

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

Sous la présidence de Louis DELAIRE

Membres élus titulaires présents :

Mme Valérie BENIER
M. Nicolas BERTIN
M. Jean- Marc BO
Mme Delphine CHARDON
M. Quentin DUFAUT
M. Steven LEMOINE
Mme Catherine LUCAS
M. Pascal PACHOD
M. Jean Paul TRESCARTES

Membres élus suppléants présents :

Mme Nathalie CLAVIER
M. Xavier FORAISON
Mme Carine FOULIÉ
M. Eddy GUICHARD
Mme Sylvie LAFFONT
M. Xavier MOUNARD
M. Stéphane PETIT
M. Laurent TARQUINIO
M. Mikaël VEY

Excusé.e.s :

M. Thierry BOUR JAMES (RS CGT)
M. Mickaël GARDE
M. Christopher LOUMEAU
M. André PAUVISSE VATRA

Invité :

M. Stéphane MELOT

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Établissement du 26 octobre 2023
2. Information en vue d'une consultation sur :
 - a) La mise à jour du DUER – dossier ci-joint
 - b) Le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) pour l'année 2023 - dossier ci-joint
 - c) Le programme 2023 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail - dossier ci-joint
 - d) Le bilan de l'hygiène, de la Sécurité et des conditions de travail de l'année 2022 - dossier ci-joint
3. Présentation du Rapport d'Activité de la Médecine du Travail pour la DSI – Année 2022
4. Information sur la Mise en place d'une tarification des bornes de recharge électrique pour le Siège de Saint Etienne
5. Point sur le résultat de l'édition 2023 du Trophée de la Bienveillance
6. Information sur l'Opération « Au cœur de nos magasins » 2023
7. Informations de la Direction
 - Effectifs
 - Sociétés extérieures
 - Compte-rendu social du mois d'octobre
8. Situation financière du CSEE
9. LAC
10. Questions des élus relatives aux thèmes visées par l'article L.2312-5 du code du travail
 - 1) Les recharges de voiture électrique seront payantes à partir de 2024.

- Pourquoi ce revirement de la politique de CASINO à ce sujet ?
- 2) Au dernier CSEE il avait été annoncé qu'un sondage allait être réalisé pour ensuite une distribution des casques.
 - Quand avez-vous prévu de le faire ?
 - 3) Les entretiens annuels ne sont toujours pas accessibles sous HR Process.
 - Où en sommes-nous ?
 - 4) La gestion de la paye a-t-elle été prévue d'être externalisée ?
 - Si oui, quelles sont les motivations d'une telle décision ?
 - Si oui, quels seront les impacts sur l'équipe en place ?
 - Si non, les prochains départs à la retraite vont-ils être remplacés ?
 - 5) L'avenir de CASINO inquiète toujours nos collaborateurs.
 - Peut-on avoir un point à date des actions en cours ?
 - 6) Dans la rémunération variable :

La part des objectifs groupe devient de plus en plus importante au fil des ans, et par effet de bord la part perso diminue.

A la longue cette politique démotive nos collaborateurs.

 - Pouvez-vous nous rassurer : cette part groupe ne va plus augmenter ?
 - 7) Peut-on avoir un planning des formations SSCT pour les membres du CSEE ?
 - 8) L'équipe Admin SAP sont actuellement 4 : 3 internes et 1 prestataire.

Virginie Muscat va bientôt partir.

 - La direction compte-t-elle la remplacer ?

Si non, l'équipe fait remonter que ce départ ne doit en aucun cas impacter les plannings de congés, ni la charge de travail. Par conséquent la règle des 2 personnes sur site pendant les périodes de congés ne sera plus possible.
11. Calendrier prévisionnel des réunions 2023
 12. Calendrier prévisionnel des réunions 2024

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

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.

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 :

- A. Pauvresse par L. Tarquinio
- S. Lemoine par X. Foraison
- P. Pachod par E. Guichard

Avant de passer aux votes, L. Delaire précise que les modifications demandées par J.M. Bo et N. Bertin ont été prises en compte.

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 26 octobre 2023 est mis aux voix. Il est approuvé par 10 voix.

2. Information en vue d'une consultation

L. Delaire rappelle que le CSEE doit rendre un avis sur les différents documents qui seront présentés. Nous verrons si la consultation est possible lors de cette réunion, sinon elle aura lieu lors du CSEE du mois de décembre.

Les différents documents porteront sur les risques auxquels les collaborateurs peuvent être soumis dans les locaux affectés à la DSI et dans les parties communes du bâtiment.

2.a – La mise à jour du DUER

Le document a été adressé aux élus avant la réunion afin qu'ils puissent en prendre connaissance.

I. Sénéchal précise qu'il n'y a eu aucune modification sur les risques par rapport à l'année dernière sauf en ce qui concerne les parkings et la cuisine du 35 rue de la Montat qui n'apparaîtront plus dans les documents.

D. Chardon observe qu'il y a des lignes en doublon. I. Sénéchal indique qu'elle les supprimera.

Concernant les risques liés aux RPS / charge mentale, et pour la partie Astreintes, Q. Dufaut demande s'il serait possible d'augmenter le niveau de risque des exigences liées au travail en astreinte pour le mettre en « 3 - FORT ». Il ajoute qu'on a regroupé des équipes, le périmètre d'intervention a été augmenté et il est de fait moins maîtrisé.

J.M. Bo indique qu'il est tout à fait d'accord sur ce point, le périmètre a évolué avec le même nombre de personnes.

L. Delaire indique qu'il n'a jamais eu d'alerte concernant le travail en astreinte de la part des collaborateurs. J.M. Bo répond qu'il n'y a pas d'alerte. Il s'agit plus exactement de l'augmentation du stress, les collaborateurs parlent uniquement de ces sujets avec les managers. E. Guichard indique que certains collaborateurs ont effectivement rencontré des difficultés par le passé.

S. Laffont est surprise qu'il n'y ait eu aucune remontée faite auprès de la DRH. L. Delaire confirme que c'est cependant le cas. S. Laffont ajoute que ce n'est pas le mode de fonctionnement des équipes, les collaborateurs sont solidaires entre eux et gardent les difficultés au niveau des équipes. J.M. Bo confirme que les problèmes restent à un niveau en dessous.

L. Delaire observe que les astreintes peuvent être compliquées, mais que la complexité est différente du mal-être.

C. Foulié confirme que plus les appels sont complexes, plus c'est difficile dans le cadre de l'astreinte.

E. Guichard ajoute qu'il arrive également que certains collaborateurs soient appelés bien qu'ils ne soient pas en astreinte, c'est une charge mentale supplémentaire.

L. Tarquinio indique que certains collaborateurs interviennent longuement ou très tôt le matin, et qu'ils sont sur site sans respecter le temps de repos entre 2 journées de travail. Il demande si ce risque peut être intégré dans le DUER.

L. Delaire répond qu'il s'agit effectivement d'un vrai risque, mais qu'il ne peut pas figurer dans le DUER. Cependant, il ajoute qu'il fera une campagne de sensibilisation auprès des managers et des collaborateurs sur divers sujets sur le T1 2024 : bonnes pratiques, gestion du stress, ...

I. Sénéchal rappelle que des échanges sur le sujet ont déjà eu lieu les années précédentes. Les collaborateurs en astreinte décident volontairement de venir sur site pour solutionner les incidents. Elle précise également que certains collaborateurs arrivent plus tard après avoir informé leurs managers. Elle ajoute qu'il n'y a jamais eu aucun refus de la part de la hiérarchie.

S. Laffont demande si ces règles sont connues des managers, et de quelle manière.

I. Sénéchal rappelle que tous les documents relatifs aux astreintes et interventions sont disponibles sur l'intranet DSI.

J.M. Bo indique que chaque équipe s'est organisée. N. Clavier rappelle qu'il existe également le suivi Forfait Jour pour indiquer qu'on n'a pas eu son repos hebdomadaire.

S. Laffont demande si le confort au travail doit figurer dans ce document. Si tel est le cas, elle souhaiterait rajouter les problèmes de température rencontrée dans le bâtiment.

L. Delaire répond qu'il est d'accord pour mettre ce risque dans le DUER, dans la famille de risques « Environnement de travail ». La situation indiquée sera « Gestion de la température » avec un niveau de risque « Faible ».

Concernant le DUER de Vitry, Q. Dufaut demande si les collaborateurs concernés font des astreintes. L. Delaire répond par la négative. J.M. Bo souhaiterait pouvoir aller sur place pour rencontrer les collaborateurs.

J.M. Bo demande si le DUER doit être mis à jour si un nouveau site est « ouvert », L. Delaire répond par l'affirmative, une mise à jour serait faite dans ce cas. L'idée est que ce document puisse vivre.

Q. Dufaut demande pourquoi il y a 2 cotations différentes pour certains risques liés aux 2 datacenters. I. Sénéchal répond que cela est lié à la présence d'un collaborateur sur le site.

J.M. Bo demande si des collaborateurs de la DSI sont basés dans les locaux Boulevard Hausmann. L. Delaire confirme qu'il y a effectivement 2 collaborateurs qui travaillent sur ce site. J.M. Bo indique donc que ce site doit faire l'objet d'un DUER dédié. Si ce n'est pas fait, nous serions dans l'illégalité.

L. Delaire répond qu'il posera la question pour savoir s'il est nécessaire de faire un DUER dédié.

Concernant le DUER, J.M. Bo indique que le CSEE ne rendra pas son avis aujourd'hui. Ce sera fait lors de la réunion du mois de décembre.

2.b – La mise à jour du PAPRI Pact pour l'année 2023

Le document a été adressé aux élus avant la réunion afin qu'ils puissent en prendre connaissance.

I. Sénéchal rappelle en quoi consiste le Papripact. Ce document reprend les risques mentionnés dans le DUER et ajoute les actions mises en place pour réduire les risques. Cette année, une notion de budget a été rajoutée conformément à la législation.

Concernant les postures et travail sur écran, Q. Dufaut indique qu'il est difficile de changer le matériel. Certains collaborateurs se sont débrouillés par leurs propres moyens.

Concernant les astreintes, N. Bertin indique qu'il n'a aucun souvenir d'avoir eu une formation ou une réunion de sensibilisation. Il demande à S. Laffont si elle se souvient de quelque chose de son côté. S. Laffont confirme qu'elle a effectivement eu des informations sur le sujet de la gestion des astreintes, mais elle ne sait pas si ces informations sont reconduites tous les ans.

I. Sénéchal indique que tous les documents sont disponibles sur l'intranet DSI. Elle rappelle qu'elle a également organisé avec la DRH DSI des réunions d'information.

L. Delaire indique que c'est un sujet récurrent. Il ajoute qu'il portera ce sujet en Codir pour réactualiser un plan d'actions.

J.M. Bo explique qu'il y a toujours le sujet de la différence entre les astreintes et les interventions du dimanche, c'est la même personne qui fait les 2. I. Sénéchal rappelle que toutes les règles concernant les interventions sont rappelées dans un document figurant sur l'intranet DSI. Elle ajoute que cependant beaucoup de collaborateurs demandent à faire les interventions alors qu'ils sont en astreinte. C'est une organisation au sein des équipes.

Q. Dufaut demande si les membres de la commission SSCT ont accès à la salle maquette. L. Delaire répond que c'est sur demande uniquement.

N. Bertin demande comment il est possible de se procurer des Swissballs. I. Sénéchal rappelle que la question a déjà été posée en CSEE. Les collaborateurs intéressés doivent en faire la demande à L. Fayolle, l'infirmière, qui les formera avant de leur affecter le matériel. Q. Dufaut souhaite également qu'on rappelle que l'utilisation de ce type de matériel est règlementée.

N. Bertin observe que l'éclairage est insuffisant, notamment dans les escaliers. L. Delaire rappelle que F. Ferrand est intervenu en CSEE pour rappeler les consignes d'éclairage. S. Laffont souligne le caractère dangereux de l'extinction des lumières à 18 heures. J.M. Bo demande s'il serait possible de décaler cette coupure à 19 heures. L. Delaire rappelle qu'il y a une extinction à 18 heures, et une autre à 19 heures. Cependant, il indique qu'il remontera ce point à F. Ferrand. S. Laffont ajoute qu'on ne voit pas son chemin et que cela peut être dangereux notamment en cas d'incendie. L. Delaire rappelle que c'est la raison pour laquelle on demande aux collaborateurs de ranger les bureaux. J.M. Bo observe que, si une personne a un accident sérieux lié à l'application du plan de sobriété, cela risque de coûter cher à la société. Il demande si le Groupe privilégie les économies ou la santé des collaborateurs. L. Delaire indique qu'à sa connaissance il n'y a pas eu d'accident.

Concernant le Papripact, J.M. Bo indique que le CSEE ne rendra pas son avis aujourd'hui. Ce sera fait lors de la réunion du mois de décembre.

L. Tarquinio remarque que le document Excel communiqué ne permet pas de faire des recherches par mot-clé. Il demande s'il serait possible d'adresser un nouveau document permettant les recherches. I. Sénéchal répond qu'elle prend en compte cette demande et que ce sera fait pour les prochains documents.

2.c – Le programme 2023 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Le document a été adressé aux élus avant la réunion afin qu'ils puissent en prendre connaissance. Les élus regrettent que ce document soit présenté en fin d'année 2023. L. Delaire en convient. Il indique que la DRH a eu effectivement un souci de calendrier et précise que ces présentations se feront dorénavant en début d'année. Concernant l'inspection des locaux, L. Delaire précise que cela doit émaner d'une demande de la commission SSCT. Q. Dufaut demande s'il serait possible d'organiser un CSEE à Vitry. L. Delaire répond par la négative. Il ajoute que cependant il a régulièrement des contacts avec les collaborateurs basés dans la région parisienne. Concernant les prévisions d'aménagement et d'amélioration, I. Sénéchal invite les élus à poser leurs questions à F. Ferrand lors de la réunion du mois de décembre.

Concernant ce document, J.M. Bo indique que le CSEE ne rendra pas son avis aujourd'hui. Ce sera fait lors de la réunion du mois de décembre.

2.d – Le bilan de l'hygiène, de la Sécurité et des conditions de travail de l'année 2022

Le document a été adressé aux élus avant la réunion afin qu'ils puissent en prendre connaissance.

Rubrique « Organisation et contenu du travail 2.4 »

Les élus indiquent qu'il faut enlever l'effectif de Secinfo pour l'année 2022.

Les équipes concernées par cette rubrique sont le « N2 Encaissement de la DIP » et « Assistance Magasins de la Direction Omnicanal ».

Concernant les référents « harcèlement sexuel », N. Bertin demande pourquoi il n'y a qu'une seule personne en référent CSE. L. Delaire répond qu'il fallait désigner un seul référent au niveau de l'établissement.

N. Bertin observe qu'il n'y a pas eu de campagne de don du sang au siège en 2023. Il propose de remonter ce point afin qu'une collecte soit organisée dans nos locaux.

Concernant ce document, J.M. Bo indique que le CSEE ne rendra pas son avis aujourd'hui. Ce sera fait lors de la réunion du mois de décembre.

3. Présentation du rapport d'activité de la Médecine du Travail pour la DSI – Année 2022

L. Delaire présente ce document établi par la médecine du travail.

J.M. Bo demande si le nombre de visites correspond au nombre de collaborateurs. L. Delaire répond par la négative, un collaborateur peut être vu plusieurs fois par le Docteur Gouzi.

Concernant les visites de pré-reprise, I. Sénéchal rappelle qu'un courrier est adressé à tout collaborateur dont l'arrêt maladie est supérieur à 30 jours lui proposant, s'il le souhaite, de prendre RV avec la médecine du travail.

4. Information sur la mise en place d'une tarification des bornes de recharge électrique pour la Siège de Saint-Etienne

L. Delaire présente cette évolution applicable au 1^{er} janvier 2024.

Evolution des conditions d'utilisation des bornes de recharge électrique

Site de Saint-Etienne

Utilisation des bornes de recharge

- ▶ Les occupants du bâtiment (collaborateurs ou prestataires) bénéficient d'un droit d'accès au parking et aux 6 bornes de recharge électrique situées au rez-de-chaussée (entrée parking du 1 cours Antoine Guichard).
- ▶ A compter du 1^{er} janvier 2024, l'utilisation de ces bornes évolue :
 - ▶ Recharge soumise à une tarification ;
 - ▶ Accès conditionné à l'utilisation d'une nouvelle carte eTotem (ancienne carte à restituer à la direction de l'exploitation).

Fonctionnement des Cartes eTotem

- ▶ Pour utiliser les bornes, les utilisateurs s'inscrivent au préalable sur eTotem :
 - ▶ 1/ Inscription en moins de 5 minutes sur www.e-totem.fr
 - ▶ 2/ Rentrer le code promo « CASINO »
 - ▶ 3/ Réception d'un lien par mail afin de valider son adresse mail
 - ▶ 4/ Réception de la carte eTotem sous 3 jours ouvrés
- ▶ La carte est gratuite (sous réserve d'avoir rentré le code promo).
- ▶ Elle peut être utilisée sur les bornes de recharges publiques et également sur les bornes de recharge de l'entreprise.
- ▶ Elle n'est pas soumise à abonnement.
- ▶ Il convient de l'utiliser sur une borne éclairée en vert (libre et fonctionnelle).
- ▶ Il suffit de la passer sur la borne pour lancer et arrêter la charge.

Prix de la recharge

- ▶ A compter du 1^{er} janvier 2024, la recharge sera possible selon une tarification « au prix d'achat ».
- ▶ **0,43€ le kWh TTC** (la tarification pratiquée par Saint-Etienne Métropole est comprise entre 0,48€ et 0,59€ le kWh TTC).
- ▶ Mise à jour annuelle du tarif au 1^{er} janvier de chaque année.

Les bonnes pratiques d'usage

- ▶ Occupez les places de stationnement avec les bornes seulement pour recharger votre véhicule, sinon utilisez les places standards ;
- ▶ Limitez votre temps de raccordement au temps nécessaire à la recharge suffisante pour votre véhicule ;
- ▶ Ne dépassez pas, dans la mesure du possible, la demi-journée de charge pour favoriser l'alternance entre véhicules ;
- ▶ Utilisez les deux outils à votre disposition pour vous informer et informer les autres (liste de diffusion et page web à demander à la direction de l'exploitation) ;
- ▶ Signalez nous, via une demande de maintenance, les dysfonctionnements rencontrés afin que nous puissions les résoudre au mieux ;
- ▶ Si votre véhicule est connecté sur une borne du siège et que vous avez un problème avec votre badge eTotem, adressez-vous au PC Sécurité qui dispose d'un badge de maintenance permettant de stopper la charge et de débrancher le câble.

Concernant l'application des bonnes pratiques, N. Bertin indique qu'il n'est pas certain que les consignes soient respectées si le service devient payant. D. Chardon estime qu'il y aura moins de monde intéressé, donc moins de charge. V. Bénier indique que la charge à la maison sera moins chère qu'au siège.

L. Delaire répond à la question posée par les élus sur ce sujet.

1) Les recharges de voiture électrique seront payantes à partir de 2024.

- Pourquoi ce revirement de la politique de CASINO à ce sujet ?

La question a été posée à F. Ferrand. Il indique que le coût du kWh électrique pour le bâtiment a été multiplié par 3 depuis le 1er janvier 2023, ainsi que l'utilisation des bornes. Cette dépense devenait significative. Pour mémoire, les collaborateurs ont bénéficié de la gratuité de ce service de juin 2018 à décembre 2023 (soit 5 ans et demi).

L. Tarquinio rappelle que cette possibilité avait été émise lors d'un précédent CSEE.

J.M. Bo observe que c'est un nouvel avantage social qui disparaît, c'est regrettable. L. Delaire répond que ce dispositif ne bénéficiait qu'à 55 salariés.

N. Bertin est d'accord avec J.M. Bo.

S. Laffont demande la raison de cette décision. Est-ce qu'une nouvelle hausse était annoncée au 1^{er} janvier 2024 ?

L. Delaire répond qu'il n'en a pas eu connaissance. Q. Dufaut demande si cette décision pourrait être modifiée en cas de baisse du coût de l'énergie. L. Delaire répond qu'il ne sait pas répondre. N. Clavier demande s'il serait possible d'avoir une notion de coûts pour l'année 2023. V. Bénier précise que la gestion des bornes était compliquée, les collaborateurs devaient déplacer les voitures chargées, c'était globalement embêtant.

5. Point sur le résultat de l'édition 2023 du Trophée de la Bienveillance

L. Delaire précise que L. Caron avait souhaité déposer le dossier pour que son manager soit récompensé. Le dossier a été primé.

D. Chardon indique qu'A.S. Schwartz a fait l'information lors d'une réunion.



Trophées Management Bienveillant

6

Entité : DCF - DSI

Nom prénom et fonction du manager qui présente l'action : Ludovic CARON - Alternant pour Yannick BOREL - Chef de projets

Magasin ou établissement - Service : DSI

AIDER A VOIR LE SENS - FIXER DES OBJECTIS INTERMEDIAIRES QUI SOIENT DES DEFIS POSSIBLES –
ACCORDER UN JUSTE NIVEAU D'AUTONOMIE - FAIRE L'EFFORT D'ETRE PERCU COMME JUSTE -
EXPRIMER DE LA GRATITUDE - RECONNAITRE SES EVENTUELLES MALADRESSES DE COMPORTEMENT -
FORMULER DES ENCOURAGEMENTS - CULTIVER L'OPTIMISME

Raison de la démarche

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude pour l'opportunité que Yannick BOREL m'a offerte au sein du groupe Casino en tant qu'alternant. Au cours de mon alternance, son implication et son dévouement à ma réussite ont été véritablement remarquables et facteurs clés de mon succès. Yannick ne s'est pas simplement contenté de superviser mon apprentissage, il m'a aussi guidé et soutenu à chaque étape de mon parcours. Grâce à sa tutelle, j'ai eu la chance de me sentir non pas comme un simple alternant, mais plutôt comme un membre précieux de l'équipe, un salarié à part entière de l'entreprise. Son intérêt régulier pour mes cours et les discussions de mes progrès au centre de formation m'ont marqué, renforçant chaque jour ma conviction que Yannick est un très bon manager, et je suis convaincu que son expérience professionnelle a été une source inestimable d'enrichissement pour moi. Le 22 septembre 2023 marquera la fin de ma formation. A cette occasion, je tiens à remercier du fond du cœur Yannick pour tout ce qu'il a fait pour moi. C'est en ayant entendu parler des Trophées de la Bienveillance que j'ai pensé que la manière ultime de témoigner ma gratitude serait qu'un trophée soit remis à Yannick. C'est la raison pour laquelle je souhaite mettre en avant les initiatives managériales de Yannick. J'espère que le jury reconnaîtra la contribution exceptionnelle de mon tuteur et lui attribuera la récompense qu'il mérite.

Aider à voir le sens

Yannick a toujours veillé à expliquer le contexte et l'importance des projets, aidant ainsi l'équipe à comprendre la vision globale des objectifs à mettre en place. C'est-à-dire que nous avons pu prendre conscience de l'importance de nos projets pour l'entreprise et les connecter à des objectifs plus larges. Mais il a aussi contextualisé nos tâches, il a toujours été ouvert à nos questions, il a essayé d'aligner au maximum nos objectifs professionnels personnels avec les objectifs de l'entreprise. Enfin en cas de changement, il a toujours expliqué les raisons derrière ses ajustements pour que l'équipe s'adapte plus facilement aux évolutions.

Fixer des objectifs intermédiaires qui soient des défis possibles

Yannick a régulièrement fait le point sur nos objectifs principaux afin d'établir des jalons réalisables pour nous stimuler et nous impliquer davantage dans les différentes missions. Mais il a aussi pris le temps d'évaluer nos forces et compétences pour nous proposer des objectifs adaptés à nos capacités, ces objectifs étaient toujours clairs et mesurables.

Accorder un juste niveau d'autonomie

Yannick nous a donné l'opportunité de prendre des initiatives tout en fournissant un soutien lorsque nécessaire, favorisant ainsi le développement de notre confiance en nous. Cela a été possible car il a une connaissance approfondie des compétences et capacités de chaque membre de l'équipe pour déterminer quel degré d'autonomie était approprié pour chacun. Ainsi il a montré sa confiance en nous en nous donnant des responsabilités importantes. Pour améliorer notre autonomie, il a mis en place des suivis et feedback constructifs réguliers ce qui nous a permis d'améliorer continuellement nos prises de décisions plus éclairées.

Faire l'effort d'être perçu comme juste

Yannick a toujours traité chaque membre de l'équipe avec équité, prenant en compte nos opinions, nos préoccupations et nos difficultés. Il n'a jamais fait preuve de favoritisme ni de préférences injustes. Il a toujours été transparent dans ses décisions ce qui a contribué à une meilleure compréhension et à une perception de justice. Il a aussi toujours été une écoute active à nos idées pour chercher à intégrer nos points de vue dans la mesure du possible et ne se contentait pas de prendre des décisions unilatérales. Il n'a pas eu à gérer de conflits au sein de l'équipe grâce à la mise en place de son management bienveillant.

Exprimer de la gratitude

Yannick a régulièrement exprimé sa reconnaissance pour notre travail ce qui a renforcé notre sentiment d'accomplissement. Elles ont toujours été spécifiques pour rendre les reconnaissances plus significatives et pouvaient être formulées en privé, comme en public pour que chacun puisse se sentir valorisé de manière appropriée.

Reconnaître ses éventuelles maladresses de comportement

Yannick n'a pas hésité à s'excuser les fois où il a commis des erreurs. Il a conscience de l'importance de l'auto-évaluation et n'a jamais cherché à justifier ou à minimiser les erreurs. Yannick a toujours perçu les erreurs comme des moyens de s'améliorer et des opportunités d'apprentissage. De par son comportement, il nous a encouragé à prendre la responsabilité de nos actions et à chercher à s'améliorer constamment.

Formuler des encouragements

Yannick nous a encouragés à persévérer dans nos efforts déployés, que ce soit pour la résolution d'un problème complexe ou l'achèvement d'une tâche difficile. Il nous a aussi fait comprendre que solliciter de l'aide n'était pas une faiblesse. Ses encouragements ont toujours été formulés de manière positive et constructive, permettant la mise en avant des progrès individuels comme collectifs.

Cultiver l'optimisme

Yannick a toujours gardé une attitude positive malgré les difficultés rencontrées sur certaines missions. Attitude qui influence tous les jours positivement l'ambiance au sein de l'équipe. Il a aussi mis en place une veille informationnelle dans l'ordre du jour des briefs de l'équipe. Pendant cette séance, Yannick nous tenait au courant des derniers développements et actualités de l'entreprise. Il partageait des nouvelles positives et nous incitait à partager à notre tour des découvertes pertinentes dans le domaine du développement informatique, ce qui renforçait le sentiment que cette séance n'était pas seulement une présentation unilatérale, mais bel et bien un moment d'échange et de partage, de discussions et de débats. Cette séance encourageait la participation active des membres de l'équipe et la culture de l'optimisme malgré les épreuves difficiles que l'entreprise a pu traverser.



23

6. Information sur l'Opération « Au cœur de nos magasins » 2023

L. Delaire indique qu'une nouvelle formule a été mise en place pour la gestion de cette opération. On a demandé aux magasins de remonter leurs besoins par journée ou ½ journée, et le nombre de personnes qu'ils peuvent accueillir. Le 22 novembre, il y avait 35 inscrits de la DSI.

Q. Dufaut regrette que les horaires proposés par les magasins soient fixes. Il n'est pas toujours possible de s'organiser sur les plages horaires proposées. S. Lemoine remarque qu'il est possible de choisir un magasin dans une liste déroulante, mais que signifie la catégorie « Autres ». L. Delaire répond qu'il est possible d'indiquer le nom d'un magasin qui ne figure pas dans la liste. Le collaborateur sera contacté pour connaître son souhait. En tout cas, il est important que le siège puisse montrer sa solidarité envers les équipes des magasins. Cela permettra également aux magasins de porter un autre regard sur les collaborateurs du siège. L. Delaire encourage vivement les collaborateurs de la DSI à participer à cette opération.

C. Foulié demande si un collaborateur participant à cette opération doit venir à son poste de travail avant ou après l'opération. J.M. Bo est agacé par cette question. L. Delaire répond qu'un cadre gère son temps, chacun s'organise comme il le souhaite. Il n'y aura pas de consigne. Q. Dufaut demande comment doit procéder un collaborateur non cadre. L. Delaire répond que c'est une organisation à voir avec son manager.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES - NE PAS DIFFUSER

7. Informations de la Direction

7.a – Effectifs

	OCTOBRE 2023	SEPTEMBRE 2023
Effectif équivalé temps plein (ETP)	271.70	270.60
dont stagiaires	/	/
dont contrat d'alternance (CA et CP)	11	10
dont temps pleins (CDI uniquement)	238	237
dont temps partiels (CDI uniquement)	22.70	23.60

	OCTOBRE 2023	SEPTEMBRE 2023
Effectif en valeur absolue	278	277
dont temps partiels	29	30
⇒ <i>dont femmes à temps partiels</i>	23	24
⇒ <i>dont hommes à temps partiels</i>	6	6
CDI	267	267
⇒ dont hommes	203	203
⇒ dont femmes	64	64
⇒ dont employés (CDI)	/	/
⇒ dont maîtrises (CDI)	19	19
⇒ dont cadres (CDI)	248	248
CDD (dont alternants : CA et CP)	11	10
Stagiaires	/	/

	OCTOBRE 2023	SEPTEMBRE 2023
Entrées	1 CDI/Mutation 1 CDD	6 CDD
Départs	1 CDI	4 CDI – 6 CDD

Intérim	OCTOBRE 2023	SEPTEMBRE 2023
Nombre de Contrats	/	/
dont hommes	/	/
dont femmes	/	/
dont nombre de journées de travail effectuées	/	/
Motifs (°)	/	/
Entreprises extérieures (agent de sécurité et agent d'entretien) sur l'ensemble du siège social	31	31
dont hommes	18	18
dont femmes	13	13
dont nombre de journées de travail effectuées	416	419

RS : Remplacement d'un salarié

ATA : Accroissement temporaire d'activité

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

7.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	10	10	11	14		
NOMBRE DE JOURS FACTURES PAR LES SOCIETES EXTERIEURES	306	244	1 118	798	702	1 513	1 097	383	636	949		

9.c – Compte-rendu social du mois d'octobre▪ **ETAT SANITAIRE**

14	malades (hors AT)	contre	13	En Septembre 2023
	Dont 3 absents de plus de 30 jours	contre	4	En Septembre 2023
	Représentant 247 jours de maladie	contre	173	En Septembre 2023
1	arrêt pour congé maternité	contre	1	En Septembre 2023
1	arrêt pour congé paternité	contre	1	En Septembre 2023
3	collaborateurs en invalidité 2e catégorie	contre	3	En Septembre 2023

▪ **ACCIDENT DU TRAVAIL / TRAJET**

RAS

▪ **MEDECINE DU TRAVAIL****9 visites médicales**

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

8. Situation financière du CSEE

 Situation financière du CSEE	
COMPTE FONCTIONNEMENT :	
• Solde :	52.633,82 €
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aucun mouvement 	
COMPTE ACTIVITÉ :	
• Solde :	94,67 €
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aucun mouvement 	

9. LAC

Les PV du LAC sont désormais publiés et disponibles sous HelloCSE.

Le CSEE de la DSI doit désigner des administrateurs pour le LAC.

Les collaborateurs ci-dessous sont désignés à l'unanimité (par 10 voix) :

- V. Bénier
- Q. Dufaut
- C. Foulié
- C. Loumeau
- J.M. Trescartes
- S. Petit en qualité de remplaçant

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

1) Les recharges de voiture électrique seront payantes à partir de 2024.

- Pourquoi ce revirement de la politique de CASINO à ce sujet ?

La réponse à cette question a été faite en paragraphe 4.

2) Au dernier CSEE il avait été annoncé qu'un sondage allait être réalisé pour ensuite une distribution des casques.

- Quand avez-vous prévu de le faire ?

L. Delaire répond qu'on étudie la possibilité de faire ce sondage via Google Form.

3) Les entretiens annuels ne sont toujours pas accessibles sous HR Process.

- Où en sommes-nous ?

L. Delaire répond que le problème rencontré a été solutionné et que les entretiens sont maintenant accessibles par les collaborateurs. Il y a eu beaucoup de stress autour de ce sujet, nous n'étions pas sûrs de pouvoir récupérer ces données.

4) La gestion de la paye a-t-elle été prévue d'être externalisée ?

- Si oui, quelles sont les motivations d'une telle décision ?
- Si oui, quels seront les impacts sur l'équipe en place ?
- Si non, les prochains départs à la retraite vont-ils être remplacés ?

S. Melot intervient pour répondre à la question. Il précise qu'on travaille actuellement avec un prestataire historique, la société Alight.

On travaille avec eux depuis le début de SAP HR.

C'est un partenaire qui connaît notre système, il nous accompagne à hauteur de plusieurs personnes, il n'y a rien de nouveau.

S. Melot indique qu'il va revoir le dispositif avec eux en raison des départs annoncés. Il va faire travailler la société Alight en mode TMA sur la partie RUN : suivi des traitements au forfait, avec engagements de services. La société Alight travaille d'ores et déjà sur ce sujet en mode régie depuis maintenant 6 mois. Nous allons signer avec la société Alight un engagement de responsabilité pour la gestion de la paie. Juridiquement, il ne s'agit donc pas d'une externalisation, mais d'une TMA. L'objectif est de libérer du temps pour les collaborateurs Casino et les repositionner sur des sujets à valeur ajoutée. L'équipe SIRH est également impliquée dans la mise en place du nouvel outil UNIRH. L. Delaire précise que ce dernier point fera l'objet d'une présentation lors du prochain CSEE. Q. Dufaut demande si les départs seront remplacés. S. Melot répond par la négative, l'organisation sera revue. J.M. Bo demande combien il y a de collaborateurs Casino dans l'équipe SIRH. S. Melot répond qu'il y a actuellement 6 personnes. J.M. Bo demande ce que vont faire les 4 collaborateurs restants, sachant que 2 départs sont annoncés. S. Melot répond que cette équipe ne fait pas que du SAP HR, ils gèrent beaucoup d'autres applications hors SAP. L'idée est que ces collaborateurs puissent s'appuyer sur le prestataire avant de monter en charge sur ces sujets. L. Delaire indique que la nouvelle organisation de cette équipe sera présentée prochainement. J.M. Bo demande si Success Factor est sur SAP. S. Melot répond par l'affirmative en précisant que c'est en mode SaaS. C. Foulié demande s'il y aura des formations sur ce sujet. S. Melot répond qu'elles seront dispensées en décembre. J.M. Bo demande si Success Factor sera exploité par une équipe Casino. S. Melot répond qu'en mode SaaS on n'exploite pas. J.M. Bo précise qu'il faut quand même regarder les fichiers en entrée et en sortie. S. Melot précise qu'en cas de difficulté, il faudra s'adresser à l'éditeur.

5) L'avenir de CASINO inquiète toujours nos collaborateurs.

- Peut-on avoir un point à date des actions en cours ?

L. Delaire indique qu'il n'y a pas d'avancée majeure et rappelle les dates clés sur notre actualité. On est toujours sur la procédure de sauvegarde accélérée. On est toujours sur les termes du lock-up agreement. La période initiale de 2 mois peut être prolongée. Toutes les informations sont faites en priorité au CSEC de DCF. J.M. Bo indique que les communiqués qu'on reçoit sont inquiétants et démotivent les collaborateurs. V. Bénier et J.P. Trescartes sont d'accord sur ce point. L. Delaire incite les élus du CSEE à ne pas baisser les bras.

6) Dans la rémunération variable :

La part des objectifs groupe devient de plus en plus importante au fil des ans, et par effet de bord la part perso diminue.

A la longue cette politique démotive nos collaborateurs.

- Pouvez-vous nous rassurer : cette part groupe ne va plus augmenter ?

L. Delaire ne peut pas s'avancer sur ce point. A date, les % n'ont pas bougé, les feuilles de route n'ont pas été revues. La part variable existe, les modalités de calcul peuvent varier chaque année.

J.M. Bo demande qui décide la part DCF. L. Delaire répond que c'est la direction du Groupe. J.M. Bo indique qu'il faut s'adresser aux instances représentatives si on souhaite que ces règles changent. L. Delaire valide ce point.

7) Peut-on avoir un planning des formations SSCT pour les membres du CSEE ?

L. Delaire indique qu'un planning est en cours de construction par Campus. Il rappelle que ces formations sont de 3 jours pour les anciens élus, et de 5 jours pour les nouveaux élus. L. Tarquinio demande si cette formation est indispensable. J.P. Trescartes confirme que oui. S. Laffont demande s'il s'agit de 3 ou 5 jours consécutifs. J.P. Trescartes confirme qu'il s'agit effectivement de 3 jours, puis de 2 jours pour les formations longues. J.M. Bo préconise de suivre cette formation afin d'être en mesure de comprendre les éventuels retours de la commission SSCT. L. Delaire répond que c'est une obligation légale. On peut éventuellement permuter entre les élus à 3 jours de formation, et les élus à 5 jours, mais c'est la seule possibilité. L. Delaire précise que tous les élus du CSEE sont inscrits. X. Foraison demande si les suppléants sont concernés, L. Delaire répond par l'affirmative.

J.M. Bo précise qu'on verra la disponibilité de chacun lorsque les dates seront connues et informera la DRH d'éventuels changements.

L. Delaire demande aux élus de revenir vers lui sur ce sujet.

L. Delaire demande si les élus ont pris une décision pour la formation Economique.

Q. Dufaut répond, qu'à date, il y a 6 élus intéressés par une formation courte, 4 élus intéressés par une formation longue, et 3 élus non intéressés par cette formation.

8) L'équipe Admin SAP sont actuellement 4 : 3 internes et 1 prestataire.

Virginie Muscat va bientôt partir.

- La direction compte-t-elle la remplacer ?

Si non, l'équipe fait remonter que ce départ ne doit en aucun cas impacter les plannings de congés, ni la charge de travail. Par conséquent la règle des 2 personnes sur site pendant les périodes de congés ne sera plus possible.

L. Delaire précise qu'il s'est rapproché de P. Couzry et T. Rouquette. T. Rouquette travaillera en concertation avec l'équipe afin d'adapter le dispositif, dans ces différentes dimensions, charges, congés présences sur site.

J.M. Bo demande en quoi consiste cette règle de 2 personnes sur site. I. Sénéchal répond qu'il ne s'agit certainement pas de personne sur site, mais d'un nombre permettant d'assurer la continuité de service.

11 . 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	
Jeudi 23 février Mardi 28 février	09h00 14h30		Jeudi 24 août	09h00	
Jeudi 23 mars Mercredi 29 mars	09h00 10h00	avec points SSCT	Jeudi 21 septembre	09h00	avec points SSCT
Jeudi 27 avril	09h00		Jeudi 26 octobre	09h00	
Jeudi 25 mai Mercredi 24 mai	09h00		Jeudi 23 novembre	09h00	
Jeudi 22 juin	09h00	avec points SSCT	Jeudi 14 décembre Mercredi 20 décembre	09h00	avec points SSCT

12 . Calendrier prévisionnel des réunions 2024

L. Delaire propose le calendrier des réunions pour l'année 2024. Les créneaux seront bloqués par anticipation dans les agendas.

CSEE – S1 2024			CSEE - S2 2024		
Date	Heure de début	Point spécifique	Date	Heure de début	Point spécifique
Jeudi 25 janvier	09h00		Jeudi 25 juillet	09h00	
Jeudi 22 février	09h00		Jeudi 22 août	09h00	
Jeudi 28 mars	09h00	avec points SSCT	Jeudi 26 septembre	09h00	avec points SSCT
Jeudi 25 avril	09h00		Jeudi 24 octobre	09h00	
Jeudi 23 mai	09h00		Jeudi 21 novembre	09h00	
Jeudi 20 juin	09h00	avec points SSCT	Jeudi 19 décembre	09h00	avec points SSCT

Le Secrétaire :
Quentin DUFAUT

DocuSigned by:

29CEE99410F94E2...