



Lettre aux Adhérents

Edito

CASINO CHANGE

Casino vient de changer de forme et devient une société anonyme à Conseil d'Administration et le président de ce conseil est **M. NAOURI, l'actionnaire principal**.

Ce changement n'est pas anodin. Il marque la volonté de M. NAOURI de s'affirmer comme le véritable patron d'une grande entreprise française, c'était paraît-il son ambition. ***Il a réussi : félicitations.***

Pour les salariés du groupe, cela peut rassurer ceux qui craignaient que M. NAOURI ne soit et ne se comporte que comme un financier qui, dès que l'occasion se présente, revende pour réaliser une belle plus value. Nous n'avions plus cette crainte depuis l'OPA de 97 où l'occasion de la plus value n'avait pas été exercée mais il faut rester réalistes. Notre destin de salariés de l'entreprise Casino ne dépend que du choix d'un homme et ces choix peuvent changer. Nous l'avions déjà remarqué. Les choix faits par l'entreprise lors des investissements ou désinvestissements ne sont guidés que par un souci de rentabilité. Cette stratégie se durcit aujourd'hui. On peut, chaque mois, en mesurer les conséquences sur la vie des salariés. Car se sont toujours les salariés qui font les frais des changements induits de cette stratégie de rentabilité à tout prix pour tous les établissements du Groupe.

Une erreur d'investissement en hypers à Roubaix et Argenteuil va coûter l'emploi à des dizaines de salariés nouvellement embauchés.

Même problème en entrepôts à Mitry Compans : les 15 salariés font les frais d'une diversification ratée. Les supermarchés, les cafétérias non rentables sont fermés ou passent à d'autres enseignes ou en location gérance et les salariés y perdent leurs avantages sociaux. Une plate-forme Serca a fermée, 4 magasins Komogo, C'mes courses, etc. CASINO est bien entré dans l'ère d'une gestion capitaliste qui ne fait pas de cadeaux aux salariés qui n'ont pas eu la chance d'être dans un établissement rentable. Cela doit nous amener à nous organiser pour être encore plus nombreux et être plus forts pour se défendre.

Jean Louis BOULIN

◆ La CFDT Casino se développe

Depuis le début de cette année, nous avons installé la CFDT dans 4 hypers, 5 supers, 2 entrepôts, 1 serca et 5 cafétérias. D'autres se préparent. Cela nous permettra, à terme, d'avoir encore plus de poids face aux directions pour la défense des salariés et plus d'influence lors des négociations.

Patrice Carbonnel a été désigné comme développeur pour la CFDT à Casino. Son rôle sera d'aider les nouvelles sections à se mettre en place et aussi à chercher et trouver de nouveaux militants sur les sites où nous ne sommes pas encore représentés.

Mais le développement doit être l'affaire de tous nos militants. Dans les hypers, par contacts entre les salariés de SERCA, CAF, IMAGICA, chacun peut aider à la recherche de nouveaux contacts.

Dans les supers et Caf, souvent les gens se connaissent entre établissements du même secteur : ce sont là des atouts à explorer. Alors, dès la rentrée, tous au travail pour renforcer nos sections et en construire de nouvelles. Casino n'attend pas, dès que de nouveaux établissements s'ouvrent ou passent dans le groupe, des organisations "syndicales" sont mises en place pour occuper le terrain et ce n'est pas la CFDT.

Nous, nous ne devons compter que sur nos propres forces et cela est très bien, ainsi nous gardons notre indépendance et notre liberté.

Cela implique aussi que nos militants se préoccupent du développement.

Nous comptons sur vous pour que l'année 2003 soit aussi performante que 2002

Anne Marie COAT

COMITE DE GROUPE

Casino a présenté ses résultats. Ils sont conformes aux annonces. Casino marche bien et ses résultats sont en progression.

En France, tous les formats de magasins sont en progression et contribuent aux résultats. La réorganisation des achats va encore apporter un plus de même que l'arrivée de Vindemia et la remise en marche de Laurus. Les résultats de l'étranger sont moins bons du fait de l'évolution des monnaies mais cela devrait se corriger au 2ème semestre 2003.

Casino se prépare à monter dans le capital de ses filiales où il a des promesses de vente ou des engagements d'achat. Cela n'est pas immédiat et s'autofinancera en partie comme Monoprix, Vindemia et en Amérique du Sud.

Casino va continuer son expansion en France surtout sur les branches les plus rentables comme la proxi et le discount.

Les ouvertures d'hypers à Limoges et Andrézieux ne sont prévisibles qu'en 2005 ou 2006 à cause des recours. Casino ne s'était engagé à aider aux reclassements de Nouvelles Galeries à St Etienne que sous condition d'ouverture d'un hyper. Il semblerait que cette condition ne sera pas remplie avant que les Nouvelles Galeries ne ferment. La CFDT indique qu'elle saura rappeler les promesses et que le décalage calendaire des ouvertures et fermetures ne peut pas être pris en considération.

Le patron de CASINO, à ce Comité, y est allé d'un credo très libéral auquel il ne nous avait pas habitués, y compris en demandant plus d'ouvertures le soir, le dimanche pour répondre aux souhaits des clients ?

En logistique, le projet GOLD, qui est prévu pour fin 2005, avance. Le 1er entrepôt en surgelés donne de bons résultats. Les appros vont mieux mais il y a encore des progrès à faire. La priorité doit être le service correct aux magasins. Il faudra ensuite retravailler les coûts. La circulaire Dutreil va demander des m2 supplémentaires.

Avec SAMADA, le projet de rapprochement est suspendu.

La Direction nous réaffirme que Casino est désormais une entreprise décentralisée ou chaque branche et chaque filiale doivent avoir le maximum d'autonomie.

La RESTAURATION voit son développement stabilisé et seule la restauration d'entreprises avance lentement mais est déjà rentable.

CASINO va continuer à s'adapter au marché en mettant la bonne enseigne au bon endroit mais il n'y a pas de gros transferts à prévoir, seulement des ajustements.

A une demande de la CFDT, le DRH nous répond qu'il n'est pas possible d'accompagner, par un accord, les transferts entre sociétés ou en L.G.F.

CASINO, cette année, a publié un rapport sur le développement durable. La CFDT approuve cette initiative bien qu'elle relève surtout d'une mode mais, après tout, seul le résultat compte. La CFDT, dans ce cadre, propose à la Direction de prévoir, dans ces magasins, des rayons « Commerce équitable » où l'on pourrait mettre aussi des produits « d'ateliers protégés ».

La CFDT propose également de chercher à éviter les inaptitudes liées aux mauvaises conditions de travail en intégrant une étude ergonomique systématique lors des constructions ou rénovations et en intégrant un ergonome au service concept.

La CFDT, pour conclure ce COMITE DE GROUPE, indique à M. COUVREUX, qu'après avoir tout entendu :

☞ **on conseillera à nos enfants d'être actionnaires de CASINO,**

☞ **on ne leur conseillera pas d'y être salariés**

NOUVELLES D'IMAGICA

Nos dernières élections se sont soldées par un mi-échec/ mi-réussite !

- réussite : nous progressons en voix et nous en recueillons plus que nos 2 concurrents réunis.

- échec : le protocole d'accord imposé par notre directeur donnait un siège de plus aux cadres et un de moins aux employés et l'inspection du travail validait cette répartition à l'avantage des cadres !

Nous avons bien une candidate dans l'encadrement mais les diverses pressions lui ont fait manquer un siège, à une voix près !

Résultat : la CFDT n'est plus majoritaire au CE, et malgré notre forte majorité en voix, c'est l'unique délégué FO qui est secrétaire du CE avec le soutien de la CGC. Plus de risques pour notre direction de devoir se soumettre à une expertise des comptes !

Quant aux négociations, nous sommes d'autant plus déterminés. Nous insistons beaucoup sur les classifications et sur les répartitions horaires. Cette année, pour les salaires, la direction nous offre 2 % d'augmentation à partir du 1er avril 02 ce qui continue à faire baisser notre pouvoir d'achat et ne récompense pas notre qualification sans cesse grandissante.

100 RESPONSABLES DE SECTIONS

C'est la 1ère fois que nous étions si nombreux à l'Université d'été de la CFDT Casino. Le but de cette formation est d'abord de se connaître entre militants CFDT de CASINO. Nous sommes issus de différentes régions et sociétés et cela n'est pas toujours évident d'être coordonnés sur l'action syndicale. Les filiales ayant des politiques sociales quelquefois divergentes, nos sections calaient leurs actions d'abord sur la politique de leur patron ou leur DRH. Ces 4 jours nous auront permis de se comprendre et aussi d'approfondir nos connaissances sur le rôle de l'inspecteur du travail, les fiches de paie et les comptes du Groupe.

Ce séminaire s'est clos sur la restitution par Lydia COUCHOUX, secrétaire nationale, de la grande enquête sur la précarité lancée par la Fédération des Services et relayée à Casino par de nombreuses sections.

LE SAVEZ-VOUS ???

Intermittents du spectacle.

Les médias nous ont ressassé cette phrase « *un accord signé par des syndicats minoritaires* ». Il est vrai que chez les intermittents c'est la CGT qui est majoritaire mais ce fameux accord ne concerne pas que les intermittents. En effet, *ce sont tous les salariés du privé*, et seulement eux, avec leur entreprise, qui paient et la CFDT est là très représentative. Il est légitime qu'elle défende aussi les intérêts des salariés payeurs qui, eux, n'ont pas un régime aussi avantageux et qui touchent, en moyenne, la moitié que les fameux intermittents lorsqu'ils chôment.

La CGT, en pointe dans ce conflit se souvient-elle ? Elle a signé (hé oui) en 1969 un accord sur les intermittents. Il était beaucoup moins avantageux que celui que nous venons de négocier. La CFDT avait réussi, au fil des négociations des accords UNÉDIC, à améliorer cet accord et c'est ce qui a fait dégénérer cette protection censée protéger les travailleurs du spectacle qui ont des périodes de travail très éclatées. Les grosses sociétés de l'audiovisuel et aussi quelques petits travailleurs en ont « bien profité ». Le MÉDEF a voulu dénoncer cet accord et, sans compromis, c'est la fin d'un régime adapté.

La CFDT n'a pas à rougir de cet accord. Il préserve les protections des intermittents, limite les abus et, de ce fait, réduit le déficit payé par tous les salariés du privé.

Si la culture manque de moyens, c'est l'affaire de toute la société et ce n'est pas aux seuls salariés du privé à financer.

Christian GAMARRA

ENQUETE PRECARITE TEQ

En marge de l'enquête faite par la CFDT, les salariés des cafs nous ont écrit. Ci-dessous quelques-unes des phrases des employés de CASINO CAFETERIAS :

« Le salaire devrait être fixé en fonction des postes occupés et de l'ancienneté.

Instauration d'une prime d'ancienneté

Chez Casino Caf : 20 ans d'ancienneté = 6 € 83 de l'heure et 2 jours d'ancienneté = 6 € 83 de l'heure . »

« Je souhaiterais quitter l'entreprise car je n'ai aucune vie de famille et le stress permanent ».

« Une petite augmentation ».

« Une augmentation, plus de vacances d'été ».

« Plus de vacances été pour profiter de ma famille 15 jours limite ».

« La vie au travail est très dure par rapport aux pressions du personnel ou des clients. Dans certains cas, il vaut mieux être les encaissés car sinon elles pourraient empirer. Les coupures servent à rien car elles sont de la sorte qu'elles nous obligent à rester au travail, elles sont trop courtes ».

« Je souhaite avoir de meilleures conditions de travail et trouver un travail à temps complet dans la vente. Niveau de la direction plus humain. Vis-à-vis des employeurs, nous ne sommes pas des robots, plus de respect vis-à-vis des employés ».

« Je souhaiterais changer de travail pour avoir un contrat temps complet et des meilleures conditions de travail ».

« Plus de respect des cadres ».

« Des vacances en famille : que l'on donne le choix . Avoir des horaires minables tous les jours. Nous n'avons pas l'impression d'avoir une vie (11h / 15h et 18h / 22h30 du lundi au vendredi) » « Le travail que nous faisons nous donne beaucoup de pression moralement donc, dans notre vie de tous les jours, nous prenons des calmants pour décompression dans nos foyers. La direction nous demande trop de travail et ils sont derrière nous pour faire fonctionner l'entreprise et tous les jours un peu plus.

Il y a des jours où il y a des cris ou des pleurs, avec les années, les pleurs c'est fini mais la douleur reste physique et morale. Je demande que l'on nous presse moins comme des citrons pour qu'à la fin nous soyons là pour finir notre vie sans douleur. Merci pour ce questionnaire ».

« Des horaires équilibrés : 10 jours sans repos, bonjour, le moral en prend un coup. Nous avons l'impression de vivre dans le boulot sans famille avec stress, pression ».

« Avoir le choix sur les congés annuels (3 semaines d'été) pour être en famille heureux ».

« J'aimerais pouvoir m'investir plus dans mon entreprise mais le manque de reconnaissance et d'informations sur la maison mère (Casino) étant inexistant empêche les employés de s'intéresser à leur travail (une prime sur les ventes globales du groupe serait un plus pour faire intéresser les salariés à la vie du groupe.

Si la polyvalence des emplois était supprimée, je pense que les employés seraient moins stressés, moins « éparpillés » dans leur travail ».

« Un manque de place pour travailler dans certains postes.

Un manque de matériel (cellule)

Le favoritisme dans le travail ne devrait pas exister ».

« J'espère que cela aboutira ! Parce qu'y en a marre de travailler dans des conditions pareilles avec des horaires de « merde » ! (excusez-moi l'expression) ».

« Il serait très important de revoir les salaires à la hausse.

Aucun équilibre au sujet des journées de travail ; c'est-à-dire il peu y avoir une journée de 10 heures de travail et une journée de 3 heures seulement.

Travail effectué très pesant et fatiguant, temps de pause limitée très court. Poser une visite médicale plus d'une fois par an étant donné les conditions de travail ». Il y aurait beaucoup de choses à dire. Je trouve que dans le fonctionnement de l'entreprise, la personne humaine n'est qu'un objet. Nous sommes poussés au maximum en vue du rendement. En contrepartie, il manque le respect, la reconnaissance et surtout le salaire que nous recevons nous permet juste de survivre et non pas de vivre. Le système actuel dans l'entreprise engendre l'exploitation excessive. Il me semble que certains cadres sont incompetents et abusent du pouvoir qu'ils ont entre les mains. Il manque une juste mesure dans tout cela ».

« Je voudrais écrire aux noms des employées : avoir plus de respect, plus de reconnaissance et que les supérieurs hiérarchiques, surtout les hommes, nous traitent comme des êtres humains qui s'impliquent dans leur travail.

Lorsqu'il y a un problème, ils ne nous demandent jamais l'avis des employées. C'est quand même grâce à nous que l'entreprise marché. Vivement que je parte dans une autre entreprise avec plus d'avantages, de la reconnaissance et du respect. Merci de votre écoute ».

Le syndicalisme selon la CFDT

Le 15 mai, la CFDT, par la voix de son secrétaire général, donnait un avis positif sur le dossier des retraites.

Cet avis a surpris. Il fallait être très informés de toutes les négociations en cours et de tous les enjeux pour comprendre. Aujourd'hui, la communication de la CFDT a permis de répondre à toutes les interrogations.

La majorité de nos adhérents souscrit à notre action et même très largement pour les salariés du privé qui ont préservé l'essentiel de leur régime et amélioré certains points.

Cette position, courageuse et responsable de la CFDT, a permis la réforme dans l'intérêt des salariés et c'est bien le rôle d'un syndicat de salariés.

Cela aurait été plus facile de s'inscrire dans la protestation à tout crin comme c'est un peu la mode dans les milieux protégés de ceux qui "savent lutter contre": les réformes, les patrons, la mondialisation, le gouvernement, etc. Hélas, les patrons existent, la mondialisation est en cours et le gouvernement a été "élu" par la majorité.

Le monde et la société française ne sont pas ce que nous rêvons, raison de plus pour réformer et faire avancer nos idées et les intérêts de ceux que nous représentons.

L'immobilisme serait suicidaire, et si l'on ne change rien, on ne réduira pas les injustices. C'est pourquoi la CFDT a aussi évoluée vers un syndicalisme plus réformiste. Cela n'empêche pas l'action s'il le faut.

Nous n'avons jamais reculé quand il faut descendre dans la rue ou s'engager dans les entreprises contre les patrons.

Consultation, action, négociation

ce sont les méthodes CFDT pour faire en sorte que les réformes débouchent sur des compromis qui font avancer nos revendications.

Plus de justice sociale et la réduction des inégalités ce sont les objectifs de la CFDT.

La méthode choisie est celle qui, à notre sens, est celle la plus **efficace**.

C'est ce type de syndicalisme qu'ont choisi les militants CFDT, c'est celui que nous appliquons à CASINO et ailleurs.

JL. Boulin.

SERCA

La CFDT a dû engager plusieurs actions syndicales pour faire respecter les règles.

Deux vendeurs en CDD n'avaient pas reçu leur indemnité de précarité depuis 6 mois, leur passage en CDI n'exonère pas l'entreprise de payer cette indemnité sauf sur le dernier contrat.

C'est pourtant ce que pratique Casino dans beaucoup d'établissements.

Ce sont à nos délégués du personnel de surveiller ce point de droit.

La CFDT a gagné au TGI sur la représentation de la plate forme de SAINT-ETIENNE au CCE. Le DRH avait refusé le renouvellement suite aux élections alors que ce renouvellement se déroula normalement dans tous les établissements.

Mais à ST-ETIENNE c'est le leader de FO qui perdait sa place au CCE et comme d'habitude la direction vole à son secours même en ne respectant pas la loi.

Ce même leader FO a le droit de se déplacer sur les autres établissements sans pour autant disposer d'un mandat national. alors que le DRH prétend refuser à notre représentant syndical ce droit que la loi lui donne.

Cette politique collusoire et discriminatoire se poursuit depuis longtemps et la direction s'étonne que la CFDT ne soit pas plus constructive dans cette société. Nous sommes tout à fait disposés à l'être mais d'abord nous voulons être respectés et nous n'accepterons jamais d'être au service de la direction.

Thierry MONTION

SILENCE CASINO LICENCIE

Le temps des licenciements est revenu. Certes pas encore aussi massivement qu'au début des années 90(mais l'avenir nous le dira.) lors des restructurations qui ont suivi les rachats des sociétés des groupes La Ruche ou Rallye, des milliers de salariés des sièges sociaux des entrepôts et de certains secteurs des magasins.

La CFDT, alors petite organisation de Casino, s'était engagée pleinement dans la bataille de l'emploi pour sauver ce qui pouvait l'être et pour offrir aux salariés licenciés des plans sociaux dignes de ce nom. Cela repart : depuis un an, nous avons dû accompagner la fermeture de nombreux établissements ainsi que le transfert vers d'autres enseignes et la réduction d'effectifs dans 2 hypers récemment ouverts.

En 1 an, Casino a fermé des magasins Komogo, 1 entrepôt, 1 centre Serca, C' mes Courses.

6 supers ont changé d'enseigne, 10 caf et pour les salariés c'est la perte de leurs avantages Casino. Du côté cafétérias, il s'agit de 6 en location gérance et 4 en fermeture.

La CFDT, dans chacune de ces sociétés, a essayé de limiter les dégâts.

D'abord comme priorité, éviter les licenciements par des mutations dans les autres établissements du Groupe puis par la négociation de plan de sauvegarde de l'emploi.

Malheureusement la négociation de ces plans est difficile, le rapport de force n'est pas en notre faveur. L'organisation syndicale majoritaire FO donne toujours un avis favorable à la direction. Il faut le dire et le faire savoir, lors des restructurations des années 90, Casino était plus généreux et mettait plus d'argent dans ses plans sociaux.

Pourtant aujourd'hui Casino ne ferme pas des établissements en double emplois comme les sièges de Rallye mais Casino licencie et restructure tous les établissements jugés pas suffisamment rentables comme pour les Hypers de ROUBAIX et ARGENTEUIL, comme pour l'entrepôt de Mitry et C'mes Courses. Casino licencie parce qu'il a fait des erreurs dans ses pronostics. Un peu comme perrette et son pot au lait, il ne suffisait pas de rêver pour s'enrichir.

EASYDIS

De nombreux soucis attendent les salariés d'EASYDIS. Pour ceux de MITRY c'est déjà fait : **licencierement et plan social** avec le soutien des organisations syndicales : FO, CGC, UNSA, CFTC.

(La CGT s'est abstenue ???)

Seule la CFDT et les Autonomes ont voté CONTRE.

Pour les entrepôts de SAINT-ETIENNE : Technopole et Molina cela commencera début septembre 2003 avec la perte de nombreuses activités. Les équipes CFDT seront vigilantes et sont mobilisées.

Pour tous dès le mois de janvier 2004 avec la mise en place de la nouvelle prime « Easy développement ».

Ceux qui la touche actuellement vont y perdre et les autres vont ramasser les miettes.

Nous avons fait des propositions pour tenter de l'améliorer.

Nous gardons un espoir pour les salaires 2004 et nous espérons que toutes les organisations syndicales ne signeront pas à tort et à travers comme en 2003.

Aujourd'hui un constat : le groupe CASINO est de plus en plus riche, les salariés de plus en plus « pauvres ».

Hervé PREYNAT