

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT DSI  
DE LA SOCIÉTÉ DCF DU 27 JUILLET 2023**

Sous la présidence de Louis DELAIRE

Membres élus titulaires présents :

Mme Valérie BENIER  
M. Jean- Marc BO  
M. Quentin DUFAUT  
Mme Catherine LUCAS  
M. Pascal PACHOD  
M. André PAUVISSE VATRA  
M. Jean Paul TRECARTES

Membres élus suppléants présents :

M. Xavier FORAISON  
Mme Carine FOULIÉ  
M. Eddy GUICHARD  
Mme Sylvie LAFFONT  
M. Xavier MOUNARD  
M. Mikaël VEY

\*\*\*

M. Thierry BOUR JAMES (RS CGT)

\*\*\*

Excusé.e.s :

M. Nicolas BERTIN  
M. Ludovic CARON  
Mme Delphine CHARDON  
Mme Nathalie CLAVIER  
M. Mickaël GARDE  
M. Steven LEMOINE  
M. Christopher LOUMEAU  
M. Stéphane PETIT  
M. Laurent TARQUINIO

Invité :

Mme Isabelle CHAUD-BOULARD  
M. Philippe CROUZY  
Mme Laurie GUTTON

\*\*\*

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 23 juin 2023
2. Informations de la Direction
  - Effectifs
  - Sociétés extérieures
  - Compte-rendu social du mois de juin
  - Présentation du dispositif d'accompagnement et de soutien psychologique
  - Présentation des dispositifs proposés à nos salariés aidants
  - Communication Projets DSI – la gazette : présentation
3. LAC
4. Questions des élus relatives aux thèmes visées par l'article L.2312-5 du code du travail
  - 1) Nous sommes toujours en attente de la date pour la remise des médailles du travail de cette année ?
  - 2) Après la remise en état du sol de la terrasse du 6eme, la direction va-t-elle continuer les travaux de réfection/nettoyage des espaces extérieurs (bac à fleurs, espace vert, etc. ....)?
  - 3) Avec la vente des magasins à INTERMARCHE la direction a-t-elle prévu la charge de travail exceptionnelle qui en découlera ? Un chef de projet démontage va-t-il être nommé ?

- 4) Suite aux CSEE précédents sur la question de la souffrance au travail dans certaines équipes quel plan d'actions a été mis en place ?
- 5) Vu le contexte actuel, les nombreux départs de prestataires, les budgets de prestation ont-ils être maintenus ? Les permanences d'astreinte seront-elles toujours viables ?
- 6) Sur la feuille standard de saisie des incidents ou interventions, au niveau de l'astreinte, il est indiqué, que le samedi commence à 08h00 pour finir le dimanche matin à 08h00, et que le dimanche commence à 08h00 pour finir le lundi à 08h00.
  - Dans quel créneau horaire un appel d'astreinte rentre dans le cadre des +100% du jour férié ?
- 7) Le groupe souhaite poursuivre les négociations avec Google afin de revoir les conditions de notre accord.
  - ✓ L'avenant proposé par Google qui expirait fin Juin 2023 n'a pas été signé (décision DG Casino)
  - ✓ En l'état du contrat => Nous ne bénéficions plus des capacités de financement Google
 Les 3 chantiers majeurs du programme M2C sont suspendus en attente des résultats de la négociation.  
 Compte tenu du contexte de reprise en cours, cela peut se comprendre qu'il y ait une sorte de standby sur des projets importants, mais nous déplorons encore une fois un manque de communication de la direction DSI.
  - Pouvez-vous prévoir des communications régulières sur l'avancement des projets majeurs ?

**Questions des membres et représentants de la CGT :**

- 8) Handicap :
  - Quel est le nombre de travailleurs handicapés déclarés au sein de la DSI ?
  - Quelle est la proportion de travailleurs handicapés au sein de la DSI, en dessus ou en dessous du seuil légal de 6% ?
  - Est-on meilleurs que la moyenne du groupe (plus de 9%).
- 9) Communications :  
 Beaucoup de salariés au siège comme en magasin, s'inquiètent pour l'avenir du groupe, mais surtout ne sont informés que par la presse sur une situation financièrement TRES délicate et qui est à mille lieues des communiqués lénifiants faits par la direction au cours des derniers mois.
  - La direction peut-elle enfin s'engager à avoir un discours franc et clair sur la situation du groupe dans ses communications aux collaborateurs ?
- 10) Contrats de travail :  
 Lors d'un changement d'un temps de travail, d'une promotion il est demandé aux salariés concernés de signer un avenant stipulant entre autres que le salaire annuel est ramené sur 12 mois au lieu de 13 comme avant.
  - Pourquoi tant d'insistance de la part de Casino d'opérer ce changement ?
- 11) Elections :  
 Le vote électronique permet de gérer et donner des résultats rapidement. Mais elle a encore des faiblesses dans l'équité. Nous avons constaté que plusieurs salariés en arrêt maladie de longue durée ou certains prestataires n'ont pas eu les moyens de voter lors des élections professionnelles. Ces salariés ne se connectant pas sur leur ordinateur professionnel depuis un certain temps.
  - Pouvez-vous nous donner des explications à ce sujet et comment éviter pour les prochaines élections ce type d'anomalie ?
- 12) Prestataires :  
 Vu la campagne de restriction budgétaire concernant les prestataires débutée fin mai, pouvez-vous nous communiquer le nombre de prestataires présents au 31 mai, au 1er juin ainsi qu'au 15 juillet incluant la répartition par service ?

13) Secteurs en tension à la DSI :

Suite à notre précédente intervention concernant l'équipe Infra-SGBD, nous avons constaté que ce n'était pas le seul service concerné.

- Quelles sont les actions que vous avez entamées depuis pour ces équipes en tension extrême (ou souffrance) ?

14) Situation de Casino :

Compte tenu de la situation financière du groupe et compte tenu désormais de la seule proposition s'offrant au conseil d'administration et à Jean-Charles NAOURI pour la reprise du groupe, le souhait de conserver le siège de St Etienne a été évoqué.

- Dans quelle mesure ce souhait sera maintenu ?
  - ✓ nombre de postes conservés au siège et combien à la DSI ?
  - ✓ Un PSE est-il envisagé avant décembre 2023 ? Si oui, quels seront les postes qui seront impactés ? Grille de salaire ?

Selon le code du travail, le motif économique peut résulter de l'un des 4 facteurs suivants : *des difficultés économiques (a), des mutations technologiques (b), une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité (c), une cessation d'activité (d) (L1233-3 du code du travail).*

En quoi la situation dégradée du groupe ne rentrerait pas dans cet article du code du travail qui induit logiquement cette autre disposition : Article L1233-61 Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

*Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise les dispositions de l'article L. 1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert.*

- Des ruptures conventionnelles seront-elles proposées à ceux qui souhaitent partir ?
- Pourquoi les Ruptures Conventionnelles sont-elles actuellement bloquées à la DSI, alors que cela est possible au siège dans les autres entités ?

15) Organisation :

Dominique Mure est parti à la retraite et Norbert NITCHEU en cours de départ (équipe de S Melot), qui reprendra l'activité de cette équipe désormais sans aucun passage de compétence ?

16) Dédommagements télétravail :

- Quel est le pourcentage des salariés qui renseignent les jours de télétravail dans SAP et qui demandent par conséquent l'indemnité mensuelle correspondante ?

Nous souhaiterions revenir au forfait mensuel dont nous bénéficions auparavant avec le précédent accord.

17) Cafétéria Siège :

Depuis plusieurs mois la friteuse est hors service et le directeur nous a informés que le matériel était propriété de Casino et donc il ne pouvait rien faire.

- Quand est-ce que la direction pense faire le nécessaire à ce sujet ?

18) Congés :

On a bien compris que l'on doit prendre au moins 5 samedis lorsque l'on pose nos congés payés (30J max).

On a bien dans SAP un compteur pour les jours de fractionnement (2j max) et un pour les jours d'anciennetés (3j max).

- Est-ce que les jours de fractionnement et les jours d'anciennetés ont les mêmes règles que les jours de congés payés

## 5. Calendrier prévisionnel des réunions 2023

En introduction, L. Delaire rappelle que lors de la précédente réunion, il avait informé les élus qu'il allait organiser une réunion d'information avec tous les managers ayant un élu parmi leurs collaborateurs. La première réunion a eu lieu le 26 juillet 2023, en présence de 6 managers. L. Delaire débriefe les élus suite à cette réunion.

Les managers ont été très intéressés et très curieux lors de cet échange. Ils avaient de nombreuses interrogations, notamment sur ce qu'ils pouvaient demander aux membres du CSEE, mais également sur ce que les élus pouvaient dire à la sortie des réunions CSEE (avant que le procès-verbal ne soit publié).

L. Delaire a répondu que les élus pouvaient faire un rapide compte-rendu de la réunion, notamment sur les décisions prises en séance. Il a précisé que les points confidentiels étaient indiqués comme tels pendant la réunion.

Il s'est également engagé à adresser aux membres du Codir et aux N-1 un email à la fin de la réunion CSEE pour les informer des points d'attention abordés en réunion.

L. Delaire a indiqué aux managers qu'il avait demandé aux élus la mise en place d'un planning syndical glissant afin qu'ils puissent informer les managers de leurs absences pour des réunions ou les heures de délégation. Il a bien précisé qu'il n'y avait aucune obligation légale, mais qu'il s'agissait d'une demande formulée pour faciliter le fonctionnement et l'organisation des équipes concernées, notamment pour la programmation des astreintes, la présence au pôle incidents, les interventions, etc ...

I. Sénéchal leur a également expliqué le fonctionnement des heures de délégation et du suivi mis en place. Elle a également incité les managers à lire les PV des réunions CSEE afin de connaître la teneur des échanges.

Un email sera également adressé à tous les collaborateurs de la DSI lorsque le PV approuvé en séance sera publié sur l'intranet afin que chacun puisse en prendre connaissance.

Une prochaine réunion sera organisée fin août.

## 1 . Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social et Economique d'Etablissement du 23 juin 2023

En l'absence de certains titulaires, ce sont les membres suppléants qui sont désignés pour approuver le PV.

Les titulaires absents sont remplacés par les suppléants suivants :

Nicolas Bertin par Xavier Foraison  
Delphine Chardon par Sylvie Laffont  
Steven Lemoine par Xavier Mounard  
Pascal Pachod par Eddy Guichard

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 23 juin 2023 est mis aux voix. Il est approuvé par 7 avis positifs.

C. Lucas remarque que certains slides sont difficiles à lire. L. Delaire répond que les présentations trop illisibles seront dorénavant mises en annexe.

## 2. Informations de la Direction

### 2.a – Effectifs

	JUIN 2023	MAI 2023
<b>Effectif équivalé temps plein (ETP)</b>	<b>283.30</b>	<b>282</b>
dont stagiaires	4	2
dont contrat d'alternance (CA et CP)	12	12
dont temps pleins (CDI uniquement)	244	245

dont temps partiels (CDI uniquement)	23.30	23
	<b>JUIN 2023</b>	<b>MAI 2023</b>
<b>Effectif en valeur absolue</b>	<b>289</b>	<b>288</b>
dont temps partiels	29	29
⇒ dont femmes à temps partiels	23	23
⇒ dont hommes à temps partiels	6	6
CDI	273	274
⇒ dont hommes	209	210
⇒ dont femmes	64	64
⇒ dont employés (CDI)	/	/
⇒ dont maîtrises (CDI)	19	19
⇒ dont cadres (CDI)	254	255
CDD (dont alternants : CA et CP)	12	12
Stagiaires	4	2

	<b>JUIN 2023</b>	<b>MAI 2023</b>
<b>Entrées</b>	4 stagiaires	1 stagiaire
<b>Départs</b>	1 CDI – 2 stagiaires	1 CDI

<b>Intérim</b>	<b>JUIN 2023</b>	<b>MAI 2023</b>
Nombre de Contrats	/	/
dont hommes	/	/
dont femmes	/	/
dont nombre de journées de travail effectuées	/	/
Motifs (*)	/	/
<b>Entreprises extérieures (agent de sécurité et agent d'entretien) sur l'ensemble du siège social</b>	<b>46</b>	<b>30</b>
dont hommes	33	17
dont femmes	13	13
dont nombre de journées de travail effectuées	445	424

RS : Remplacement d'un salarié

ATA : Accroissement temporaire d'activité

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

T. Bour James demande s'il serait possible de présenter lors d'une prochaine réunion le dispositif d'intégration des alternants à la DSI. L. Delaire répond par l'affirmative.

## 2.b – 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	14						
NOMBRE DE JOURS FACTURES PAR LES SOCIETES EXTERIEURES	306	244	1 118	798	702	1 513						

## 2.c – Compte-rendu sociale du mois de juin

### ▪ ETAT SANITAIRE

15	malades (hors AT)	contre	8	En Mai 2023
	Dont 5 absents de plus de 30 jours	contre	5	En Mai 2023
	Représentant 242 jours de maladie	contre	194	En Mai 2023
0	arrêt pour congé maternité	contre	0	En Mai 2023
0	arrêt pour congé paternité	contre	0	En Mai 2023
3	collaborateurs en invalidité 2e catégorie	contre	3	En Mai 2023

### ▪ ACCIDENT DU TRAVAIL / TRAJET

RAS

### ▪ MEDECINE DU TRAVAIL

#### 19 visites médicales

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

## 2.d – Présentation du dispositif d'accompagnement et de soutien psychologique

L. Delaire présente ce nouveau dispositif qui comprend les prestations suivantes :

- Ligne d'écoute et de soutien psychologique pour les salariés ;
- Intervention d'un psychologue sur site à la suite d'un évènement grave / traumatique ;
- Soutien psychologique individuel.

L. Delaire précise qu'une campagne d'information sera faite auprès de toute la D.S.I par mail et par voie d'affichage.

L. Delaire demande par ailleurs aux élus d'être en relais de cette campagne.

L. Delaire présente aux élus l'affiche qui sera mise en place dans les locaux et diffusée par mail :

**DISPOSITIF D'ÉCOUTE ET DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE**

Un service disponible 24h/24 et 7j/7

Une confidentialité garantie

Des professionnels à votre écoute

**0 800 000 240** Service & appel gratuits

La direction de l'entreprise met à votre disposition, en partenariat avec Eléas, une ligne d'écoute et de soutien psychologique avec des professionnels indépendants à votre écoute.

Si vous rencontrez des difficultés professionnelles ou personnelles et que vous souhaitez en parler, notre service de soutien psychologique par téléphone est là pour vous aider.

Eléas vous accompagne en cas de :

- Stress, angoisse, anxiété ;
- Évènement grave ;
- Conflit au travail ;
- Problèmes familiaux ;
- Besoin d'aide à la décision ;
- Etc.

Notre relation partenariale est qualifiée dans le présent des lignes psychologiques et assure notamment l'accompagnement et le soutien psychologique de votre site via des équipes de la ligne téléphonique dédiée (numéro vert). Nous remercions à titre éditorial toutes les personnes qui nous ont permis de réaliser cette campagne et d'être de la confiance et d'être de l'accompagnement et de la présence des équipes professionnelles engagées à la CASIS, et de France.

⇒ La présentation détaillée des trois dispositifs figure en annexe du PV.

J.M. Bo trouve que ce dispositif fait doublon avec celui mis en œuvre par « Mon Conseiller Social en Ligne ». L. Delaire répond que la ligne d'écoute proposée dans le cadre de « Mon Conseiller social en ligne » a été supprimée sur l'ensemble des périmètres du Groupe début 2023.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, nous mettons en service une nouvelle ligne d'écoute et de soutien psychologique en partenariat avec le cabinet ELEAS (Numéro dédié : 0 800 000 240).

V. Bénier demande si ce service est rattaché à la Mutuelle, L. Delaire répond par la négative.

S. Laffont demande qui est à l'initiative du signalement en cas d'intervention d'un psychologue sur site à la suite d'un évènement grave / traumatique. L. Delaire répond que la fiche de déclenchement est établie par le Responsable RH.

P. Pachod demande si Eleas remontera une alerte auprès des BU s'il y a beaucoup d'alertes.

L. Delaire répond qu'il ne sait pas, il se renseignera sur ce point.

## 2.e – Présentation des dispositifs proposés à nos salariés aidants

L. Delaire présente ces dispositifs en rappelant en introduction la définition du salarié aidant : « Salarié exerçant son activité professionnelle et qui, en parallèle, vient en aide à une personne de son entourage qui est dépendante (âge/handicap...) pour accomplir les actes de la vie courante (faire les courses, préparer ou donner les repas, soins, prise de RDV médicaux, ménage...) ».

Les dispositifs présentés sont les suivants :

- **Fonds solidaire du congé de l'aidant familial ;**
  - Possibilité donnée à un salarié de s'absenter jusqu'à 12 jours/an sans perte de rémunération pour accompagner son proche aidé, dès lors qu'il est en situation de handicap ou atteint d'une affection de longue durée exonérante (ALD).
  - L'aidé peut être un enfant, un conjoint (époux, partenaire de pacs, concubin notoire) ou un ascendant direct (père, mère).
  - Le maintien du salaire des salariés aidants est assuré par un fonds solidaire contenant des jours donnés par des salariés donateurs et abondés par l'entreprise
- **La ligne d'info aidants proposée par Malakoff Humanis ;**
  - Mise en relation avec une assistante sociale et possibilité de bénéficier d'aides financières sous conditions de revenus telles que :
    - \*des chèques emploi services pour financer des prestations d'aide à domicile,
    - \*des aides financières venant en complément des allocations versées par la Caisse d'Allocations Familiales en cas de congé de présence parentale, congé proche aidant ou congé de solidarité familiale
    - \* des allocations en cas d'hospitalisation du conjoint ou d'un enfant
- **Le Service « Aux côté des aidants » proposé par AG2R La Mondiale.**
  - Service qui propose un accompagnement individualisé avec suivi à 3 mois :
  - Service gratuit pour les salariés aidants du lundi au vendredi de 9h à 18h
  - 01 41 85 96 52

⇒ *La présentation détaillée des dispositifs figure en annexe du PV.*

L. Delaire ajoute qu'on ne cible pas la personne qui pourra bénéficier des jours donnés.

T. Bour James propose de faire un annuaire reprenant les numéros de téléphone de tous les services d'aide aux collaborateurs. L'équipe RH va regarder ce qu'il est possible de faire.

L. Delaire présente également la mesure d'Aménagement du temps de travail pour les employés aidants prévue lors des NAO 2023.

Cette mesure permet aux salariés ayant le statut employé et qui sont aidants de bénéficier à titre expérimental d'un aménagement de leur temps de travail sur 4 jours par semaine. Cet aménagement du temps de travail n'a pas d'impact sur le salaire de base du salarié.

Q. Dufaut demande pourquoi seuls les employés sont concernés par cette disposition. L. Delaire répond qu'il s'agit d'une mesure expérimentale à négocier dans le cadre des NAO.



S. Laffont demande s'il est nécessaire d'avoir épuisé tous ses jours de congés et RTT pour obtenir des jours de congés pour les aidants.  
 I. Sénéchal répond par la négative. Elle ajoute que ce dispositif permet de bénéficier d'au maximum 12 jours ouvrables successifs ou 10 jours ouvrables fractionnés par année civile.  
 Enfin, L. Delaire diffuse l'affiche de présentation du service « Aux côtés des aidants ».

**AIDONS AIDANTS**

**FRANÇOISE EST SOUVENT AU TÉLÉPHONE.**

**MAIS CE N'EST PAS POUR PRENDRE DES NOUVELLES DE SES AMIS.**

**FRANÇOISE RECHERCHE DES INTERVENANTS À DOMICILE POUR S'OCCUPER DE SON MARI ATTEINT D'UN CANCER.**

**#2** Connaissez-vous le service « Aux côtés des aidants » ?

**Un seul interlocuteur qui vous écoute et propose des solutions adaptées pour accompagner votre proche dépendant :**

- Réalisation d'un bilan par téléphone pour une évaluation personnalisée des besoins de l'aidant et de l'aidé.
- Établissement d'un plan d'actions à initier (aides à domicile, aides financières, recherche d'établissements, soutien psychologique, etc).
- À l'issue d'une période de 3 mois : bilan sur l'évolution de la situation et adaptation du plan d'actions si besoin.

Dispositif proposé par Casino en partenariat avec l'ACSR

**01 41 85 96 52**

Plus d'informations ici 

**LA SOLIDARITÉ PREND TOUT SON SENS**



**2.f – Communication Projets DSI – la gazette : présentation**

L. Gutton et I. Chaud Boulard présentent ce projet.

⇒ La présentation détaillée figure en annexe du PV.

Elles précisent que de nombreux collaborateurs regrettent de ne pas avoir d'informations sur les projets et les activités des autres équipes. L'objectif de cette gazette est de se doter d'un outil de communication au sein de la D.S.I.

L. Delaire demande aux élus si ce constat leur semble correct. Ceux-ci répondent par l'affirmative, T. Bour James ajoute que cela manque effectivement à la DSI.

L. Delaire précise que ce projet a une vraie dimension humaine, le but est de mettre en avant tous les collaborateurs qui participent aux projets, quelle que soit leur fonction. Il est notamment envisagé de réaliser des portraits de collaborateurs.

Ce sera sous format papier, mais également en utilisant les supports numériques.

Il faut vulgariser les informations pour permettre à chacun de comprendre les sujets.

L. Delaire lance un appel à candidature auprès des collaborateurs pour proposer des projets d'article.

I. Chaud Boulard précise que cette gazette doit permettre d'obtenir de l'information tout en s'autorisant un ton décalé ou humoristique.

## **un nom qui change ou pas....**

Avant le lancement demander de voter, via un teasing

**Geek fort et vert**  
**Geek & Collect**  
**Le fil IT**  
**IT News**  
**Buzz'IT**  
**Post'IT**

Un vote va être organisé auprès des collaborateurs de la DSI pour déterminer le nom de la future gazette.

L. Delaire demande aux élus ce qu'ils pensent de cette idée. Ceux-ci répondent qu'ils sont très contents de cette initiative.

X. Mounard demande s'il est prévu de publier une méthodologie projet dans la gazette. L. Gutton et I. Chaud Boulard répondent que c'est effectivement en projet, mais pas sur la gazette.

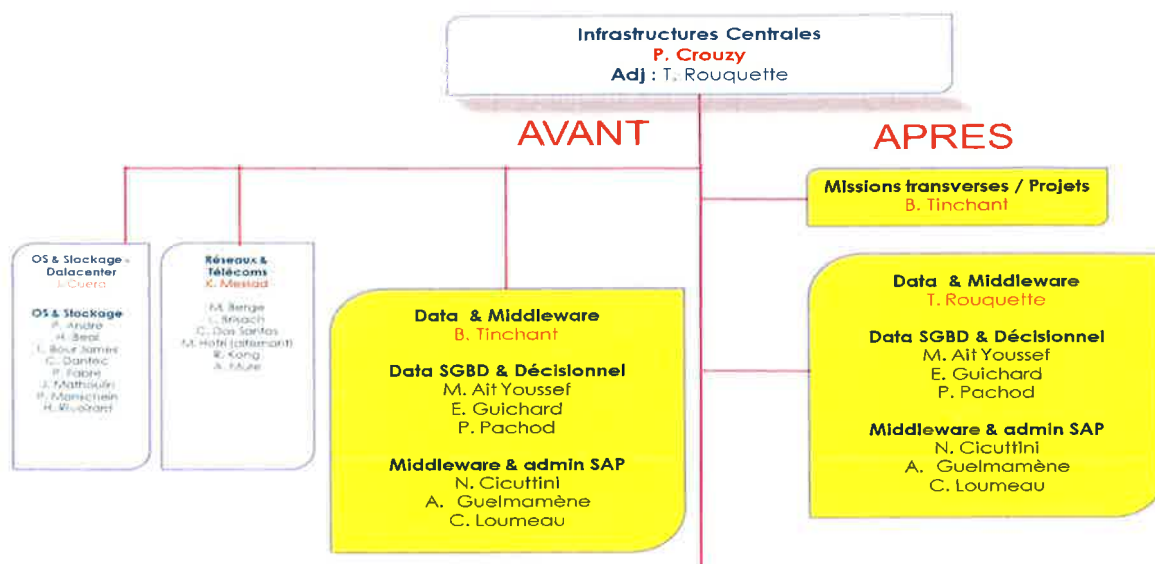
L. Delaire indique également qu'il faudrait trouver des volontaires pour faire les montages vidéo, et également des dessins humoristiques (comme dans la presse traditionnelle).

L. Gutton et I. Chaud Boulard espèrent que les collaborateurs seront indulgents pour le 1<sup>er</sup> numéro.

S. Laffont indique qu'il s'agit d'une démarche très intéressante pour répondre aux besoins d'information des collaborateurs sur les projets, mais cela ne répondra pas au besoin de visibilité globale. L. Delaire précise qu'il souhaite donner une impulsion, il veut lancer une dynamique collective. L. Gutton et I. Chaud Boulard précisent que l'objectif est de donner de l'information, mais pas de manière exhaustive.

### **2.g – Ajustement d'organisation Direction Infrastructures Centrales**

P. Crouzy intervient pour présenter cette organisation.



Ajustement d'organisation : Direction Infrastructures Centrales



## I Contexte :

- Souhait d'un collaborateur de bénéficier du dispositif de départ progressif à la retraite à partir de Septembre 2023

## I Adaptation de l'organisation

- Thierry Rouquette prend la responsabilité du pôle Data & Middleware
- Il sera secondé, dans les premiers temps, dans cette mission par Bernard Tinchant afin d'accompagner la reprise de ce pôle dans les meilleures conditions.
- Thierry Rouquette conserve le suivi des projets transverses au sein de la DIP
- Bernard Tinchant participera activement au projet MVS2Cloud
- Bernard Tinchant accompagnera Thierry Rouquette dans le suivi et la gestion de projet des équipes infrastructures

Q. Dufaut demande si T. Rouquette va cumuler les 2 postes. P. Couzry répond qu'il prendra en charge certaines tâches actuelles de T. Rouquette.

T. Bour James observe que T. Hocaoglu a changé d'équipe et qu'il n'y a pas eu de présentation au CSEE. L. Delaire répond qu'il ne s'agissait que d'une mobilité individuelle et pas d'une réorganisation de l'équipe. Q. Dufaut demande ce qui qualifie un mouvement majeur. L. Delaire répond que la modification doit toucher le fonctionnement de l'équipe. Dans le cas de T. Hocaoglu, il s'agit d'un mouvement individuel suite à une demande de mobilité de la part du collaborateur.

S. Laffont demande quel sera le temps de travail de B. Tinchant. L. Delaire répond qu'il souhaite travailler à 50 %. S. Laffont demande quel est le seuil d'incompatibilité à un poste de manager. L. Delaire répond qu'il n'y a pas de seuil, on étudie le bon fonctionnement de l'équipe.


J.M. Bo note que le poste « Missions transverses / Projet » a été créé pour B. Tinchant.

P. Couzry répond que B. Tinchant était déjà prévu sur MVS dans le cadre de la migration GCP en raison de son expertise sur le sujet. Le dispositif a été adapté en conséquence afin de le conserver dans l'équipe.

J.M. Bo demande ce que B. Tinchant fera si le projet Cloud est stoppé. L. Delaire répond que si les projets ne redémarrent pas, on réorganisera les équipes. P. Couzry ajoute qu'on prévoit les réorganisations par rapport aux projets en visibilité, c'est ce qui a été fait dans ce cas.

J.M. Bo demande si les élus peuvent parler de cet ajustement en sortant de la réunion. P. Crouzy indique qu'il prévendra les équipes sous 2 jours, il demande donc aux élus d'attendre avant d'en parler.

### 3. Situation financière du CSEE



Situation financière du CSEE

- **COMPTE FONCTIONNEMENT :**
  - **Solde :** 52.633,82 €
  - **Aucun mouvement**
  
- **COMPTE ACTIVITÉ :**
  - **Solde :** 94,67 €
  - **Aucun mouvement**

C. Foulié demande si un RV a été positionné avec la banque. V. Bénier répond que non. J.M. Bo suggère de les appeler afin de savoir quels seront les documents à produire.

J.M. Bo demande si le règlement intérieur a été publié. I. Sénéchal répond qu'elle va vérifier ce point, et faire le nécessaire le cas échéant.

### 4. 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.

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

- 1) Nous sommes toujours en attente de la date pour la remise des médailles du travail de cette année ?

L. Delaire précise qu'il a déjà récupéré les médailles et les diplômes. On attend les consignes de la Direction des Ressources Humaines de DCF pour savoir s'il y aura une cérémonie groupée.  
La prime sera versée sur la paie de septembre.  
V. Bénier demande si la DRH a la liste des collaborateurs médaillés, L. Delaire répond par l'affirmative. Il y a 33 médaillés et un prix G. Guichard en faveur des familles nombreuses.  
Q. Dufaut demande combien il faut d'enfants pour obtenir ce prix, L. Delaire répond qu'il en faut minimum 3.  
C. Lucas demande si les enfants doivent être nés pendant la carrière Casino, L. Delaire répond par l'affirmative.
  
- 2) Après la remise en état du sol de la terrasse du 6eme, la direction va-t-elle continuer les travaux de réfection/nettoyage des espaces extérieurs (bac à fleurs, espace vert, etc. ....)?  
Il n'y a pas de travaux supplémentaires prévus.

Cependant, concernant les bacs à fleurs, les équipes de nettoyage enlèveront les mégots et les gobelets dès vendredi 28 juillet. L. Delaire observe qu'il y a un manque de civilité de certains collaborateurs. L'équipe de maintenance demandera également un devis auprès de la société de nettoyage.

3) Avec la vente des magasins à INTERMARCHÉ la direction a-t-elle prévu la charge de travail exceptionnelle qui en découlera ? Un chef de projet démontage va-t-il être nommé ?

L. Delaire demande aux élus des explications sur la charge de travail exceptionnelle. De quoi s'agit-il ? J.M. Bo répond que plusieurs équipes vont être concernées. Il pense notamment aux équipes en charge du réseau, des caisses, de la coupure informatique des magasins y compris les traitements. Il ajoute que les délais vont être courts pour les premières bascules prévues en novembre.

L. Delaire répond que la date de la 1<sup>ère</sup> vague a été avancée, mais que suite aux visites effectuées en magasin, le matériel serait repris par les équipes d'Intermarché. Il verra ce point avec C. Chevalier à son retour de congés afin d'avoir un topo précis sur la charge de travail à envisager. A sa connaissance, aucun chef de projet n'a été nommé pour accompagner ces opérations. M. Vey intervient pour indiquer qu'il a eu une information précisant que le chef de projet serait I. Chaud-Boulard. L. Delaire vérifiera ce point.

J.P. Trescartes indique qu'il y a actuellement des traitements de nuit susceptibles de déclencher des appels d'astreinte. J.M. Bo se dit très inquiet car ce point ne sera pas traité avant mi-août, soit quelques semaines avant les bascules. Il ajoute qu'à la fin de l'été, il devrait y avoir des mises en production massives car pour l'instant toutes les opérations sont « gelées ». Il alerte la Direction sur la charge de travail potentiellement très importante en septembre.

L. Delaire indique que ce type de point ne doit pas être traité en CSEE. Il demande si ces sujets ont été abordés avec les managers ou en réunion d'équipe. Les élus répondent par la négative.

4) Suite aux CSEE précédents sur la question de la souffrance au travail dans certaines équipes quel plan d'actions a été mis en place ?

13) Secteurs en tension à la DSI (question CGT) :

Suite à notre précédente intervention concernant l'équipe Infra-SGBD, nous avons constaté que ce n'était pas le seul service concerné.

- Quelles sont les actions que vous avez entamées depuis pour ces équipes en tension extrême (ou souffrance) ?

L. Delaire souhaite savoir de quelles équipes il s'agit.

P. Crouzy intervient pour la partie SGBD. Il rappelle que C. Chevalier est intervenu lors de la réunion précédente. Pour la partie Ressources, il confirme qu'il est toujours en recherche d'une personne pour remplacer J. Rebowski. Il a déjà reçu 3 candidats qui ne faisaient pas l'affaire. Il aura une prochaine rencontre avec un candidat en août. Il prévoit également de faire le point avec L. Delaire pour ouvrir un poste.

Sur la partie formation, P. Crouzy a réuni les équipes pour leur présenter les projets et les formations à dispenser. Cette année, la priorité a été mise sur les outils autour de GCP. Les formations ont eu lieu en mars et avril, et vont se prolonger. Il existe également des formations en elearning avec des supports en anglais.

P. Pachod estime que les collaborateurs n'ont pas suffisamment de temps pour se former. Il ajoute qu'il n'y a pas de formation prévue sur les « anciennes » technologies, Oracle par exemple.

P. Crouzy confirme que l'effort porte sur l'avenir. En ce qui concerne les anciennes technos, il y a des spécialistes dans les équipes. P. Pachod maintient qu'il faut maintenir des formations sur les anciennes technos. P. Crouzy répond qu'il n'est pas nécessaire d'être spécialisé sur les technologies Legacy, il suffit d'avoir un niveau minimum pour régler les problèmes. Il ajoute qu'il n'est pas possible de répondre favorablement à toutes les demandes de formation formulées, il a demandé à chaque collaborateur de se rapprocher de ses collègues et d'utiliser les supports de formation existants.

P. Pachod insiste sur le fait que les collaborateurs n'ont pas le temps de se former. P. Crouzy répond que chacun doit pouvoir s'organiser pour trouver le temps nécessaire.

C. Lucas intervient pour expliquer qu'elle n'a pas pu se former sur les labs à cause des règles de sécurité. L. Delaire et P. Crouzy répondent qu'il faut faire remonter ce point à l'équipe Sécurité.

Q. Dufaut observe qu'il est difficile de se former lorsque les équipes sont réduites. P. Crouzy répond qu'il suffit de s'isoler dans une salle. Q. Dufaut demande à P. Crouzy s'il est prêt à laisser les collaborateurs s'isoler pour suivre les formations. P. Crouzy confirme que cela s'organise et se planifie. Il est très important de laisser du temps aux collaborateurs pour se former.

L. Delaire ajoute qu'il souhaite que les collaborateurs essaient de prendre du temps pour suivre les formations en elearning. J.P. Trescartes précise que c'est déjà ce qui se passe. P. Pachod trouve qu'on régresse.  
L. Delaire rappelle que C. Chevalier et P. Crouzy sont intervenus pour répondre aux interrogations.

P. Pachod espère qu'il y aura bientôt l'arrivée d'un prestataire et une embauche si tout va bien. C. Foulié demande si l'embauche a été validée. L. Delaire répond que ce n'est pas encore fait, mais que c'est son sujet. E. Guichard demande si le futur prestataire sera intégré rapidement et avant le départ de J. Rebowski. P. Crouzy répond par l'affirmative, il y aura une période de recouvrement.

L. Delaire confirme que la Direction a bien compris les difficultés de cette équipe, et qu'elle est mobilisée sur le sujet.

Concernant l'équipe Postes de Travail, L. Delaire a demandé à D. Touilleux d'avoir des réunions d'échanges avec ses collaborateurs pour aborder ce point.

Il peut déjà annoncer que le budget Alternance a été renouvelé, et que l'équipe sera renforcée avec l'arrivée d'un nouveau collaborateur en septembre ou octobre.

C. Foulié demande si ce sera un CDI ou de la prestation. L. Delaire répond qu'il s'agit d'un mouvement en interne, on recherche des solutions pérennes. C. Foulié espère que cette arrivée n'entraînera pas le départ d'un prestataire.

Concernant la notion de souffrance, L. Delaire indique qu'il ne souhaite pas que les collaborateurs viennent travailler dans cet état d'esprit. Il rappelle qu'il y a des dispositifs existants à disposition des collaborateurs : les bienveillants, Eléas, la médecine du travail, etc ...

P. Pachod précise que les équipes concernées ont essayé d'aborder ce point avec les managers, mais que faute d'écoute, ce point a été notifié en CSEE. L. Delaire répond qu'il ne faut pas attendre les réunions du CSEE pour faire remonter les éventuelles difficultés. T. Bour James ajoute qu'il y a longtemps qu'ils essaient d'alerter les managers. L. Delaire répond qu'il faut escalader au niveau de la hiérarchie si besoin et que chaque salarié peut solliciter un entretien RH.

5) Vu le contexte actuel, les nombreux départs de prestataires, les budgets de prestation ont-ils être maintenus ? Les permanences d'astreinte seront-elles toujours viables ?

12) Prestataires (question CGT) :

Vu la campagne de restriction budgétaire concernant les prestataires débutée fin mai, pouvez-vous nous communiquer le nombre de prestataires présents au 31 mai, au 1er juin ainsi qu'au 15 juillet incluant la répartition par service ?

L. Delaire indique que l'équipe RH a investigué, et qu'il n'y a pas eu de départ notable de prestataire. Le nombre de prestataire ne peut être connu que par les accès badge et réseau. A date, il y a 50 collaborateurs disposant d'un accès badge pour le bâtiment, et plus de 400 accès réseau actifs (sans compter le HD et IBM).

J.M. Bo répond qu'il a eu connaissance de départs en août et octobre. L. Delaire répond qu'il s'agit donc d'une projection et non d'une situation à date. I. Sénéchal ajoute que le prestataire du mois d'août a demandé à quitter la mission. J.M. Bo répond que c'est exact, mais qu'il ne sera pas remplacé.

J.P. Trescartes indique que les managers n'ont pas les moyens. L. Delaire précise qu'il y a des difficultés dans la gestion des budgets, et que les managers font le maximum. J.P. Trescartes ajoute que ce n'est pas évident pour eux.

J.M. Bo se demande si la DSI va garder ses prestataires actuels. Il comprend qu'à date le Groupe a des difficultés. L. Delaire répond qu'aujourd'hui, on étudie tous les budgets, et qu'on doit se poser des questions sur le maintien de certains prestataires ou sur une éventuelle internalisation.

J.M. Bo trouve dommage de se poser la question maintenant, cela fait des années que les élus interpellent la direction.

S. Laffont intervient pour indiquer qu'elle a eu connaissance par son manager du non-renouvellement des prestataires, mais également de l'interruption de période d'essai. Elle demande s'il s'agit d'une réalité.

L. Delaire répond par l'affirmative. Avec L. Ballet-Thouble, ils ont la volonté de garantir l'emploi des internes. La DSI dispose d'une variable d'ajustement représentée par la prestation. Il ajoute qu'il y a également eu une réflexion sur les périodes d'essai. Il est nécessaire de faire des arbitrages. S. Laffont estime que si on réfléchit sur le maintien des prestataires, on va accentuer la souffrance des équipes. L. Delaire n'est pas d'accord sur ce point. Lorsqu'on envisage de stopper une prestation, on se pose la question de savoir si la charge de travail peut être absorbée ou si les tâches doivent être arrêtées. J.P. Trescartes indique qu'il est tout à fait logique de se poser la question.

L. Delaire ajoute que la difficulté, c'est la temporalité, il est difficile de se projeter. S. Laffont ajoute que la Direction devrait disposer de la liste de tous les projets afin de geler les sujets les moins stratégiques.

A. Pauvise demande plus de clarté sur les informations, notamment concernant les départs de prestataires.

6) Sur la feuille standard de saisie des incidents ou interventions, au niveau de l'astreinte, il est indiqué, que le samedi commence à 08h00 pour finir le dimanche matin à 08h00, et que le dimanche commence à 08h00 pour finir le lundi à 08h00.

- Dans quel créneau horaire un appel d'astreinte rentre dans le cadre des +100% du jour férié ?

Les heures sont saisies sur la journée indiquée dans le déclaratif. Si l'appel intervient entre Minuit et 23h59 un dimanche ou jour férié, l'intervention sera payée double. Le système de paie dispose d'un calendrier.

I. Sénéchal profite de cette question pour représenter le formulaire à utiliser pour déclarer les astreintes. Ce document, mis à jour le 1<sup>er</sup> avril 2023, est disponible sur l'intranet DSI, dans la rubrique News DSI.

Les zones grises sont à remplir par le collaborateur MAJ : 01/04/2023

FORMULAIRE DECLARATION ASTREINTE		Semaine n°	Service :
Astreintes			Nom :
Du lundi au vendredi	41,00 €		Prénom :
Samedi	143,00 €		Matricule :
Dimanche et jour férié	285,00 €		

Astreintes			Observation / demande de récupération (Heures / jour) à compléter par le collaborateur
	Date (à saisir)	Forfait d'astreinte en euros	
De vendredi 18h à samedi 8h		0,00 €	
De samedi 8h à dimanche 8h		0,00 €	
De dimanche 8h à lundi 8h		0,00 €	
De lundi 18h à mardi 8h		0,00 €	
De mardi 18h à mercredi 8h		0,00 €	
De mercredi 18h à jeudi 8h		0,00 €	
De jeudi 18h à vendredi 8h		0,00 €	
Jour férié (de la veille 18h au lendemain du jour férié 8h)		0,00 €	
<b>Forfait astreinte</b>		<b>0,00 €</b>	

*NB les forfaits astreinte et les indemnités de morcellement ne peuvent en aucun cas être récupérés*

7) Le groupe souhaite poursuivre les négociations avec Google afin de revoir les conditions de notre accord.

- ✓ L'avenant proposé par Google qui expirait fin Juin 2023 n'a pas été signé (décision DG Casino)
- ✓ En l'état du contrat => Nous ne bénéficions plus des capacités de financement Google

Les 3 chantiers majeurs du programme M2C sont suspendus en attente des résultats de la négociation.

Compte tenu du contexte de reprise en cours, cela peut se comprendre qu'il y ait une sorte de standby sur des projets importants, mais nous déplorons encore une fois un manque de communication de la direction DSI.

- Pouvez-vous prévoir des communications régulières sur l'avancement des projets majeurs ?

L. Delaire répond que, comme indiqué dans la présentation faite précédemment, un plan de communication sur les projets est élaboré, notamment avec la gazette.

#### Questions des membres et représentants de la CGT :

8) Handicap :

- Quel est le nombre de travailleurs handicapés déclarés au sein de la DSI ?
- Quelle est la proportion de travailleurs handicapés au sein de la DSI, en dessus ou en dessous du seuil légal de 6% ?
- Est-on meilleurs que la moyenne du groupe (plus de 9%) ?

L. Delaire indique qu'il ne dispose pas des informations demandées. Lors de la réunion du CSEE du mois de Mai, il a présenté la DOETH au titre de l'année 2022 pour la société DCF. Cette information n'est pas communiquée au niveau de l'établissement. J.M. Bo, qui participe à la commission Handipacte, confirme ce point.

L. Delaire précise qu'il peut, le cas échéant, présenter aux élus les aménagements effectués sur les postes de travail des travailleurs handicapés, notamment ceux intervenant en cours de carrière.

I. Sénéchal indique qu'elle essaiera malgré tout de demander ces éléments à la Cellule Handipacte.

9) Communications :

Beaucoup de salariés au siège comme en magasin, s'inquiètent pour l'avenir du groupe, mais surtout ne sont informés que par la presse sur une situation financièrement TRES délicate et qui est à mille lieues des communiqués lénifiants faits par la direction au cours des derniers mois.

- La direction peut-elle enfin s'engager à avoir un discours franc et clair sur la situation du groupe dans ses communications aux collaborateurs ?

L. Delaire souligne que la réponse à cette question a déjà été donnée. Il y a beaucoup d'information depuis quelques temps.

10) Contrats de travail :

Lors d'un changement d'un temps de travail, d'une promotion il est demandé aux salariés concernés de signer un avenant stipulant entre autres que le salaire annuel est ramené sur 12 mois au lieu de 13 comme avant.

- Pourquoi tant d'insistance de la part de Casino d'opérer ce changement ?

Cette question a déjà été posée en novembre 2019 et en septembre 2021. A l'époque, le SGAP a souhaité reformuler cette clause afin de simplifier sa lecture. Cette gratification est calculée au prorata du temps de présence pour le personnel entré en cours d'année. De même, elle est proratisée en cas de départ et également en cas de maladie.

L. Delaire précise par ailleurs qu'il n'insistera jamais auprès d'un collaborateur afin qu'il signe son avenant. Si ce n'est pas fait, la situation reste en statu quo.

11) Elections :

Le vote électronique permet de gérer et donner des résultats rapidement. Mais elle a encore des faiblesses dans l'équité. Nous avons constaté que plusieurs salariés en arrêt maladie de longue durée ou certains prestataires n'ont pas eu les moyens de voter lors des élections professionnelles. Ces salariés ne se connectant pas sur leur ordinateur professionnel depuis un certain temps.

- Pouvez-vous nous donner des explications à ce sujet et comment éviter pour les prochaines élections ce type d'anomalie ?

Dans le cadre de cette élection, 5 courriers postaux ont été adressés.

Concernant le cas de la question, le collaborateur était certes en maladie, mais également candidat aux élections.

T. Bour James indique que ce collaborateur n'a pas reçu ses codes de connexion. L. Delaire répond qu'il pouvait les obtenir en appelant la Hot-Line, comme indiqué sur la plateforme.

Concernant les prestataires, il y en a effectivement un qui n'avait pas reçu ces codes. Après étude de l'équipe Sécurité, l'email a été réadressé à l'intéressé.

T. Bour James souhaite que cette question permette d'améliorer les élections à venir.

L. Delaire répond qu'il a vu la société Kercia afin que soit mis en place, pour les prochaines élections, un PV de bonne distribution des emails.

14) Situation de Casino :

Compte tenu de la situation financière du groupe et compte tenu désormais de la seule proposition s'offrant au conseil d'administration et à Jean-Charles NAOURI pour la reprise du groupe, le souhait de conserver le siège de St Etienne a été évoqué.

- Dans quelle mesure ce souhait sera maintenu ?
  - ✓ nombre de postes conservés au siège et combien à la DSI ?
  - ✓ Un PSE est-il envisagé avant décembre 2023 ? Si oui, quels seront les postes qui seront impactés ? Grille de salaire ?

Selon le code du travail, le motif économique peut résulter de l'un des 4 facteurs suivants : *des difficultés économiques (a), des mutations technologiques (b), une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité (c), une cessation d'activité (d) (L1233-3 du code du travail).*

En quoi la situation dégradée du groupe ne rentrerait pas dans cet article du code du travail qui induit logiquement cette autre disposition : Article L1233-61 Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

*Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de*



*l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise les dispositions de l'article L. 1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert.*

- Des ruptures conventionnelles seront-elles proposées à ceux qui souhaitent partir ?
- Pourquoi les Ruptures Conventionnelles sont-elles actuellement bloquées à la DSI, alors que cela est possible au siège dans les autres entités ?

L. Delaire précise qu'il n'a pas plus de détail à ce stade, suite à la communication faite par le repreneur. Les ruptures conventionnelles (RC) sont étudiées et non bloquées. Actuellement, au sein de la DSI, il n'y a aucune proposition. L. Delaire précise par ailleurs qu'il ne dispose pas d'un budget spécifique pour ce type de départ.

Il indique par ailleurs qu'à date il y a 8 postes disponibles dans la Bourse à l'Emploi, dont 2 à la DSI.

S. Laffont demande si nos collaborateurs basés à Vitry pourraient revenir à Saint-Etienne. L. Delaire répond qu'il n'a pas d'information pour l'instant.

#### 15) Organisation :

- Dominique Mure est parti à la retraite et Norbert NITCHEU en cours de départ (équipe de S Melot), qui reprendra l'activité de cette équipe désormais sans aucun passage de compétence ?

L. Delaire rappelle que le départ de D. Mure avait été anticipé. Il avait formé son remplaçant, qui a été déclaré inapte par la médecine du travail au moment de sa prise de fonction.

Il reconnaît qu'il n'y a pas de solution pour l'instant. La recherche de prestation n'a pas été fructueuse pour l'instant. S. Melot et la DRH essaient de trouver des solutions.

#### 16) Dédommagements télétravail :

- Quel est le pourcentage des salariés qui renseignent les jours de télétravail dans SAP et qui demandent par conséquent l'indemnité mensuelle correspondante ?

Nous souhaiterions revenir au forfait mensuel dont nous bénéficions auparavant avec le précédent accord.

L. Delaire indique qu'il n'existe pas de suivi.

T. Bour James indique que certains collaborateurs ne saisissent pas leurs jours dans SAP, V. Bénier répond que c'est leur problème.

P. Pachod demande s'il serait possible de faire le nécessaire en automatique, E. Guichard rappelle que c'était le cas auparavant.

I. Sénéchal indique que certains collaborateurs changent ou ne prennent pas leur jour de télétravail, il n'y aurait donc aucun moyen de faire une saisie correcte. Concernant le point relevé par E. Guichard, I. Sénéchal indique que les déclarations étaient faites tous les mois manuellement par elle-même et adressées au SGAP pour saisie dans le système. Il n'y avait donc rien d'automatique.

DCF - Direction des Systèmes d'Information				Indemnisation "télétravail" et ind interventions et des" in	
Mois				mai-20	
Indemnité établie en mai 2020					
Rubrique 8035					
remboursement Frais télétravail					
Jour de télétravail	NOM	PRENOM	MATRICULE	Montant à régler	Absence du mois
Lundi	BATAILLARD	Françoise	61847	8,13 €	11-18-25
Lundi	BERTIN	Nicolas	452036	16,25 €	4-18
Lundi	BO	Jean Marc	3498	16,25 €	11-18
Lundi	BONCHET	Jean Jacques	268923	24,38 €	25
Lundi	CONDEVAUX	Corinne	168005	8,13 €	4-11-18
Lundi	DELORME	Olivier	475407	24,38 €	18
Lundi	FANTON	Jean Michel	50870	16,25 €	4-11
Lundi	VERGÉ	Stéphane	310415	16,25 €	11-18-25

L'accord Télétravail en vigueur est un accord Groupe. La DSI doit s'y conformer comme toutes les BU.



CASINO-ETAT CP/RTT/MODULATION  
Période du 01.07.2023 au 31.07.2023      Edition du 27.07.2023

EN COURS

Matricule	Nom	Droit	Solde	Droit	Solde	CP	CET
		RTT	RTT	CP	CP	Samedi	
		1,34	-4,66	34	34	0	2,4
		1,18	0,18	34	34	0	17,8
		1,34	1,34	35	35	0	85,6
		1,34	1,34	34	32,5	0	43,7
		1,34	1,34	35	9	4	62,1
		1,34	0,84	34	32	0	46,6
		0	0	33	16	3	5,5
		-0,41	-0,41	34	34	0	151,4
		1,34	-0,16	34	34	0	43,4
		1,34	1,34	34	21	2	121,4

Pour conclure, L. Delaire rappelle qu'il réunira, comme indiqué en début de réunion, les managers qui ont un collaborateur élu dans leur équipe. Il insiste également auprès des élus afin qu'ils mettent en place un « planning syndical » à destination des managers afin de faciliter la gestion et l'organisation de l'équipe. Il compte sur le bon esprit de chacun pour établir un dialogue social sain et apaisé.

## 6 . Calendrier prévisionnel des réunions 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	
<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

