'aux managers concernés

\* L'ordre du jour est signé conjointement par le Président et le Secrétaire, et envoyé aux membres élus. Les questions posées par les élus figureront en annexe de ce document.

\* Le procès-verbal sera signé uniquement par le Secrétaire

#### 7. Présentation de l'arrêté des comptes de l'ancienne instance

N. Bertin rappelle que les comptes à fin décembre ont été présentés lors du CSEE du mois de mars 2023.

Concernant l'utilisation des frais de fonctionnement, N. Bertin rappelle que les dépenses doivent être votées au préalable lors des réunions CSEE, il faut donc anticiper les demandes.



**Solde des comptes au 30/05/2023**

- **COMPTE FONCTIONNEMENT :**
  - Solde : **52.633,82 €**
    - Dernier mouvement : 5.623,69€ à l'ordre du LAC  
1.764 € à l'ordre de Casino Services SAS
  
- **COMPTE ACTIVITÉ :**
  - Solde : **94,67 €**

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

**8. Vote sur la confirmation de l'adhésion du CSEE au LAC, conformément à l'article « Constitution » des statuts de l'association**

Cette décision est soumise à l'approbation des membres du CSEE. Seuls ont la possibilité de voter les membres titulaires. En l'absence de certains d'entre eux, ce sont les membres suppléants qui pourront voter.

Les titulaires absents sont remplacés par les suppléants suivants :

Jean Marc Bo par Nathalie Clavier  
Jean Paul Trescartes par Carine Foulié  
Steven Lemoine par Laurent Tarquinio.

Cette décision est approuvée à l'unanimité.

**9. Vote sur le mandat donné par le CSEE à la Direction (DRIS) d'effectuer directement le versement au LAC de la part de la subvention activités sociales revenant au Comité**

Cette décision est soumise à l'approbation des membres du CSEE. Seuls ont la possibilité de voter les membres titulaires. En l'absence de certains d'entre eux, ce sont les membres suppléants qui pourront voter.

Les titulaires absents sont remplacés par les suppléants suivants :

Jean Marc Bo par Nathalie Clavier  
Jean Paul Trescartes par Carine Foulié  
Steven Lemoine par Laurent Tarquinio.

Cette décision est approuvée à l'unanimité.

**10. Informations de la Direction**

**10.a – Note congés**

L. Delaire présente le projet de note sur le principe de prise des congés et RTT qui sera adressé à tous les collaborateurs de la DSI.

L. Delaire présente la situation des compteurs à fin mai 2023 :

\* 1000 jours ont été transférés au CET : 220 jours de congés payés et 780 jours de RTT

\* 153 jours ont été perdus : soit parce que le compteur CET était à 40 jours pour les collaborateurs de moins de 50 ans, soit parce que le nombre de jours à transférer était supérieur à 12.

C. Foulié regrette que ces jours n'aient pas été donnés aux « Aidants ».

E. Guichard demande s'il aurait été possible d'alerter les collaborateurs concernés. I. Sénéchal répond qu'il y a plus de 30 personnes concernées. Il faut que chacun se prenne en charge dans le suivi de ses congés. Elle indique également qu'elle est toujours disponible pour répondre aux interrogations des collaborateurs.

E. Guichard aimerait que le transfert des jours non pris vers le CET, PEG, etc ... soit fait en automatique. I. Sénéchal répond que ce n'est pas possible, ces transferts ont des impacts sur la rémunération des collaborateurs.

L. Caron demande ce qu'est le CET.

I. Sénéchal répond qu'il s'agit d'un compteur sur lequel sont transférés les jours non pris à fin mai.

Concernant le compteur des congés payés, C. Loumeau demande s'il serait possible de le paramétrer avec 25 jours au lieu de 30. Cela résoudrait le problème des 5 samedis. N. Bertin appuie cette demande. L. Delaire répond par la négative, c'est un paramétrage Groupe.

Face aux réactions véhémentes suite à la présentation de cette note, L. Delaire rappelle qu'il a informé le Codir et que ce sujet avait déjà été abordé lors de la réunion du CSEE du mois de mai. Les élus avaient alors validé la démarche.

La note a pour but de rappeler les règles de prise des congés / RTT, et de présenter quelques exemples de pointage à but pédagogique.

Concernant le positionnement de jours de TT pendant les périodes de congés, E. Guichard est choqué de voir que la Direction souhaite interdire cette pratique. Ce sont des situations qui peuvent arriver. L. Tarquinio ajoute qu'il est surpris de voir que les managers ne vérifient pas le pointage de leurs collaborateurs, c'est de leur responsabilité de gérer leur équipe et de surveiller qu'il n'y a pas d'abus ou d'anomalies de pointage.

L. Delaire répond que l'objectif est d'harmoniser les pratiques de la DSI en termes de prise de congés.

I. Sénéchal indique que certains collaborateurs posent les congés de manière séparée, et le manager ne voit pas les anomalies de pointage. M. Garde remarque qu'il serait préférable que les jours de congés ne soient pas validés en automatique.

L. Tarquinio a l'impression que la Direction est suspicieuse vis-à-vis des collaborateurs, il réitère que c'est au manager de gérer les situations de pointage.

Face à l'énervernement grandissant, L. Delaire décide de stopper les débats et de poursuivre la réunion.

#### 10.b – Book retraite et retraite progressive

L. Delaire rappelle la démarche qui consiste à mettre en place, à la DSI dans un 1<sup>er</sup> temps, un book à l'attention des futurs retraités reprenant toutes les informations utiles. Il confirme qu'il a déjà rencontré certains collaborateurs concernés pour avoir leur feed-back. Les collaborateurs non reçus pour l'instant le seront prochainement. L'objectif est de concevoir ce document sur le 3<sup>ème</sup> trimestre.

#### 10.c – Alternants

L. Delaire informe les élus qu'il souhaite mettre en place un process d'intégration des alternants pour leur permettre de s'intégrer plus facilement à la DSI. L'idée serait de mettre en place un programme d'intégration. Il a déjà sollicité les tuteurs et alternants, et demande aux élus de remonter toute idée qu'ils pourraient avoir sur le sujet.

#### 10.d - Communication

L. Delaire reconnaît que la communication au sein de la DSI n'est pas toujours parfaite, ni homogène.

C. Loumeau souhaite que la communication ne soit pas uniquement descendante, mais qu'elle soit aussi ascendante et qu'on écoute les collaborateurs.

P. Pachod indique que la communication de J.C. Naouri était décalée par rapport à la réalité.

L. Delaire explique qu'il souhaite mettre en place une « gazette » pour communiquer sur les tâches au quotidien, les projets, la veille techno, etc ... Il demande aux élus de remonter toute idée qu'ils pourraient avoir sur le sujet.

### 3.i – Effectifs

	MAI 2023	AVRIL 2023
<b>Effectif équivalé temps plein (ETP)</b>	<b>282</b>	<b>282</b>
dont stagiaires	2	1
dont contrat d'alternance (CA et CP)	12	12
dont temps pleins (CDI uniquement)	245	246
dont temps partiels (CDI uniquement)	23	23

	MAI 2023	AVRIL 2023
<b>Effectif en valeur absolue</b>	<b>288</b>	<b>288</b>
dont temps partiels	29	29
⇒ <i>dont femmes à temps partiels</i>	23	23
⇒ <i>dont hommes à temps partiels</i>	6	6
CDI	274	275
⇒ dont hommes	210	211
⇒ dont femmes	64	64
⇒ dont employés (CDI)	/	/
⇒ dont maîtrises (CDI)	19	19
⇒ dont cadres (CDI)	255	256
CDD (dont alternants : CA et CP)	12	12
Stagiaires	2	1

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

<b>Intérim</b>	MAI 2023	AVRIL 2023
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>30</b>	<b>31</b>
dont hommes	17	18
dont femmes	13	13
dont nombre de journées de travail effectuées	424	417

RS : Remplacement d'un salarié

ATA : Accroissement temporaire d'activité

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

### 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	10							
NOMBRE DE JOURS FACTURES PAR LES SOCIETES EXTERIEURES	306	244	1 118	798	702							

### 3.k – Compte-rendu sociale du mois de mai

#### ▪ ETAT SANITAIRE

8	malades (hors AT)	contre	10	En Avril 2023
	Dont 5 absents de plus de 30 jours	contre	4	En Avril 2023
	Représentant 194 jours de maladie	contre	160	En Avril 2023
0	arrêt pour congé maternité	contre	0	En Avril 2023
0	arrêt pour congé paternité	contre	0	En Avril 2023
3	collaborateurs en invalidité 2e catégorie	contre	3	En Avril 2023

#### ▪ ACCIDENT DU TRAVAIL / TRAJET

RAS

#### ▪ MEDECINE DU TRAVAIL

##### 6 visites médicales

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

## 11. 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.

Q. Dufaut indique que le LAC a établi une présentation de son activité, et qu'elle sera envoyée à tous les CSEE adhérents au LAC. Cette présentation sera mise en annexe du présent procès-verbal et affichée sur le présentoir de la zone RH de la DSI.



## Qu'est-ce que le LAC ?

- LAC signifie : Loisirs Activité Casino
- C'est l'émanation des C.S.E. de plusieurs filiales du groupe qui ont choisi de se regrouper sous une même entité pour mutualiser les actions.
- Il est géré par un Conseil d'Administration composé d'élus de ces mêmes C.S.E.

## Membres du Conseil d'Administration :

- Joël BOSCH (*Président*)
- Valérie BENIER (*Trésorière*)
- Véronique GRAS-GAGNAIRE (*Secrétaire*)
- Quentin DUFAUT (*Vice-Président*)
- Christopher LOUMEAU (*Trésorier Adjoint*)
- Sophie GOUIS (*Secrétaire Adjointe*)
- Chrystelle CHAPOT
- Magali DRIOT
- Hervé MAGNOLOUX
- Philippe RABERIN
- Laurent COUTIER
- Carine FOULIE
- Christian OLEJNICZAK

## Membres de la Commission de Contrôle :

- Jean-François DEVILLE
- Pascal PACHOD

### 12. Questions des élus relatives aux thèmes visés par l'article L.2312-5 du Code du Travail

- 1) L'équipe Infra-SGBD est encore et toujours en souffrance au niveau de la charge et du catalogue de compétence. En octobre 2019, l'équipe Infrastructure était composée de 8 DBA dont 3 internes. A cette même époque, le catalogue des compétences se limitait à 4 technologies. Courant 2020 fusion des équipes Infra-SGBD et Infra-Décis avec ajout au catalogue sans demander l'avis de l'équipes Infra-SGBD avec ajout au catalogue de compétence d'au moins 5 nouvelles technologies. A ce jour l'équipe Infra-SGBD, se trouve composée de 5 DBA dont 3 internes. Un autre prestataire DBA présent depuis janvier 2023 a vu son contrat arrêté fin mai pour des raisons budgétaires (dixit B.TINCHANT et P.CROUZY) En complément d'information, Janusz nous a prévenus de son départ d'ici à la fin de l'année 2023 et 2 élus font maintenant partie de cette équipe, avec la charge induite qui leur incombe. L'équipe Infra-SGBD ne sera alors plus composée que de 4 DBA dont 3 internes soit deux fois moins de personnes qu'il y a 4 ans et désormais avec deux nouvelles technologies venant se greffer au catalogue, et pour laquelle l'équipe n'est absolument pas autonome. 11 technologies au moins sont désormais dans le catalogue de compétences de l'équipe Infra-SGBD, soit presque 3 fois plus qu'il y a 4 ans!!! Outre ces problématiques de réduction d'effectifs et d'augmentation de charge, B.TINCHANT et P.CROUZY demandent sans vergogne aux membres de l'équipe Infra-SGBD de se former sur un coin de table, 1h par-ci, 1h par-là, ignorant totalement la charge de travail actuelle de l'équipe. Le manque de formation (de base ou de mise à niveau) est flagrant. Tout le budget formation est attribué aux nouveaux projets cloud.

La qualité des formations e-learning n'a pas du tout les mêmes vertus que les centres de formation spécialisés.

Malgré tout cela, il est demandé encore plus à l'équipe Infra-SGBD en intégrant encore de nouvelles compétences comme Big Query et Redis

Ces 2 technologies supplémentaires multiplieraient par plus de 3 le nombre de technologies par rapport à 2019 et avec 2 fois moins de personnes. C'est inadmissible!

L'équipe Infra-SGBD a tenté mercredi 14 juin de soulever le problème auprès de B.TINCHANT qui ne veut absolument rien entendre.

En 2022 les membres de l'équipe Infra-SGBD ont pour certains largement dépassé les 10 semaines d'astreinte max par an.

C'est certes volontaire, mais cela ne pourra pas fonctionner de cette façon dans le temps.

Dans ces conditions, l'équipe Infra-SGBD refuse catégoriquement d'intégrer de nouvelles technologies et demande qu'une ou plusieurs prestations soient prises pour absorber ces nouvelles charges de travail.

A noter que de façon générale nous déplorons le manque d'effectif à la DSI et les fusions d'équipes à répétition (exemple l'équipe Infra-SGBD) dans le but de gagner des ressources.

C. Chevalier intervient pour répondre à cette question. Dans un premier, il rappelle l'évolution des technologies gérées par cette équipe :

2019 :  
- Oracle et SQL Server qui sont les bases de données historiques utilisées par les applications Casino (Gold VLL RGX MargeX ....)  
- MYSQL : base de données relationnelle open source à l'époque qui avait été mise au catalogue essentiellement pour les développements Casino afin de maîtriser les coûts d'exploitation.  
- MongoDB : base de données introduite car utilisée par le portail Liferay.

2020 :  
- Du fait de la réorganisation et le regroupement de infra SGBD et infra décisionnelle, prise en compte de la base de données décisionnelle TéraData et de l'ETL informatica.  
- Arrivée de la base de données PostgreSQL pour les applications Numara, streamserve notamment.

2022 :  
- Premier projet move to GCP lancé : la base décisionnelle Big Query remplacera d'ici la fin de l'année 2023 TéraData.

2023 :  
- Pour accompagner le plan move to cloud il est prévu d'utiliser les technologies de bases de données managées Cloud SQL (pour SQL Server , PostgreSQL et MySQL) il ne s'agit pas vraiment de nouvelles bases de données mais de fonctionnement de bases de données déjà connues en mode service managé sur un environnement Cloud. Pour permettre aux DBA de gérer ces nouveaux environnements lorsqu'ils seront créés, tous ont suivi une formation de base à l'environnement GCP en 2022 et il est prévu pour les trois internes une formation spécifique à Cloud SQL cloud database engineer.

Dans le chiffrage d'une option de l'évolution de la plate forme e-commerce, il est envisagé d'utiliser la base de données Redis. Si cela était retenu, un budget formation spécifique a été prévu dans le budget projet.

A noter que les databases citées ci-dessus sont les bases de données standard du marché dont les plus anciennes sont maîtrisées par les membres de l'équipe depuis de nombreuses années.

L'évolution vers une gestion en service managé devrait permettre d'alléger la charge de travail au fur et à mesure de la migration des bases existantes vers ce nouveau mode de gestion.

P. Pachod indique qu'il manque dans cet inventaire :

\* Microsoft BI – C. Chevalier répond qu'il s'agit d'une composante de SQL Server

\* la technologie Ansible. P. Pachod ajoute qu'il s'agit de compétences supplémentaires difficiles à appréhender car il y a peu d'activité sur cette technologie. C. Chevalier précise que cette technologie a pour objectif d'automatiser des actions pour faciliter le travail des équipes.

Concernant le mode en service managé, C. Chevalier suppose qu'une partie de l'exploitation des bases de données devrait être gérée par Google.

P. Pachod n'est pas d'accord avec C. Chevalier quant à l'allègement des charges du travail, il considère qu'il va falloir intervenir sur les nouvelles, mais également sur les anciennes technologies. Il ajoute que son équipe crée actuellement des bases de données sur Cloud SQL. C. Chevalier est surpris par cette information, il souhaite savoir qui a demandé la création de ces bases. P. Pachod répond qu'il n'y a pas eu de demande officielle, mais que l'équipe les crée dans le but de se former.

Concernant le passage vers le Cloud, C. Chevalier indique qu'il y aura 2 options :

- Soit il s'agit de l'arrivée d'une application dans cette nouvelle technologie : l'équipe Architecture Opérationnelle doit s'assurer que les équipes pourront gérer cette application, il précise qu'il ne faut pas hésiter à remonter les difficultés rencontrées.
- Soit il s'agit d'application déjà existante. Dans ce cas, dans un premier temps, seules les applications de criticité 3 « basculeront » vers le Cloud, et ce afin de permettre à l'équipe de traiter le point sans pression.

Pour l'instant, la partie SQL n'est pas concernée.

Pour finir sur cette partie, C. Chevalier ajoute qu'il existe 2 sources de projet :

- Projets Monoprix : le nombre de jours nécessaires est en baisse
- Projets Capex : actuellement très peu de projets sont validés. La charge est donc quasiment inexistante.

P. Pachod demande ce qui se passera si les projets redémarrent.

Cette observation permet à C. Chevalier de répondre à la deuxième question, celle de l'effectif de l'équipe.

Historiquement, des prestataires rejoignent l'équipe lorsque la charge de travail induite par les principaux projets Casino et les demandes Monoprix le nécessite :

- Charge Monoprix :
  - 125 j/h en 2020
  - 152 j/h en 2021
  - 123 j/h en 2022
  - En 2023, nous avons 46 jh de charge prévus sur l'année
- Principaux projets Casino induisant une charge de travail significative pour les DBA :
  - 2020 : Mise en place monitoring My SQL / Développement de scripts Ansible / Premier lot de migration Oracle sur linux à 150 j/h
  - 2021 : Mise à dispo environnement SAP Monoprix / Qualification Oracle 2019 et SQL Server 2019 / Lot 2 migration Oracle sur Linux à 185 j/h
  - 2022 : Migration SQL2012 RS / Montées de version Gold stock / Lot 3 migration Oracle sur Linux à 200 j/h
  - 2023 : à ce stade pas de projet majeur validé ; sont à l'étude : portage Gold sur linux / Mise au catalogue Redis / lancement d'un move to cloud bases de données. Si ces projets sont validés un renfort supplémentaire sera recherché.

#### Aspect lié aux astreintes :

Il est difficile de trouver des compétences DBA.

Pour remédier au départ d'un prestataire sur le T1, ne trouvant pas de personnes ayant les compétences requises, un jeune débutant a été intégré dans l'équipe afin de le former, comme cela est fait avec succès dans l'équipe OS stockage et parfois avec plus de difficulté dans les équipes GA. Bien évidemment il n'était pas opérationnel et n'a pas pu prendre les astreintes dès son arrivée, ce qui a impacté la fréquence de rotation des astreintes des membres de l'équipe. A noter que cette rotation accélérée s'est toujours faite avec des personnes volontaires. Il s'est avéré en concertation avec l'équipe que ce jeune ne donnait pas satisfaction, sa prestation a été arrêtée.

En parallèle nous avons eu l'opportunité de reprendre en prestation Ludovic, prestataire expérimenté et connaissant notre environnement directement opérationnel pour intégrer les astreintes.

Janusz nous ayant par ailleurs informé de son souhait d'arrêter sa prestation d'ici la fin de l'année, nous nous sommes mis à la recherche d'un autre profil.

Pour le moment, trois candidats ont été rencontrés mais aucun ne présentait les compétences requises.

C. Chevalier ajoute qu'il est vraiment très difficile de trouver sur le marché des DBA de bons profils.  
P. Pachod indique également que l'équipe manque de temps pour former correctement les nouveaux prestataires. De plus, d'autres départs n'ont pas été remplacés. Il a l'impression que seule son équipe se réduit.

S. Laffont intervient. Indépendamment du problème de formation de cette équipe, elle a l'impression qu'il y a un malaise humain, cette équipe semble être en souffrance. Elle demande s'il n'y aurait pas un problème structurel. L. Ballet Thouble a indiqué qu'il y avait beaucoup de projets, C. Chevalier semble dire le contraire. Elle reconnaît qu'elle sollicite souvent la DIP en urgence, et que les besoins ne sont pas clairement identifiés à leur niveau. C. Chevalier répond qu'il va demander aux équipes de la Direction des Applications d'estimer et de lui transmettre la charge qui incombe à ses équipes.

E. Guichard aborde le sujet de la migration Teradata, ETL, et des systèmes de sauvegarde. Il précise que chacun de ses collègues essaie de s'approprier les différents sujets, mais que lors des astreintes, les collaborateurs ne connaissent pas toutes les technologies. Il y a beaucoup de technologies, beaucoup de responsabilité, un stress est engendré par la non maîtrise de toutes les technologies.

C. Chevalier indique qu'il faut séparer l'aspect Expertise de l'aspect Connaissances. L'expertise n'est pas toujours nécessaire pour résoudre les incidents, il demande uniquement une connaissance des environnements pour faire les gestes de base.

C. Loumeau observe que cette question relève 2 problèmes : un périmètre très large et un effectif réduit. P. Pachod ajoute qu'il serait plus facile d'assimiler les nouvelles technologies s'il y avait plus de personne. Le spectre actuel est trop large, il demande pourquoi il faut encore rajouter des technologies supplémentaires.

C. Chevalier répond que dans notre métier les technologies évoluent, mais que la DIP reste vigilante face à l'arrivée de nouvelles technologies.

P. Pachod répond que pour sa part, il a « la boule au ventre » lorsqu'il s'agit de prendre l'astreinte.

C. Chevalier demande à P. Pachod de lui indiquer le nombre de fois où un collaborateur s'est trouvé en difficulté pendant son astreinte. Il n'a pas eu de remontée dans ce sens. L. Delaire demande si les collaborateurs ont moins d'appréhension au moment de prendre une astreinte lorsque la précédente s'est bien déroulée.

Q. Dufaut indique qu'on parle de différentes technologies. Il comprend l'inquiétude des collaborateurs qui peuvent craindre qu'un problème survienne sur une technologie non maîtrisée. Il ajoute qu'avec les départs non renouvelés et la fusion des équipes, le périmètre des astreintes a augmenté.

C. Loumeau demande s'il serait possible d'identifier les applications et bases de criticité 1. C. Chevalier répond qu'il va faire regarder ce point, c'est une démarche déjà entreprise côté GA.

N. Bertin remarque qu'on a dévié du sujet de base. Le problème de départ est la gestion de l'équipe SGBD au quotidien. L'équipe n'a pas le temps de traiter les petits projets, il demande à C. Chevalier ce qu'il envisage de faire pour améliorer cette situation.

C. Chevalier répond qu'il faut suivre l'évolution des technologies. Il y a moins de projets, il devrait donc y avoir moins d'activité. Il va travailler avec les équipes de la Direction des Applications pour répertorier les projets ou évolutions non identifiés par la DIP, et ainsi voir s'il y a besoin d'affecter des ressources supplémentaires.

P. Pachod conclut en précisant que cette équipe comprend maintenant 2 élus qui auront moins de temps à consacrer. C. Loumeau ajoute que le départ du prestataire en fin d'année va compliquer les choses. C. Chevalier répond qu'il fera un point avec L. Delaire si la recherche d'un nouveau prestataire n'aboutit pas.

C. Foulié indique qu'il y a certes moins de projets, mais qu'il ne faut pas oublier le quotidien. C. Chevalier confirme que la préoccupation première doit être le quotidien. C. Loumeau fait remarquer qu'il y a toujours un collaborateur au pôle Incidents, cela représente une personne en moins dans l'équipe.

C. Chevalier répond qu'il est important de concentrer les incidents au même endroit, cela permet de soulager le reste de l'équipe.

En conclusion, Q. Dufaut demande quelles sont les pistes pour cette équipe ?

C. Chevalier répond :

- \* moins de projets
- \* identification des projets ou évolutions actuellement non identifiés par la DIP
- \* formation des 3 internes sur les nouvelles technologies



- \* recherche d'un nouveau prestataire
- \* voir avec L. Delaire pour l'ouverture d'un poste

L. Delaire confirme que ce sujet est pris en compte par la RH et C. Chevalier

2) Comme d'habitude nous apprenons par la presse des informations importantes pour les salariés...

Encore un article de BFM business du 15/06/2023 à 05:56:

"Selon une source impliquée dans la conciliation, Casino aurait demandé un report pour payer ses charges sociales à l'Etat. Ce serait d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles le Comité interministériel de restructuration industrielle intervient dans la conciliation. Contactés, Bercy et Casino n'ont pas souhaité commenter ce point précis."

L'article en question : [https://www.bfmtv.com/economie/le-gouvernement-a-la-manoeuvre-pour-sauver-casino\\_AN-202306150032.html](https://www.bfmtv.com/economie/le-gouvernement-a-la-manoeuvre-pour-sauver-casino_AN-202306150032.html)

L. Delaire rappelle que ce point a été traité par L. Ballet Thouble lors de son intervention en début de réunion. Il rappelle qu'il y a eu :

- \* 2 réunions d'information au siège
- \* 1 réunion à Vitry
- \* 2 webinars : 1 pour les directeurs des magasins cédés, et 1 pour l'ensemble des directeurs de DCF
- \* 4 conventions : Saint-Etienne, Paris, Marseille, Toulouse
- \* les déjeuners Codir

N. Bertin est surpris de constater qu'il est possible d'accueillir 280 personnes dans la salle G. Guichard, et qu'il n'a pas été possible de convier plus de 250 personnes lors d'un webinar.

L. Delaire insiste sur le fait qu'il y a de la communication, même s'il est vrai que la presse ne manque jamais une occasion de rebondir sur une actualité. La Direction veut être transparente vis-à-vis des collaborateurs. Les collaborateurs du Groupe disposent eux aussi d'un pouvoir de communication.

T. Bour James indique qu'il n'y croit plus et qu'il pense que le Groupe va être démantelé.

P. Pachod précise que les collaborateurs des magasins cédés n'ont pas été avertis. L. Delaire répond que les magasins ont été avertis dans le cadre légal, à la fin du CSEC.

Juridiquement parlant, le premier signe d'alerte, c'est le moment où l'entreprise est en retard dans le paiement de ses taxes, de ses impôts et de ses cotisations sociales.

Nous savons aujourd'hui qu'un certain nombre de fournisseurs sont réglés avec du retard, voire pas du tout.

Compte tenu de ces éléments, nous pouvons raisonnablement supposer que Casino est à la limite de déclarer la cessation de paiements.

Les salariés sont de plus en plus inquiets et demandent en urgence des comptes à la direction.

- Pouvez-vous nous garantir que le groupe est en mesure de verser les prochaines échéances de salaires ainsi que le 13ème mois ?
- Que représente en millions d'euro la trésorerie mensuelle de l'ensemble des salaires du Groupe Casino en France ?

soit l'ensemble des coûts salariaux super-brut (brut salarial + charges patronales)

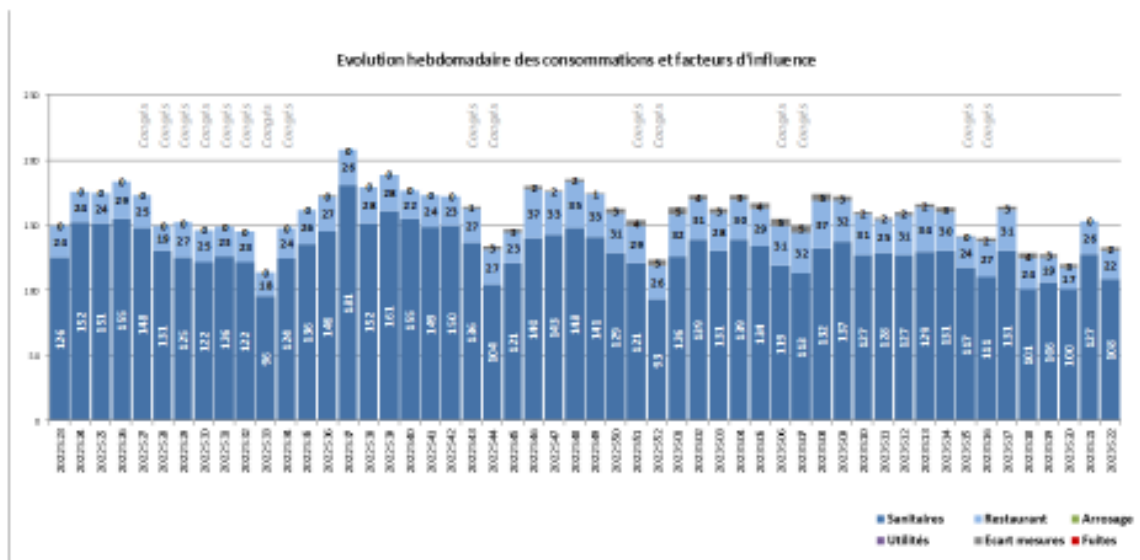
L. Delaire donne toutes les garanties. Il n'y a pas d'inquiétude à avoir sur les salaires et la gratification. Toutes les précautions sont prises pour que le Groupe ne soit pas pris en défaut.

L. Delaire indique qu'il n'a pas les éléments concernant la trésorerie de l'ensemble des salaires.

S. Laffont intervient pour indiquer que depuis de nombreuses années, on entend parler de la fin de Casino, C. Loumeau rétorque que le Groupe n'avait pas ce niveau de dette.

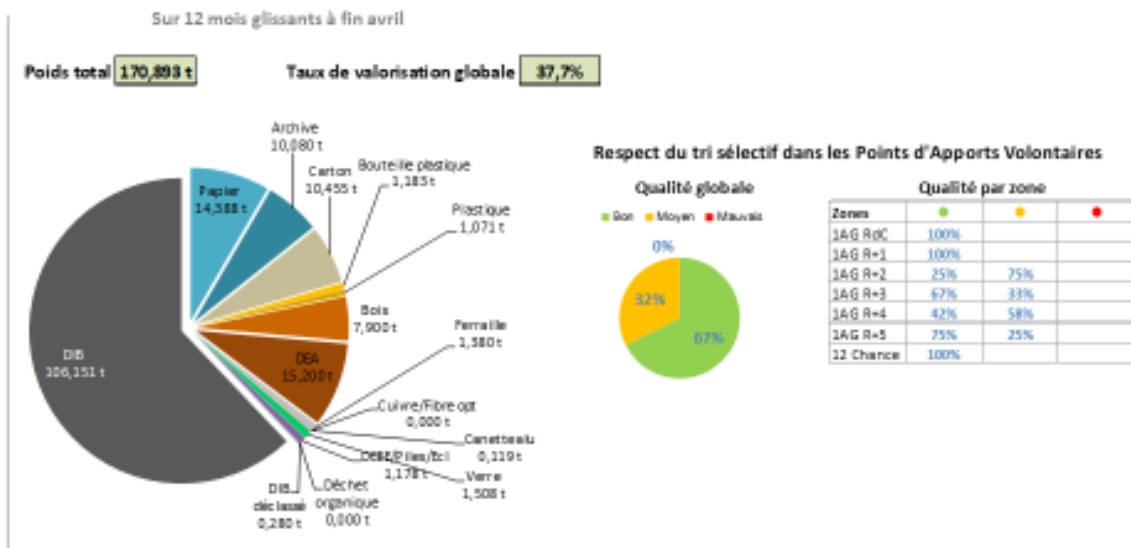
T. Bour James indique que M. Daubinet a déclaré qu'elle souhaitait mettre plus de personnel dans les magasins. Alors que dans les magasins cédés, on propose des ruptures conventionnelles aux collaborateurs. L. Delaire répond qu'il est très étonné par cette information. Il pense que T. Bour James n'a pas la bonne information. Celui-ci propose de lui faire parvenir les éléments dont il a eu connaissance.





S. Laffont demande si la consommation a diminué avec l'arrêt du chauffage de l'eau des robinets dans les toilettes. F. Ferrand répond qu'il n'a rien vu de notable.

N. Bertin demande à quoi correspondent les cases grises. F. Ferrand répond qu'il s'agit des écarts de mesure entre les différents compteurs. F. Ferrand ajoute que l'arrosage a également été arrêté.



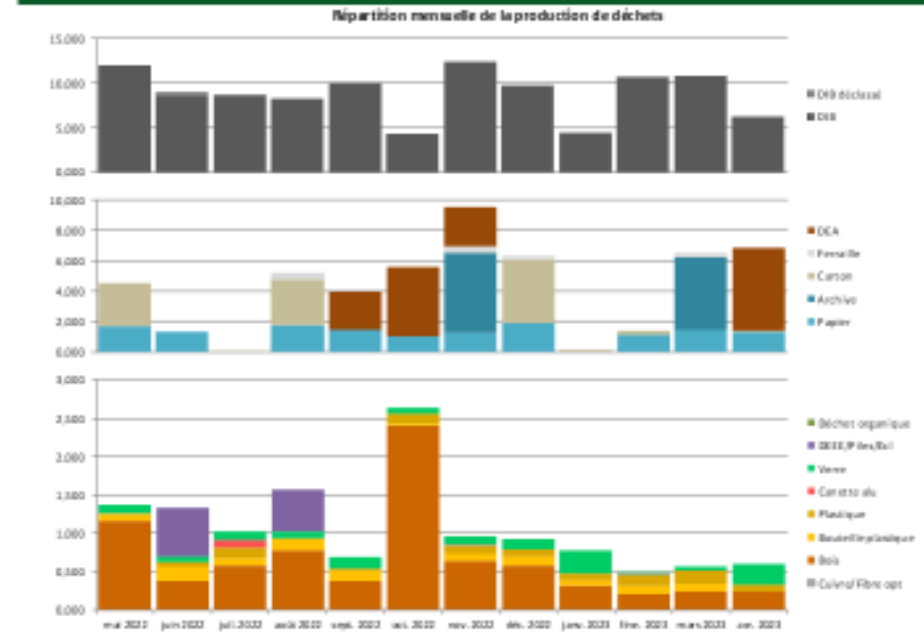
F. Ferrand observe que le tonnage est en baisse, le tri est moins bien efficace.

Pour mémoire, F. Ferrand rappelle que DIB signifie Déchet Industriel Banal, et que ce type de déchets n'est pas valorisé. Un déchet valorisé signifie que soit le déchet ne nous coûte rien, soit il nous est payé.

Les déchets DIB sont manuellement triés.

F. Ferrand rappelle également que lorsqu'un collaborateur ne sait pas comment faire le tri, il doit utiliser le collecteur « Déchets Mélangés ».

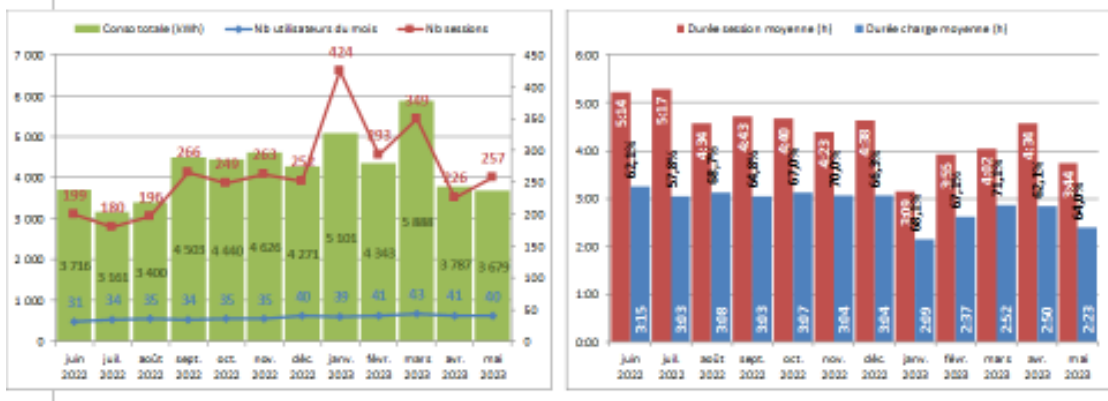
## Indicateurs déchets 2/2



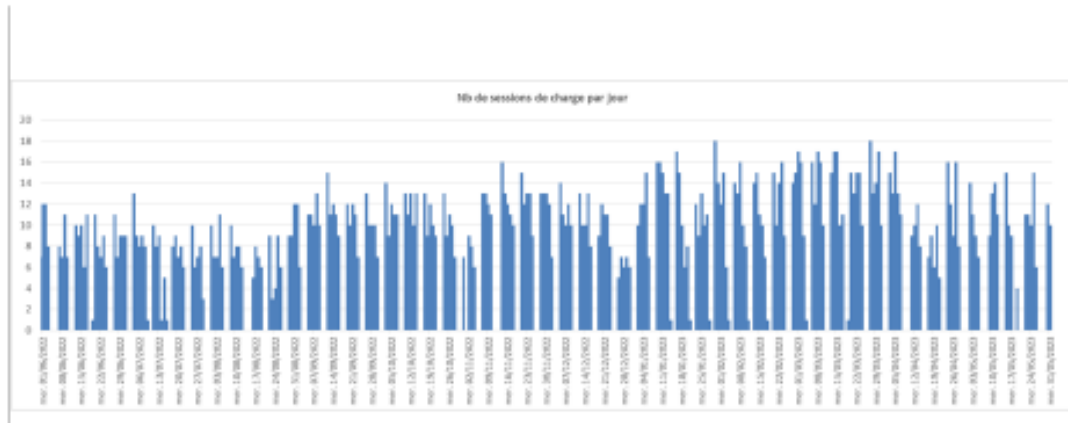
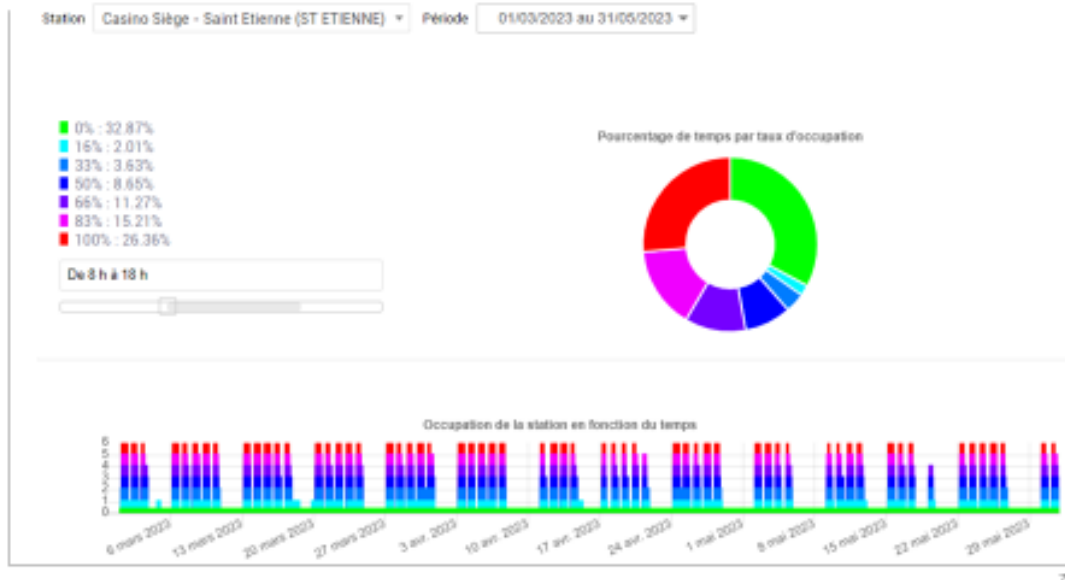
## Suivi de l'utilisation des bornes de charge de véhicules électriques 1/3

Totaux 12 mois glissants :	Nb de sessions de charge : 3 154
	Consommation électrique : 50 915 kWh
	Coût énergie : 15 137 €

57 utilisateurs déclarés

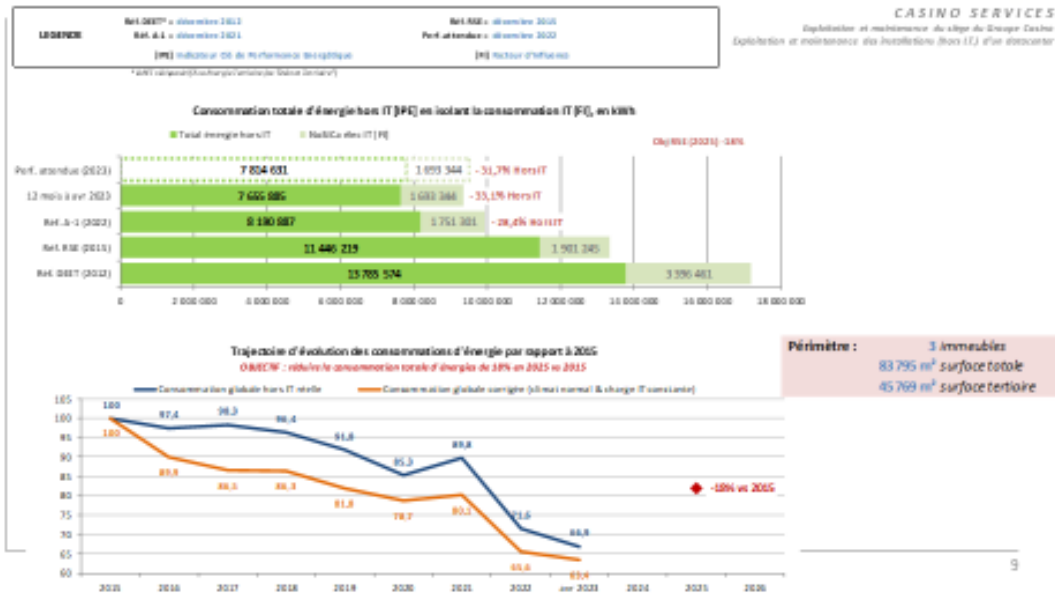


F. Ferrand rappelle qu'il y a 6 bornes de recharge. Tout nouvel utilisateur doit prendre contact pour obtenir un badge. D. Chardon demande s'il serait possible d'avoir un comparatif sur les années précédentes. L. Delaire indique que ce sera fait pour la prochaine réunion.



L. Delaire demande s'il y a des limites de puissance quant à l'utilisation des bornes. F. Ferrand répond qu'on dispose d'une puissance de 7 KWatt partagée sur toutes les bornes. Il rappelle également qu'il existe une liste de diffusion des utilisateurs ainsi qu'une page Web pour avoir la situation et la disponibilité des bornes.

L. Tarquinio demande s'il est possible de rajouter des bornes puisque il y a de plus en plus de propriétaires de voiture électrique. F. Ferrand répond que ce n'est pas possible. L. Tarquinio indique donc que les collaborateurs concernés devront avoir conscience qu'ils ne pourront pas recharger les voitures au bureau.



La consommation concerne le siège social, le 35 rue de la Montat et Nosica. On est déjà bien en dessous des objectifs par rapport à l'objectif RSE de 2015.

D. Chardon observe qu'on a un bâtiment en moins. F. Ferrand indique que le 35 rue de la Montat est malgré tout toujours pris en compte dans les statistiques. C. Lucas observe qu'il y a quand même eu une baisse spectaculaire. F. Ferrand répond qu'il y a eu une baisse de la consommation liée au 35 rue de la Montat, mais également il y a eu le plan de sobriété énergétique.

S. Laffont indique qu'il y a dans le bâtiment certaines parties plus froides ou plus chaudes que d'autres, elle demande si un plan de travaux est prévu. F. Ferrand répond par la négative. L'écart entre certaines zones est lié à la configuration du bâtiment.

### Plan de sobriété énergétique – résultats hiver 2022-2023

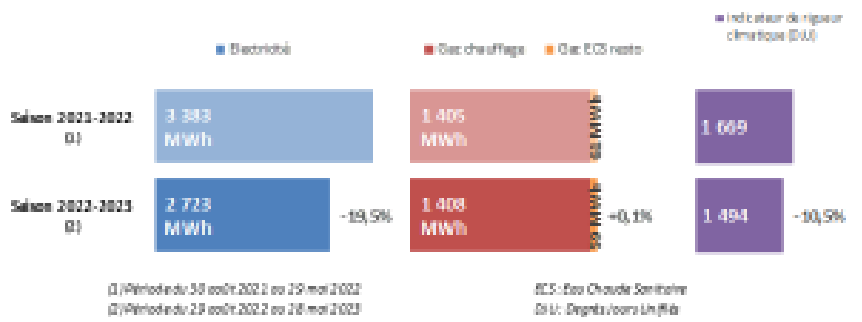
Coupe automatique de l'éclairage à 12h, 18h et 19h\*

Consigne de chauffage des bureaux à 19 degrés

Coupe du chauffage à 18h (actuellement 220h)

Coupe de l'eau chaude dans les sanitaires

### CONSOMMATION D'ENERGIES DU SIEGE 1 COURS A. GUICHARD



- | 22/05 : arrêt des résistance électriques des poutres froides  
+ passage de la consigne de température des bureaux à 23°
- | 26/05 : arrêt des chaudières gaz pour le préchauffage de l'air entrant  
+ passage de la consigne de température des bureaux à 25°
- | La consigne de température des bureaux sera montée à 26° quand les températures extérieures s'approcheront des 30°, afin de limiter l'utilisation de la climatisation.

C. Lucas demande comment fonctionnent les boitiers de climatisation dans les bureaux. F. Ferrand répond que la température indiquée est la température mesurée dans la pièce. Il est possible de changer de + ou moins 1 degré la consigne de climatisation. Pour mémoire, une explication sur le fonctionnement de ces boitiers a été faite lors du CSEE du 14 décembre 2022.

- | Affichage en salles de réunion mutualisées  
+ message INFOPRATIQUE du 6 Juin

**PROCEDURES DE SECURITE**  
N° unique pour alerter les secours 112/911/999 dans le bâtiment à J. Guichard :

**Poste de sécurité principal  
(04 77) 45 82 00**

<p><b>Vous êtes témoin d'un incident, accident, malaise, ou vous avez-vous-même besoin de secours...</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Alertez le PC Sécurité !</b></p> <p><small>N'intervenez pas directement si vous n'êtes pas formel (sauveteur Secouriste du Travail). Si vous le pouvez, demandez à un SST présent à proximité du lieu de l'accident de prendre la victime en charge jusqu'à l'arrivée d'un agent de sécurité.</small></p>	<p><b>Vous détectez un danger, une odeur suspecte, de la fumée, des flammes, un bruit inhabituel...</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Alertez le PC Sécurité !</b></p> <p><small>En cas de départ d'incendie, tout collaborateur, notamment ceux formés (équipiers de Première Intervention), peut utiliser un extincteur à proximité, en évitant de se mettre lui-même en danger.</small></p>
--	--

**Lors de votre appel :**

- ✓ Réalisez votre nom et un numéro de téléphone pour vous rappeler si nécessaire
- ✓ Donnez la localisation précise du lieu de l'incident : (étage, aile, bureau ou local particulier (salle de réunion, espace détente, escalier de secours...))
  - ✓ Identifiez le nombre de victimes éventuelles
- ✓ Attendez l'arrivée de l'agent de sécurité avant de raccrocher

Casino Services / CSP Paie R+1 ailes H	Réorganisation d'implantations de plusieurs équipes, avec création de bureaux fermés, incluant un aménagement pour un poste adapté. 32 collaborateurs concernées, réalisation de début avril à mi-mai
DCF Amont R+4, aile H	Réimplantation d'une équipe avec création de bureau permettant l'aménagement de postes adaptés. 7 collaborateurs concernés, réalisation mi-avril
Easydis + DCF DA R+2 ailes B et D	Réorganisation de plusieurs services par mouvements sur les pôles de travail existants + travaux de décloisonnement de 3bureaux et d'une petite salle de réunion dédiée 133 collaborateurs concernés, réalisation 4 et 5 mai
Salle de réunion 1.01	Nouvelle salle de réunion mutualisée au R+1, capacité 20 places

Q. Dufaut demande si la signalétique des zones de bureau va être refaite. F. Ferrand confirme que c'est à son équipe de le faire.

L. Delaire demande comment s'est déroulé le dernier exercice Incendie. F. Ferrand indique qu'il va redonner les consignes aux EPI car il y a eu quelques difficultés. Il va également reprogrammer un exercice.

C. Loumeau demande si les EPI vont recevoir un SMS. F. Ferrand répond que l'envoi de SMS est fait par le PC Sécurité lorsqu'il y a une zone à risque. Il n'y a pas de message dans le cas d'un exercice.

F. Ferrand indique qu'il y a également un module elearning à l'intention des nouveaux arrivants pour expliquer les règles de sécurité dans le bâtiment. L. Delaire précise qu'il a demandé à Campus d'ouvrir ce module à tous les collaborateurs de la DSI.

T. Bour James demande s'il y a des informations sur l'aménagement pour les vélos. F. Ferrand répond qu'il n'a pas d'avancée significative sur ce point.

## 15 . Calendrier prévisionnel des réunions 2023

L. Delaire présente le calendrier prévisionnel des réunions ordinaires du CSEE pour l'année 2023. Les réunions se tiendront les 3<sup>ème</sup> jeudi du mois.

C. Loumeau demande s'il est possible d'annuler la réunion du mois de juillet en raison des vacances. L. Delaire répond par la négative, la réunion sera maintenue avec les présents.

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	
<del>Jeudi 23 février</del> Mardi 28 février	<del>09h00</del> 14h30		Jeudi 24 août	09h00	
<del>Jeudi 23 mars</del> Mercredi 29 mars	<del>09h00</del> 10h00	avec points SSCT	Jeudi 21 septembre	09h00	avec points SSCT
Jeudi 27 avril	09h00		Jeudi 26 octobre	09h00	
<del>Jeudi 25 mai</del> Mercredi 24 mai	09h00		Jeudi 23 novembre	09h00	
Jeudi 22 juin	09h00	avec points SSCT	Jeudi 14 décembre	09h00	avec points SSCT

Le Secrétaire :  
Quentin DUFAUT

