

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT DSI  
DE LA SOCIÉTÉ DCF DU 26 OCTOBRE 2023**

Sous la présidence de Louis DELAIRE

Membres élus titulaires présents :

Mme Valérie BENIER  
M. Nicolas BERTIN  
M. Jean- Marc BO  
M. Quentin DUFAUT  
M. Steven LEMOINE  
Mme Catherine LUCAS  
M. Pascal PACHOD  
M. André PAUVISSE VATRA  
M. Jean Paul TRES CARTES

Membres élus suppléants présents :

Mme Carine FOULIÉ  
Mme Sylvie LAFFONT  
M. Christopher LOUMEAU  
M. Stéphane PETIT  
M. Mikaël VEY

\*\*\*

M. Thierry BOUR JAMES (RS CGT)

\*\*\*

Excusé.e.s :

Mme Delphine CHARDON  
Mme Nathalie CLAVIER  
M. Xavier FORAISON  
M. Mickaël GARDE  
M. Eddy GUICHARD  
M. Xavier MOUNARD  
M. Laurent TARQUINIO

Invitée :

Mme Sarah FAYARD

\*\*\*

**Ordre du jour :**

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 21 septembre 2023
2. Confirmation de la désignation de M. Jean Marc BO au poste de Représentant Titulaire au CGASC du Groupe Casino
3. Confirmation de la désignation de M. Christopher LOUMEAU au poste de Trésorier Titulaire au CGASC du Groupe Casino
4. Délibération pour prise en charge des frais de la formation économique des membres du CSEE
5. Mise à jour du Règlement intérieur du CSEE : Modification sur l'article 5 sur la commission SSCT
6. Retour de la Commission SSCT suite à la réunion extraordinaire du 13 octobre 2023
7. Présentation de la nouvelle bourse à l'emploi par Sarah FAYARD
8. Désignation des membres participant à la Commission Restaurant du siège social de Saint-Etienne
9. Informations de la Direction
  - Effectifs
  - Sociétés extérieures
  - Compte-rendu social du mois de septembre
10. Situation financière du CSEE

11. LAC

12. Questions des élus relatives aux thèmes visées par l'article L.2312-5 du code du travail

1) Entretien bâtiment :

On nous remonte un passage moins fréquent pour le nettoyage dans certains bureaux (aspirateur et poussière).

- Les plannings de nettoyage ont-ils été allégés ?

2) FLOA Banque :

Suite à l'information de Floa banque de passer les prélèvements hebdomadaires à un prélèvement mensuel, il y a un risque que certains collaborateurs aient des difficultés de gestion car cela fera un gros prélèvement.

A l'inverse le plafond de la carte ne changeant pas cela va aussi poser des soucis lors de grosses dépenses occasionnelles.

- Peut-on demander de rester sur un prélèvement hebdomadaire et/ou changer le plafond ?

3) Entretien annuel :

Sous HRPROCESS, nous n'avons toujours pas accès au document de l'entretien annuel 2023.

- Pouvez-vous nous donner une date d'accès ?

4) Formation :

Suite à l'élection de juin, l'employeur doit organiser une formation SSCT pour tous les élus (Article L2315-18).

Nous revenons vers vous pour savoir le planning qui est prévu pour la formation de l'ensemble des élus, dans les meilleurs délais.

5) Matériel :

Au sujet de la demande de nous fournir du matériel casques/micro (question CSEE du mois de septembre).

Attente réponse de votre part suite au contact avec la DRISS.

Certaines équipes doivent se connecter sur GCP et pour pouvoir le faire ils doivent utiliser un Qcode. Seulement une majorité des collaborateurs sont dans l'obligation d'utiliser leurs téléphones personnels.

- Pouvez-vous fournir des téléphones professionnels adaptés ?

6) Informations direction :

Dans le contexte actuel, les collaborateurs sont en attente davantage d'information pour 2024.

A notre connaissance le budget DSI 2024 est en cours d'arbitrages.

- Quel est le planning prévu pour les communications sur les projets 2024 ?
- Le budget 2024 de la DSI va-t-il évoluer par rapport à l'année 2023 ?

7) Espace détente :

L'espace détente a de nouveau été fermé pour cause de punaises de lit.

- Ne serait-il pas judicieux de traiter aussi les fauteuils de bureaux qui ont du coup pu être contaminés en passant de l'espace détente à notre espace de travail ?

**Question CGT :**

8) Choix stratégiques de la DSI

La DSI s'oriente vers du cloud public, en choisissant Google Cloud Platform (GCP) comme unique fournisseur.

Cette approche crée une dépendance à un seul fournisseur de services cloud.

Un environnement multicloud public aurait permis d'éviter cette dépendance et d'utiliser plusieurs services cloud publics, tels que Amazon Web Services (AWS), Google Cloud Platform (GCP), Microsoft Azure, IBM Cloud Services, Oracle Cloud Infrastructure... (liste non exhaustive).

- Un environnement multicloud public a-t-il été envisagé par la DSI ?
- Si oui, pourquoi n'a-t-il pas été choisi ?

Dans le même esprit, un article du quotidien « Les Echos » datant du 17 octobre 2023 met en lumière un potentiel piège qui se referme actuellement sur de grandes entreprises françaises avec un « effet de levier » pouvant entraîner une dégradation de la qualité et / ou une hausse des coûts.

« Piégées dans le cloud » : comment les entreprises se débattent contre « l'effet de levier » | Les Echos  
Hausse potentielle des coûts qui avait déjà été évoquée en particulier le 12 mai 2022 lors d'un CSEE Extraordinaire avec Laurent BALLETT THOUBLE...

- Quels sont les garde-fous de la DSI pour éviter une explosion des coûts budgétaires d'ici un à trois ans, conséquence des choix de la DSI pour l'unique fournisseur GCP ?

#### 9) Prévoyance

Voici 2 questions que l'on souhaite poser concernant la prévoyance de Casino :

- En cas de liquidation de l'entreprise et de licenciement du salarié : le salarié en Arrêt de Travail conserve sa couverture liée à la portabilité. Que se passera-t-il s'il arrive en fin de droit à la portabilité, l'AT ayant débuté pendant la période de salarié ?
- Dans le cas de reprise de l'entreprise par un nouveau groupe: quelles sont les garanties qui s'appliqueront ?

#### 10) Bulletin de salaire

Après le salaire net avant impôt et le salaire net, depuis juillet 2023, les bulletins de paie doivent afficher une nouvelle mention : le montant net social.

- A quoi cela sert-il et comment est-il calculer ?
- De plus, pourquoi les salariés ne sont-ils pas informés des différentes modifications (nouvelles rubriques, changement de taux, ..) de leur fiche de paie par la DRH ? Comment y remédier ?

#### 11) Mutuelle

En cas de changement de niveau de, certains salariés nous ont remonté s'être vu retenu sur leur feuille de paie (montant sal.) un montant de cotisation supérieur à leur niveau demandé (ex montant Niv3 alors que demandé Niv2).

Pour ceux qui se sont aperçu de cette anomalie, le remboursement des sommes indues a été effectué sur le salaire suivant " sans aucune annotation " (pour certains sur 1 an de rattrapage).

A noter que le cas inverse est également possible.

- Peut-on connaître d'une part le processus en cas de changement de niveau de mutuelle ?
- Pouvez-vous vérifier si d'autres cas existent pour régulariser la situation au plus tôt ?
- Et d'autre part les corrections apportées au processus pour éviter ces anomalies dans l'avenir?

#### 12) Punaise de lit

L'incident « punaise de lit » du jeudi 5 octobre dans l'espace de pause du 2e :

- pourquoi n'y-a-t-il eu aucune information en provenance de la DRH ni de la maintenance, laissant circuler les rumeurs les plus fantaisistes ?

#### 13) Ressources équipe Infra-SGBD

Nous sommes bientôt à fin octobre et toujours aucune visibilité sur les engagements pris par la direction concernant une embauche + un prestataire.

- Qu'en est-il à fin octobre ?

#### 14) Arrêt Maladie

Sur le Procès-Verbal du mois d'août 2023 (Accueil - Master (groupe-casino.fr)) - page 8 :

**L. Delaire indique qu'un courrier est adressé aux collaborateurs dont l'arrêt dépasse 30 jours afin de leur proposer, soit de planifier un rendez-vous de liaison avec leur manager, soit de prendre rendez-vous avec le médecin de santé au travail pour une visite médicale de pré-reprise.**

La formulation laisse penser que le courrier est envoyé pendant l'arrêt maladie.

- Pouvez-vous ajouter la précision suivante ce le CR du CSEE d'octobre 2023 :

## 13. Calendrier prévisionnel des réunions 2023

### 1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social et Economique d'Etablissement du 21 septembre 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 :

Delphine Chardon par Sylvie Laffont

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social Economique d'Etablissement du 24 août 2023 est mis aux voix. Il est approuvé par 10 voix.

T. Bour James indique qu'il était absent lors de cette réunion, et qu'il figure comme présent sur le PV. I. Sénéchal répond qu'elle fera la modification.

### 2. Confirmation de la désignation de M. Jean Marc BO au poste de Représentant Titulaire au CGASC du Groupe Casino

### 3. Confirmation de la désignation de M. Christopher LOUMEAU au poste de Trésorier Titulaire au CGASC du Groupe Casino

J.M. Bo explique le rôle du CGASC (Comité de Gestion des Activités Sociales et Culturelles Communes).

Précédemment, l'employeur versait directement les sommes à Casino Evasion, mais n'avait aucun droit de regard sur l'utilisation de ces sommes. A la demande des organisations syndicales, une commission a donc été créée entre l'employeur et Casino Evasion. Cette commission est constituée d'élus aux différents CSEE en fonction de la représentativité des OS (15 à 20 personnes). Les participants à cette commission doivent être validés par leur CSEE.

La candidature de Jean Marc BO est mise en délibération. Elle est approuvée par 10 voix à l'unanimité.

La candidature de Christopher LOUMEAU est mise en délibération. Elle est approuvée par 10 voix à l'unanimité.

### 4. Délibération pour prise en charge des frais de la formation économique des membres du CSEE

L. Delaire rappelle quelques éléments sur cette formation.

- ✓ Le temps consacré est pris sur le temps de travail, il ne s'agit pas d'heures de délégation.
- ✓ Le financement est pris en charge par le CSEE : stage + frais de déplacement le cas échéant, dans le cadre du budget de fonctionnement.

Le programme est présenté aux élus du CSEE. L. Delaire indique qu'il a échangé avec Q. Dufaut sur les 2 programmes possibles, 1 sur 3 jours pour tous les élus et 1 sur 5 jours pour les élus titulaires.

J.M. Bo indique que les organisations syndicales sont également en mesure de proposer des formations à leurs élus.

Q. Dufaut précise que toute la partie « Œuvres Sociales » est gérée par le LAC. Il propose donc de partir sur la proposition de 3 jours qui ne comporte pas cette partie. T. Bour James demande si cette information est vérifiée car il y a 4 ans, les 2 jours supplémentaires étaient dédiés à la partie SSCT.

Il demande également si des devis ont été préparés. L. Delaire répond par l'affirmative.

J.M. Bo demande si les invitations seront envoyées par Campus. I. Sénéchal répond par l'affirmative, Campus organisera des groupes de 10 à 12 personnes.

C. Loumeau demande s'il est possible de demander un devis à d'autres organismes. L. Delaire répond par l'affirmative.

Il a fait une proposition au CSEE, mais les élus sont libres de demander d'autres devis puisque les frais de formation seront pris sur le budget de fonctionnement. Il ajoute qu'il n'a pas à donner son avis.

J.M. Bo propose de demander un devis auprès d'un autre organisme pour réduire le budget. T. Bour James approuve cette proposition, il faudrait aussi voir comment modifier le programme. J.M. Bo ajoute que cette formation sera déduite des 12 jours annuels autorisés dans le cadre des formations syndicales.

N. Bertin demande qui est intéressé par cette formation. Il y a 12 personnes intéressées dans la salle.

L. Delaire propose que la délibération ait lieu lors de la prochaine réunion du CSEE.

## 5. Mise à jour du Règlement intérieur du CSEE : Modification sur l'article 5 sur la commission SSCT

⇒ *Le document figure en annexe du PV.*

L. Delaire demande aux élus ce qu'ils souhaitent modifier. J.M. Bo répond que lors du PAP, l'effectif de la DSI permettait de ne pas créer de commission SSCT. Après négociations, la Direction a accepté de faire figurer cette commission dans le règlement intérieur. Par contre, la durée du mandat de cette commission n'est pas indiquée. J.M. Bo demande donc qu'on rajoute une phrase précisant que cette commission perdurera toute la durée du mandat des élus du CSEE. L. Delaire accepte cette demande. Ce changement est mis au vote et approuvé à l'unanimité par les membres du CSEE. Le Règlement Intérieur est donc mis à jour et sera annexé au présent PV.

T. Bour James estime qu'il faudrait lever le doute sur tous les accords.

## 6. Retour de la Commission SSCT suite à la réunion extraordinaire du 13 octobre 2023

L. Delaire demande s'il y a un rapporteur désigné. Les membres de la commission répondent par la négative.

C. Foulié demande quel était l'objet de cette réunion extraordinaire. L. Delaire répond que les membres de la commission ont souhaité avoir des éléments suite à l'accident de travail d'un collaborateur. N. Bertin ajoute que cette réunion a été initiée par C. Lucas.

L. Delaire et N. Bertin rappellent le déroulé de l'incident. Afin de respecter le secret médical, ces informations ne figurent pas dans le présent PV.

Suite aux explications données par L. Delaire, C. Lucas observe que l'absence simultanée du médecin du travail et de l'infirmière pose problème. L. Delaire indique qu'il a effectivement fait remonter ce point. C. Foulié demande si des secouristes étaient présents. L. Delaire répond par la négative. J.M. Bo ajoute que les gardes ont une formation de secouristes et peuvent intervenir dans ce type de cas. I. Sénéchal confirme la présence d'un garde pendant toute la durée de l'incident, contrairement à ce qui a été dit par C. Lucas. Cependant, elle ajoute qu'il n'y avait pas de soins physiques à apporter.

C. Loumeau constate que la situation aurait pu être beaucoup plus grave, surtout si l'intéressé avait été en télétravail.

Q. Dufaut et N. Bertin rappellent que ce type d'accident peut arriver à tout moment.

J.M. Bo indique que la conclusion de cet accident est que la procédure a été respectée, mais que l'infirmière était vide.

L. Delaire précise qu'il s'est renseigné pour connaître la procédure exacte à suivre. Pour mémoire, seuls les services de secours sont autorisés à conduire un collaborateur auprès des services d'urgence.

C. Lucas demande s'il serait possible de prévoir la mise en place d'un « arbre de résolution » à disposition des collaborateurs en cas de problème médical. L. Delaire répond que c'est en cours.

Pour finir, les membres du CSEE félicitent l'équipe RH pour leur gestion et l'accompagnement de cet incident.

## 7. Présentation de la nouvelle bourse à l'emploi par Sarah FAYARD

⇒ *La présentation détaillée de ces informations figure en annexe du PV.*

Sarah FAYARD, référente mobilité interne, intervient pour présenter la nouvelle bourse à l'emploi qui date de septembre 2023. C'est la fin de l'application CMonGroupe. C'est un nouveau site internet.

Concernant le process, le collaborateur pose sa candidature sur le site internet après avoir informé son RH et son N+1. Cette information est obligatoire pour que le service mobilité interne puisse avancer sur le dossier.

P. Pachod demande si cette information doit être faite en amont de la demande. S. Fayard répond par l'affirmative car elle prendra contact avec eux. T. Bour James observe qu'en règle générale les dossiers s'arrêtent car les managers N+1 refuse la mutation. C. Loumeau confirme ce point. Il ajoute que certains collaborateurs n'ayant pas eu de mobilité ont démissionné.

L. Delaire intervient pour rappeler que le pôle Mobilité fait le lien entre toutes les enseignes du Groupe. Les mobilités ne sont pas toujours faciles à mettre en place. S. Fayard ajoute qu'elle fait un point de situation toutes les semaines avec les RH pour connaître les besoins et faciliter la mobilité.

C. Loumeau répond qu'il faut que le candidat sache qu'il a été bloqué, qu'il puisse faire remonter cette information et que cela ne se reproduise pas plusieurs fois. L. Delaire précise qu'une demande n'entraîne pas automatiquement une mobilité.

S. Fayard rappelle que le pôle mobilité existe depuis 2019, sa mise en place a permis de plus en plus de mobilité. Elle rappelle qu'il y a également des réunions d'information, la prochaine est prévue le 16 novembre.

C. Loumeau demande si le pôle Mobilité intervient sur tout le groupe Casino. S. Fayard répond par l'affirmative, toutes les offres d'où qu'elles viennent sont publiées sur la bourse à l'emploi.

S. Fayard ajoute qu'un collaborateur peut également lui adresser un email avec le RH et le N+1 en copie pour indiquer qu'il souhaite être mis en mobilité, même s'il n'y a pas d'offre intéressante pour lui, il aura de fait un entretien avec elle.

C. Foulié demande confirmation qu'il existe 2 possibilités :

\* soit répondre à une offre publiée

\* soit se faire connaître auprès du pôle Mobilité

S. Fayard répond par l'affirmative. Elle ajoute qu'un collaborateur peut à tout moment demander à sortir du processus de mobilité. Mais s'il reste en mobilité, S. Fayard pourra lui proposer tout poste correspondant à son profil. Le délai en mobilité est variable et peut prendre des années. Aujourd'hui, il y a environ 20 offres, alors qu'il y en avait 80 avant.

Q. Dufaut demande combien il y a actuellement de personnes en mobilité par rapport aux offres.

S. Fayard répond qu'il y a environ 45 personnes pour 20 offres. Par contre, le nombre de personnes est relativement stable.

T. Bour James demande quelle est la durée d'une annonce. S. Fayard répond que cela dépend du poste, mais une annonce non pourvue reste publiée. Elle ajoute que beaucoup de postes sont ouverts à l'interne.

Q. Dufaut demande si une annonce ouverte en interne peut être ouverte à l'externe au bout d'un certain temps. S. Fayard répond que c'est possible si la BU a obtenu l'accord du Comité RH. Elle ajoute que si un poste est ouvert en interne et en externe, les candidatures internes seront prioritaires, et les candidatures externes seront traitées après un délai de 15 jours.

## 8. Désignation des membres participant à la Commission Restaurant du siège social de Saint-Etienne

L. Delaire explique que la DSI doit désigner des membres pour participer à la Commission Restaurant. S. Laffont demande pourquoi il faut procéder à cette nomination. N. Bertin répond que c'est parce que les mandats ont été renouvelés.

A la demande de L. Delaire, J.P. Trescartes et P. Pachod indiquent qu'il y a une réunion par an. Ils ajoutent que le directeur de la cafétéria souhaiterait qu'il y en ait 2.

L. Delaire demande s'il y a des candidats.

P. Pachod et S. Petit se portent volontaires. Leurs candidatures sont approuvées à l'unanimité.

## 9. Informations de la Direction

### 9.a – Effectifs

	SEPTEMBRE 2023	AOÛT 2023
<b>Effectif équivalé temps plein (ETP)</b>	<b>270.60</b>	<b>275.10</b>
dont stagiaires	/	/
dont contrat d'alternance (CA et CP)	10	10
dont temps pleins (CDI uniquement)	237	242
dont temps partiels (CDI uniquement)	23.60	23.10
	<b>SEPTEMBRE 2023</b>	<b>AOÛT 2023</b>
<b>Effectif en valeur absolue</b>	<b>277</b>	<b>281</b>
dont temps partiels	30	29

⇒ <i>dont femmes à temps partiels</i>	24	24
⇒ <i>dont hommes à temps partiels</i>	6	5
CDI	267	271
⇒ <i>dont hommes</i>	203	207
⇒ <i>dont femmes</i>	64	64
⇒ <i>dont employés (CDI)</i>	/	/
⇒ <i>dont maîtrises (CDI)</i>	19	19
⇒ <i>dont cadres (CDI)</i>	248	252
CDD (dont alternants : CA et CP)	10	10
Stagiaires	/	/

	SEPTEMBRE 2023	AOÛT 2023
<b>Entrées</b>	6 CDD	/
<b>Départs</b>	4 CDI – 6 CDD	2 CDD – 3 stagiaires

<i>Intérim</i>	SEPTEMBRE 2023	AOÛT 2023
Nombre de Contrats	/	/
dont hommes	/	/
dont femmes	/	/
dont nombre de journées de travail effectuées	/	/
Motifs (°)	/	/
<b><i>Entreprises extérieures (agent de sécurité et agent d'entretien) sur l'ensemble du siège social</i></b>	<b>31</b>	<b>37</b>
dont hommes	18	21
dont femmes	13	16
dont nombre de journées de travail effectuées	419	408

RS : Remplacement d'un salarié

ATA : Accroissement temporaire d'activité

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

J.M. Bo observe que les 6 nouveaux entrants ne sont pas connus. I. Sénéchal indique que la RH va faire une note d'information. L. Delaire ajoute qu'il a également demandé aux alternants de préparer une plaquette de présentation sur laquelle ils pourraient indiquer leurs noms, prénoms, photos, leurs formations, leurs connaissances techniques, ...

L. Delaire indique également qu'il a obtenu 4 postes de stage longue durée à la DSI. Il a demandé aux managers de lui remonter les besoins.

Q. Dufaut demande si le poste de P.F. Escudier est prévu en remplacement. L. Delaire répond qu'il ne sait pas.

J.M. Bo demande si l'organigramme publié sur l'intranet est à jour. I. Sénéchal répond par l'affirmative.

Suite au départ de V. Liataud, J.M. Bo observe que la réorganisation de l'équipe CCOE n'a pas été présentée en CSEE.

L. Delaire répond qu'il n'y a pas eu de réorganisation. J.M. Bo observe que P. Stein a pris la responsabilité de cette équipe, et que cela n'a pas été annoncé en CSEE. L. Delaire confirme. J.M. Bo souhaiterait que ce type d'information soit dite en CSEE afin qu'elle puisse être actée. N. Bertin précise que cette information a été faite en Codir et redescendue en réunion d'équipe. L. Delaire répond qu'il prend note de cette demande.

## 9.b – Sociétés extérieures

HORS FORFAITS	janv.-22	févr.-22	mars-22	avr.-22	mai-22	juin-22	jull.-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	jull.-23	août-23	sept.-23	oct.-23	nov.-23	déc.-23
NOMBRE DE SOCIETES	8	7	13	10	10	14	10	10	11			
NOMBRE DE JOURS FACTURES PAR LES SOCIETES EXTERIEURES	306	244	1 118	798	702	1 513	1 097	383	636			

## 9.c – Compte-rendu social du mois de septembre

### ▪ ETAT SANITAIRE

13 malades (hors AT)	contre	10	En Août 2023
Dont 4 absents de plus de 30 jours	contre	5	En Août 2023
Représentant 173 jours de maladie	contre	220	En Août 2023
1 arrêt pour congé maternité	contre	0	En Août 2023
1 arrêt pour congé paternité	contre	1	En Août 2023
3 collaborateurs en invalidité 2e catégorie	contre	3	En Août 2023

### ▪ ACCIDENT DU TRAVAIL / TRAJET

1 accident du travail  
1 accident de trajet

### ▪ MEDECINE DU TRAVAIL

#### 15 visites médicales

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

L. Delaire précise que les accidents ont fait l'objet d'une déclaration. S. Laffont et T. Bour James approuvent la démarche.

S. Laffont précise les délais pour effectuer les déclarations :

\* pour le salarié, 24 heures de délai pour informer l'employeur

\* pour l'employeur, 48 heures de délai pour faire la déclaration à la CPAM

C. Loumeau demande si le délai entre deux visites de prévention de la médecine du travail est toujours de 5 ans, I. Sénéchal répond par l'affirmative.

## 10. Situation financière du CSEE

Casino		Situation financière du CSEE	
▪ <b>COMPTE FONCTIONNEMENT :</b>			
• Solde :	52.633,82 €		
		▪	Aucun mouvement
▪ <b>COMPTE ACTIVITÉ :</b>			
• Solde :	94,67 €		
		▪	Aucun mouvement

V. Bénier indique qu'elle a eu le RV avec la banque, et qu'à présent tout est bon au niveau signatures.

T. Bour James demande s'il faut toujours avoir l'accord du CSEE pour effectuer des formations liées aux mandats des élus. J.M. Bo et L. Delaire confirment. Il doit y avoir une délibération du CSEE.

## 11. LAC

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

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

Avant de répondre aux questions, L. Delaire demande aux élus s'ils ont pu questionner les collaborateurs de la D.S.I sur leurs attentes en ce qui concerne les moments de convivialité comme prévu lors de la dernière réunion. Q. Dufaut répond qu'il est préférable d'organiser des moments à l'échelle des équipes. L. Delaire observe que les élus avaient parlé d'évènements de grande ampleur. V. Bénier demande ce qui s'est passé pour la remise des médailles. L. Delaire indique que la participation n'a pas été très importante. S. Laffont observe que la durée de la réunion a fait peur. Q. Dufaut précise qu'une réunion d'équipe a été positionnée en même temps. J.M. Bo trouve que c'est une mauvaise attitude du manager, c'est dommage. C. Foulié a apprécié l'organisation, ça a répondu à un besoin, c'était une main tendue. L. Delaire remercie les élus pour leurs retours.

C. Loumeau demande s'il y aura un budget de fin d'année. I. Sénéchal répond par la négative. C. Loumeau demande s'il est autorisé de manger dans les zones de pause. I. Sénéchal répond que c'est interdit.

### 1) Entretien bâtiment :

On nous remonte un passage moins fréquent pour le nettoyage dans certains bureaux (aspirateur et poussière).

- Les plannings de nettoyage ont-ils été allégés ?

La question a été posée à F. Ferrand. Celui-ci a confirmé que nous sommes désormais sur 1 passage par semaine dans les zones de bureaux. Les affichages n'ont pas été modifiés, faute de ressources disponibles dans l'équipe Maintenance.

L. Delaire demande si une alerte a été remontée, M. Vey confirme que la question lui a été posée.

### 2) FLOA Banque :

Suite à l'information de Floa banque de passer les prélèvements hebdomadaires à un prélèvement mensuel, il y a un risque que certains collaborateurs aient des difficultés de gestion car cela fera un gros prélèvement.

A l'inverse le plafond de la carte ne changeant pas cela va aussi poser des soucis lors de grosses dépenses occasionnelles.

- Peut-on demander de rester sur un prélèvement hebdomadaire et/ou changer le plafond ?

C'est une décision de la banque. Il convient de leur poser directement la question pour savoir si c'est envisageable.

### 3) Entretien annuel :

Sous HRPROCESS, nous n'avons toujours pas accès au document de l'entretien annuel 2023.

- Pouvez-vous nous donner une date d'accès ?

Tous les entretiens sont actuellement en cours d'archivage, mais non visibles. Le CSP Paie a ouvert un case chez ADP pour solutionner ce problème.

L. Delaire reconnaît que cette situation est pénible, et que toutes les ressources sont mobilisées pour trouver une solution. Il ajoute qu'il a reçu les feuilles de route et qu'elles seront incrémentées avec les éléments saisis dans HRProcess.

#### 4) Formation :

Suite à l'élection de juin, l'employeur doit organiser une formation SSCT pour tous les élus (Article L2315-18).

Nous revenons vers vous pour savoir le planning qui est prévu pour la formation de l'ensemble des élus, dans les meilleurs délais.

L. Delaire indique qu'il avait considéré que cette formation était uniquement pour les 3 membres de la commission SSCT. C'était une négociation pendant le Protocole Accord Pré-électorale (PAP) que l'employeur et les Organisations Syndicales ont eu pour le maintien de cette commission. La direction a donné son accord pendant cette négociation, bien qu'elle n'y soit pas obligée.

La formation SSCT (Santé, Sécurité et Conditions de Travail) est une formation obligatoire du CSEE prévue pour tous les membres du CSEE et encadrée par l'article L.2315-18 du Code du Travail. Donc elle sera dispensée à tous les élus du CSEE.

L. Delaire demande à J.P. Trescartes et N. Bertin comment était la formation. Ceux-ci répondent que les 3 premiers jours sont très globaux et qu'il y a des exercices les 2 derniers jours. N. Bertin trouve cette formule est mal adaptée pour les anciens élus, il faudrait qu'ils puissent participer aux 3 derniers jours de la formation.

Cependant, J.P. Trescartes trouve la formation intéressante car elle est dispensée par un ancien collaborateur Casino.

L. Delaire indique qu'il va organiser les formations avec Campus. J.M. Bo demande que les nouveaux élus soient formés en priorité.

#### 5) Matériel :

Au sujet de la demande de nous fournir du matériel casques/micro (question CSEE du mois de septembre).

Attente réponse de votre part suite au contact avec la DRISS.

Certaines équipes doivent se connecter sur GCP et pour pouvoir le faire ils doivent utiliser un Qcode. Seulement une majorité des collaborateurs sont dans l'obligation d'utiliser leurs téléphones personnels.

- Pouvez-vous fournir des téléphones professionnels adaptés ?

L. Delaire confirme qu'il a vu ce point avec la DRISS. La dotation de casque a été faite dans le cadre du déploiement de la solution Rainbow. I. Sénéchal rappelle que tous les collaborateurs de la DSI sont dotés d'un téléphone professionnel. L. Delaire ajoute qu'un sondage va être fait auprès des collaborateurs de la DSI pour connaître les besoins de casque.

Concernant l'accès à GCP, I. Sénéchal a interrogé P. Stein sur ce point. Il est possible de s'identifier par SMS en suivant la procédure ci-dessous.

La 1ère connexion sur la console google (GCP) se fait via le compte matricule\_exp@groupe-casino.fr sur AzureAD (même mot de passe de via cyberark ou autre).



d484131\_exp@groupe-casino.fr

## Plus d'informations requises

Votre organisation a besoin de plus d'informations pour préserver la sécurité de votre compte

[Utiliser un autre compte](#)

[En savoir plus](#)

Suivant

## Protéger votre compte

Votre organisation requiert la configuration des méthodes suivantes pour prouver qui vous êtes.

### Microsoft Authenticator



#### Commencer par obtenir l'application

Sur votre téléphone, installez l'application Microsoft Authenticator. [Télécharger maintenant](#)

Après avoir installé l'application Microsoft Authenticator sur votre appareil, cliquez sur « Suivant ».

[Je souhaite utiliser une autre application d'authentification](#)

Suivant

[Je veux configurer une autre méthode](#)

Il faut alors sélectionner configurer une autre méthode.

## Choisir une autre méthode ×

Quelle méthode voulez-vous utiliser ?

Téléphone

Annuler

Confirmer

# Protéger votre compte

Votre organisation requiert la configuration des méthodes suivantes pour prouver qui vous êtes.

## Téléphone

Vous pouvez prouver qui vous êtes en répondant à un appel sur votre téléphone ou en envoyant un code par SMS à votre téléphone.

Quel numéro de téléphone voulez-vous utiliser ?

France (+33)

M'envoyer un code par SMS

Appelez-moi

Des frais relatifs aux messages et aux données peuvent s'appliquer. Si vous choisissez Suivant, cela signifie que vous acceptez Conditions d'utilisation du service et Déclaration sur la confidentialité et les cookies.

Suivant

[Je veux configurer une autre méthode](#)

Lors des connexions suivantes :



### 6) Informations direction :

Dans le contexte actuel, les collaborateurs sont en attente davantage d'information pour 2024. A notre connaissance le budget DSI 2024 est en cours d'arbitrages.

- Quel est le planning prévu pour les communications sur les projets 2024 ?
- Le budget 2024 de la DSI va-t-il évoluer par rapport à l'année 2023 ?

L. Delaire indique qu'il n'a pas d'information complémentaire sur les projets 2024. Le budget est toujours en cours d'arbitrage. Une fois connu, le Codir priorisera les besoins.

J.M. Bo ajoute que les collaborateurs sont inquiets pour leur avenir. Il souhaite qu'une réunion d'information soit organisée début 2024 pour présenter les projets et la feuille de route de la DSI. Le repreneur va arriver en avril 2024. Tout le monde se demande quel sera le budget alloué à la DSI. Il se demande si notre repreneur a d'ores et déjà des visions sur nos projets et s'il donne son accord sur nos futurs projets. L. Delaire répond qu'à date le Président Directeur Général est toujours Monsieur J.C. Naouri. Le repreneur suit évidemment de très près l'actualité de notre groupe.

#### 7) Espace détente :

L'espace détente a de nouveau été fermé pour cause de punaises de lit.

- Ne serait-il pas judicieux de traiter aussi les fauteuils de bureaux qui ont du coup pu être contaminés en passant de l'espace détente à notre espace de travail?

Nous avons posé la question à F. Ferrand qui nous a indiqué que, pour l'instant, les traitements sont appliqués sur les zones avec présences avérées de punaises.

Deux punaises ont été identifiées au niveau de l'espace de pause du deuxième étage. D'autres signalements ont été effectués mais il s'agissait d'autres insectes. C'est pourquoi il est demandé aux collaborateurs de prendre les insectes en photo et de prévenir le service RH.

La direction d'exploitation a sollicité l'intervention d'un prestataire spécialisé qui est intervenu le 07 octobre au niveau de l'espace de pause du deuxième étage. Une seconde intervention a eu lieu le 21 octobre. Une troisième intervention est envisagée. Si la présence d'une punaise est constatée par la direction d'exploitation et confirmée par un prestataire spécialisé, la direction d'exploitation :

- 1) Délimite la zone ;
- 2) Fait appel à un prestataire spécialisé pour traiter la zone.

Tous les DRH Stéphanois sont informés de la conduite à tenir.

C. Lucas demande comment sont traités les textiles, utilise-t-on des produits chimiques ? L. Delaire répond qu'il ne connaît pas précisément le protocole de traitement.

C. Loumeau ajoute que le problème est qu'on réouvre les zones après traitement, et que chaque personne peut ramener des insectes. Il propose de supprimer le mobilier en tissu. S. Laffont observe que cela ne change rien en ce qui concerne le mobilier de bureau et les moquettes. Elle demande si un traitement global du bâtiment est prévu. Elle souhaite aussi savoir si les moquettes sont traitées régulièrement. L. Delaire répond qu'elles sont aspirées régulièrement.

T. Bour James regrette qu'il n'y ait pas eu de communication. L. Delaire répond qu'il n'y a pas eu de communication car le caractère anxiogène du sujet allait entraîner le départ de certains collaborateurs. On a prévenu le DRH avec qui on partage l'étage.

C. Lucas demande s'il serait possible de mettre sur ces zones un panneau en indiquant les dates et le motif de la condamnation. L. Delaire répond que c'est une bonne idée et qu'il remontera ce point à F. Ferrand.

#### Questions CGT :

##### 8) Choix stratégiques de la DSI

La DSI s'oriente vers du cloud public, en choisissant Google Cloud Platform (GCP) comme unique fournisseur. Cette approche crée une dépendance à un seul fournisseur de services cloud.

Un environnement multicloud public aurait permis d'éviter cette dépendance et d'utiliser plusieurs services cloud publics, tels que Amazon Web Services (AWS), Google Cloud Platform (GCP), Microsoft Azure, IBM Cloud Services, Oracle Cloud Infrastructure... (liste non exhaustive).

- Un environnement multicloud public a-t-il été envisagé par la DSI ?
- Si oui, pourquoi n'a-t-il pas été choisi ?

Dans le même esprit, un article du quotidien « Les Echos » datant du 17 octobre 2023 met en lumière un potentiel piège qui se referme actuellement sur de grandes entreprises françaises avec un « effet de levier » pouvant entraîner une dégradation de la qualité et / ou une hausse des coûts.

« Piégées dans le cloud » : comment les entreprises se débattent contre « l'effet de levier » | Les Echos

Hausse potentielle des coûts qui avait déjà été évoquée en particulier le 12 mai 2022 lors d'un CSEE Extraordinaire avec Laurent BALLETT THOUBLE...

- Quels sont les garde-fous de la DSI pour éviter une explosion des coûts budgétaires d'ici un à trois ans, conséquence des choix de la DSI pour l'unique fournisseur GCP ?

L. Delaire indique qu'il a demandé à P. Stein de rédiger la réponse à ces 2 questions.

Le groupe Casino a annoncé 2 partenariats différents :

En juillet 2021 avec GCP : <https://www.groupe-casino.fr/le-groupe-casino-noue-une-alliance-avec-accenture-et-google-cloud-pour-accelerer-sa-strategie-digitale/>

En décembre 2021 avec AWS : <https://www.groupe-casino.fr/le-groupe-casino-et-greenyellow-annoncent-une-collaboration-strategique-avec-amazon-web-services-dans-les-domaines-de-lenergie-et-du-cloud/>

La stratégie actuelle est d'avoir un SI hybride basé sur nos datacenters et sur GCP. La mise en place de ce cloud public sur GCP est, à lui seul, un challenge, en terme de formation, de montée en compétences des équipes et d'adaptation des process (Terraform, CI/CD dans Gitlab, etc ...).

Le multi-cloud présente une problématique, celui de l'accès à la data. Les nouveaux traitements, notamment autour de l'IA, nécessitent de traiter un large volume de données. La migration du Teradata vers Big Query sur GCP, fait forcément de GCP un partenaire privilégié.

Néanmoins, la solution multi-cloud est toujours envisageable. D'ailleurs, la solution utilisée, pour les applications WAS (Web Applications Server) qui ont été migrées vers GCP, a été de « conteneuriser » ces applications sous formes d'images docker et de les déployer sur GCP dans CloudRun. Ces images docker pourraient très bien être déployées sur AWS Fargate, Azure Container Apps ou même sur Rancher on prem.

En conclusion, le multicloud n'est pas exclu à plus long terme et quand c'est possible, les choix technologiques sont faits en privilégiant des technologies open (Docker, Kubernetes...), utilisées par la plupart des hyper scalers, mais à court terme un SI hybride (on prem + GCP) a été choisi afin de faciliter l'adaptation de la DSI à ce nouveau mode d'hébergement.

Pour répondre au 2ème point sur les coûts, la DSI a mis en place un comité FinOps qui suit l'évolution des coûts de chaque projet par rapport à ce qui a été budgété. Un système d'alerting automatique en cas de consommation « anormale » va également être mis en place.

Les effets de levier, relevés par le rapport Asterès sur lequel se base l'article des Echos, ne sont pas spécifiques au cloud. Ce rapport, mandaté par Google, met en exergues les pratiques commerciales de Microsoft et dans une moindre mesure Oracle. Le meilleur moyen de se prémunir de ces effets de levier est d'utiliser des technologies Open, comme évoquer au-dessus.

L'intégralité du rapport est disponible FR-ASTERES-GOOGLE-Cloud-et-innovation-17102023-1.pdf

L. Delaire termine la lecture et demande s'il y a des questions.

T. Bour James observe que tout ceci, c'est du blabla. L. Delaire indique qu'il n'est pas d'accord avec ce terme, la réponse faite est en lien avec la question posée.

T. Bour James indique que le groupe va devoir respecter les engagements pris avec Google dans le cadre du contrat. Nous allons devoir respecter les volumes signés.

J.P. Trescartes propose de faire intervenir P. Stein lors d'un prochain CSEE s'il y a des questions complémentaires.

## 9) Prévoyance

Voici 2 questions que l'on souhaite poser concernant la prévoyance de Casino :

- En cas de liquidation de l'entreprise et de licenciement du salarié : le salarié en Arrêt de Travail conserve sa couverture liée à la portabilité. Que se passera-t-il s'il arrive en fin de droit à la portabilité, l'AT ayant débuté pendant la période de salarié ?
- Dans le cas de reprise de l'entreprise par un nouveau groupe: quelles sont les garanties qui s'appliqueront ?

I. Sénéchal précise qu'elle a posé la question au CSP Paie, qui a indiqué ne pas comprendre la question. Il faudrait être plus précis dans la demande.

Pour information, la portabilité est possible s'il y a licenciement et inscription à Pôle Emploi, ce qui est difficile dans le cadre d'un arrêt de travail.

Pour mémoire, la brochure Prévoyance est disponible sur l'intranet : Les Ressources Humaines / Avantages Sociaux / Dispositifs de protection sociale / Prévoyance. Il faut ensuite choisir sa BU et son statut.

N. Bertin indique qu'il s'agira d'une négociation au cas par cas entre Casino et le repreneur.

J.P. Trescartes et J.M. Bo ajoutent que c'est un sujet à aborder en CSEC, L. Delaire confirme.

## 10) Bulletin de salaire

Après le salaire net avant impôt et le salaire net, depuis juillet 2023, les bulletins de paie doivent afficher une nouvelle mention : le montant net social.

- A quoi cela sert-il et comment est-il calculé ?

- De plus, pourquoi les salariés ne sont-ils pas informés des différentes modifications (nouvelles rubriques, changement de taux, ..) de leur fiche de paie par la DRH ? Comment y remédier ?

Depuis la paie de juillet 2023, une nouvelle rubrique est apparue sur le bulletin de paie des collaborateurs : MONTANT NET SOCIAL (MNS)

L'arrêté du 31 janvier 2023 publié au Journal Officiel de la République Française du 7 février 2023, et modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail, prévoit la définition juridique d'un nouvel agrégat : « le montant net social » (MNS).

Le montant net social correspond aux revenus que les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou de la prime d'activité doivent déclarer pour calculer leurs prestations.

L'objectif poursuivi en affichant le montant net social clairement dans les documents remis aux salariés, aux bénéficiaires de revenus de remplacement ou de tous types de prestations est de simplifier les démarches des bénéficiaires et de faciliter le remplissage des déclarations de ressources.

L'information est à la fois transmise par les employeurs aux organismes via la déclaration sociale nominative (DSN) et sera également communiquée aux salariés via leurs bulletins de paie.

Le « montant net social » est constitué de l'ensemble des sommes brutes correspondant aux rémunérations et revenus de remplacement versés par les employeurs à leurs salariés (salaires, primes, rémunération des heures supplémentaires, avantages en nature, indemnités de rupture, etc.), diminuées des cotisations et contributions sociales qui leur sont applicables.

T. Bour James regrette qu'il n'y ait pas d'information en cas de changement sur le bulletin de paie. L. Delaire répond qu'il prend note de la demande et essaiera de faire le nécessaire dès lors qu'il aura des éléments.

#### 11) Mutuelle

En cas de changement de niveau de, certains salariés nous ont remonté s'être vu retenu sur leur feuille de paie (montant sal.) un montant de cotisation supérieur à leur niveau demandé (ex montant Niv3 alors que demandé Niv2).

Pour ceux qui se sont aperçu de cette anomalie, le remboursement des sommes indues a été effectué sur le salaire suivant " sans aucune annotation " (pour certains sur 1 an de rattrapage).

A noter que le cas inverse est également possible.

- Peut-on connaître d'une part le processus en cas de changement de niveau de mutuelle ?
- Pouvez-vous vérifier si d'autres cas existent pour régulariser la situation au plus tôt ?
- Et d'autre part les corrections apportées au processus pour éviter ces anomalies dans l'avenir ?

Le CSP Paie n'a pas d'information sur le sujet.

C'est le salarié qui gère ses options. Le bulletin de changement d'affiliation est disponible sur le site de la Mutuelle, rubrique Profils et contrats / documents utiles.

I. Sénéchal propose que les élus lui adressent le matricule des collaborateurs concernés afin qu'on puisse investiguer sur ce point.

#### 12) Punaise de lit

L'incident « punaise de lit » du jeudi 5 octobre dans l'espace de pause du 2e :

- pourquoi n'y-a-t-il eu aucune information en provenance de la DRH ni de la maintenance, laissant circuler les rumeurs les plus fantaisistes ?

La réponse à cette question a été faite à la question 7.

#### 13) Ressources équipe Infra-SGBD

Nous sommes bientôt à fin octobre et toujours aucune visibilité sur les engagements pris par la direction concernant une embauche + un prestataire.

- Qu'en est-il à fin octobre ?

L. Delaire indique que le marché est extrêmement tendu, les managers de l'équipe ont rencontré plusieurs candidats qui soit ne présentaient pas les critères attendus soit n'ont pas donné suite. Les recherches se poursuivent. C. Loumeau et P. Pachod observent que notre positionnement et les salaires proposés n'attirent pas. P. Pachod ajoute que les retards de paiement des factures ne simplifient pas la relation. J.M. Bo ajoute qu'il y a beaucoup de travail à Lyon et que les individus peuvent trier parmi toutes les propositions.

#### 14) Arrêt Maladie

**L. Delaire indique qu'un courrier est adressé aux collaborateurs dont l'arrêt dépasse 30 jours afin de leur proposer, soit de planifier un rendez-vous de liaison avec leur manager, soit de prendre rendez-vous avec le médecin de santé au travail pour une visite médicale de pré-reprise.**

La formulation laisse penser que le courrier est envoyé pendant l'arrêt maladie.

- Pouvez-vous ajouter la précision suivante ce le CR du CSEE d'octobre 2023 :

Effectivement, le courrier est adressé pendant l'arrêt maladie puisqu'il propose au collaborateur :

- Un RV de liaison avec le manager
- Visite médicale de pré-reprise

Voir extrait ci-dessous :

*« Nous nous permettons de vous adresser ce courrier compte tenu de votre arrêt de travail depuis plus de 30 jours et ce au regard des articles L 1226-1-3 et L 4624-2-4 du Code du travail.*

*Nous vous proposons de planifier, à votre convenance et sans aucune obligation de votre part, un rendez-vous de liaison avec votre [manager / responsable ressources humaines].*

- *Ce rendez-vous de liaison peut-être téléphonique ou en présentiel (pendant vos heures de sortie autorisées). Le service de prévention et de santé au travail est convié au rendez-vous. Il peut se dérouler à n'importe quel moment de votre arrêt, et ce même longtemps avant votre reprise effective. Il permet d'échanger sur votre situation et d'aborder vos éventuels questionnements. Vous pouvez également, pendant votre arrêt, prendre rendez-vous avec le médecin de santé au travail pour une visite médicale de pré-reprise.*
  - *Cette visite médicale de pré-reprise peut avoir lieu à votre initiative. Elle peut se dérouler à n'importe quel moment de votre arrêt. Des mesures d'accompagnement, d'aménagement technique ou d'adaptation du temps de travail pourront notamment être identifiées.*
- Le rendez-vous de liaison et la visite médicale de pré-reprise n'ont aucune incidence sur votre arrêt de travail et les échanges sont confidentiels. »*

### 13 . 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	09h00		Jeudi 24 août	09h00	
Mardi 28 février	14h30				
Jeudi 23 mars	09h00	avec points SSCT	Jeudi 21 septembre	09h00	avec points SSCT
Mercredi 29 mars	10h00				
Jeudi 27 avril	09h00		Jeudi 26 octobre	09h00	
Jeudi 25 mai	09h00		Jeudi 23 novembre	09h00	
Mercredi 24 mai					
Jeudi 22 juin	09h00	avec points SSCT	Jeudi 14 décembre	09h00	avec points SSCT

Le Secrétaire :  
 Quentin DUFOUT

