

***DISTRIBUTION CASINO FRANCE***

***AVIS POUR LES ELUS CFDT, UNSA, CGT, CFTC ET  
SYNDICAT AUTONOME DU CCE DCF***

***BRANCHE HYPERMARCHES :***

***PROJET PORTANT SUR LA NOUVELLE ORGANISATION MAGASINS.***

Après et malgré la présentation *idyllique* faite par M. Hanoteau concernant la nouvelle organisation de la branche hyper, nous ne sommes pas convaincus par les arguments exposés par la direction.

Pour nous, il est normal qu'une entreprise comme Distribution Casino France procède régulièrement à des réorganisations. Il faut évidemment s'adapter à la conjoncture, à la concurrence etc... et ne pas le faire serait dangereux.

En revanche, si l'on peut comprendre une réorganisation, on ne peut accepter que celle-ci génère des pertes de postes de travail.

Si l'on s'en tient au schéma présenté, il montre que plusieurs emplois de responsables sont appelés à disparaître, ce qui représente un réel paradoxe face à l'argument « la perte d'intérêt des métiers de la distribution ».

En effet, si le nombre de postes à responsabilité diminue, la possibilité de promotion, pour les employés, diminue d'autant.

Quant à l'argumentaire de M. Hanoteau concernant les postes de chefs de groupe textile, qui pourtant, ne font plus partie du nouveau schéma, nous restons tout de même préoccupés sur leur avenir et sommes persuadés, qu'à terme, le solde des emplois des membres de l'encadrement de chacun des magasins sera négatif.

Pour ce qui est de l'évolution des membres du personnel de la catégorie employés/ouvriers, même si l'on reste persuadé que cela peut se révéler une véritable opportunité, il apparaît qu'un certain nombre d'entre eux aura à prendre des responsabilités à travers les « postes clés », la définition de ce poste en est encore trop floue. Nous nous interrogeons sur son contenu, sa formation, son rôle, sa rémunération, sa qualification ?

Tous ces points sont encore à définir.

**En conséquence, les élus CFDT UNSA, CGT, CFTC, et Syndicat Autonome donnent un avis défavorable à ce projet.**

**PROJET D'ELARGISSEMENT DU TEST SELF SCANNING ET SELF CHECK OUT SUR 12 MAGASINS**

**POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES CFDT, UNSA, CGT, CFTC ET SYNDICAT AUTONOME :**

Le point du projet qui choque le plus les élus CCE est le fait que la direction prétende ne pas connaître les 12 magasins dans lesquels sera étendu le test d'encaissement automatique.

De plus, comment peut-on penser que le seul objectif est de satisfaire la clientèle en limitant l'attente aux caisses. Ce qui est un véritable problème c'est vrai ! Nombreux sont les clients qui abandonnent leur caddie plein de marchandise face à l'attente qu'ils doivent faire pour arriver à payer leurs achats.

Nous faisons une proposition allant dans ce sens : nous demandons à augmenter significativement le nombre de caissières dans les hypers ; on peut être sûr que la clientèle en sera satisfaite et que l'emploi y trouvera son compte.

Mais soyons réalistes, nous savons bien que nous n'empêcherons pas le train de passer. Nous regrettons simplement que les choses ne soient pas dites comme elles le devraient, notamment sur la recherche effrénée de productivité.

Nous regrettons également que se soit Casino qui déclenche les hostilités en la matière.

Nous sommes prêts à prendre les paris : d'ici peu l'ensemble de la distribution française va s'engouffrer dans la brèche.

Casino ne nous a pas habitués à faire des investissements sans en attendre un retour financier, notamment par une augmentation de la productivité.

Les 5 organisations syndicales revendiquent que si ces caisses sont malgré tout installées, elles soient réservées en priorité aux salariés ayant des problèmes physiques.

Pour nous, l'élaboration de ce projet n'est pas sans conséquences sur l'emploi et les conditions de travail.

**C'est pourquoi nous donnons un avis défavorable.**

**PROJET DE DEPLOIEMENT DE L'ORGANISATION DES ESPACES**  
**SERVICES EN AGENCES BANQUE CASINO.**

ORGANISATIONS : CFDT, UNSA, CFTC, SYNDICAT AUTONOME

Le projet, qui consiste à remplacer une partie de l'activité traitée par les espaces services en **Banque-Casino** dans quelques hypers, nous paraît aller dans le bon sens et apportera, assurément de la valeur ajoutée à nos magasins.

Malgré tout, la direction n'a pas donné de réponse formelle et totalement rassurante sur quelques points du projet qui nous interpellent :

1°- qu'advient-il réellement de l'activité billetterie ? Des rôles joués dans les magasins par les espaces services, notamment sur l'activité « collectivités » et livraisons qui peuvent en découler ?

2°- Pour les salariés travaillant actuellement dans les espaces services, employés/ouvriers ou membres de l'encadrement, qu'en est-il de leurs possibilités de transfert vers banque Casino ? Sous quelles conditions ? (L-122-12) ?...

De la formation nécessaire à une bonne professionnalisation ?

On peut imaginer que **Banque-Casino** ne négligera pas ce point là, facteur indispensable de réussite du projet ?

3°-Nous nous interrogeons également sur la période d'essai de ces salariés, combien de temps peut-elle durer ? Il nous semble qu'un délai de 6 mois serait raisonnable. Qu'en est-il sur les possibilités de retour sur DCF pour ceux ou celles qui n'auraient pas été satisfaits ou n'aurait pas donné toutes satisfactions ?

4°-Pour les salariés qui resteront à DCF, quels postes va-t-on leur proposer, souvent ces salariés sont de niveau 3, il faut leur proposer des postes, au moins, de niveau 3.

Peut-être que la réorganisation de la branche hyper permettra à certains d'entre eux de se repositionner dans des emplois de « postes clés ».

Nous demandons aussi qu'un appel d'offre des postes à pouvoir soit fait à l'ensemble du personnel des magasins concernés, il y a sûrement des salariés intéressés et compétents pour occuper ces postes.

**Nonobstant ces quelques réflexions,**  
**les organisations syndicales citées ci- dessus**  
**donnent un avis favorable à ce projet.**

# **CCE du 04-11- 2004**

Avis des organisations syndicales suivantes : CFDT, UNSA, CGT, CFTC, Syndicat Autonome

## **SUR LE PROJET D'UN TEST DE CAISSES AUTOMATIQUES AU SUPERMARCHÉ DE ST ETIENNE –RATARIEUX**

### **BRANCHE SUPERMARCHES :**

La direction évoque sensiblement les mêmes arguments que le projet présenté en hypers, seule la technique change.

Notre analyse est donc la même que celle de la branche hypers (1b).

**A cela, nous ajoutons qu'une entreprise de l'envergure de Distribution Casino-France se doit de mettre en place une procédure de gestion prévisionnelle des emplois ;**

En effet, les organisations syndicales sus citées ne peuvent accepter de voir disparaître, et ce, depuis des années, dans un mouvement d'érosion pas du tout naturel, de nombreux postes de travail de notre entreprise.

Au prétexte d'environnement concurrentiel difficile, de la montée inéluctable du hard discount, se mettent en place dans les magasins de nouvelles techniques destructrices d'emplois et de ses corollaires (protection sociale...), l'humain a-t-il toujours sa place ?

Ce système aura-t-il des limites ? Nous nous posons la question au vu de ce qui se passe depuis plusieurs années. De plus, nous sommes convaincus que l'utilisation de ces nouvelles méthodes se fait au détriment de la qualité du service à la clientèle.

En revanche, ce dont nous sommes sûrs, c'est que ces innovations vont dans le sens de plus de productivité, donc toujours plus de profit pour nos actionnaires.

**Quel que soit l'argumentaire, l'avis que donnent ces organisations syndicales est défavorable.**