



## Distribution Casino France

### COMPTE RENDU C.C.E 3 ET 4 MAI 2005

#### BRANCHE GEANT / INTERVENTION DE B. HANOTEAU D.R.H. BRANCHE GEANT

##### POINT A DATE SUR LE MAGASIN GEANT DISCOUNT BASSO COMBO

MOIS	PREVU	REALISE	EVOLUTION	BRANCHE
JANVIER	2752	2233		
FEVRIER	3332	4388	31,70%	-1,86%
MARS	3541	4057	14,50%	-1,15%
AVRIL	3512	3604	2,60%	-6,60%
CUMUL	13137	14282	8,70%	

MOIS	CLIENTS	BRANCHE
FEVRIER	26,70%	0,10%
MARS	20%	-0,50%
AVRIL	18,30%	-0,60%

MOIS	PANIER M.	EVOLUTION	BRANCHE
FEVRIER	31,40€	10%	-1,90%
MARS	28€	-1,40%	-0,60%
AVRIL	26,50€	-8,70%	-6,10%

CONTRIBUTION:		
ANNEE	PREVU K€	REALISE
2003	-1767	-2757
2004	-1987	-3458
FIN 03/05	-604	-879

ANNEE	EFFECTIFS
2003	232
2004	194
FIN 04/05	187

Concernant les effectifs il y a eu 20 personnes en mutation interne, 14 en mutation externe, 28 départs dont 10 retraites, licenciement de 7 étudiants à 10 heures et de 11 salariés pour convenance personnelle.

Le problème de manque d'effectifs sur le site est étudié pour l'instant. La structure encadrement est de 6 cadres et 11 agents de maîtrise.

B. HANOTEAU dit que pour l'instant Basso Combo est un succès et qu'à la fin de l'année Basso aura une contribution à 0. Il explique que cela sera possible par une augmentation des volumes et

une réduction des coûts logistiques par le regroupement en entrepôt. La marge commerciale est inférieure à un magasin traditionnel et est compensée par les volumes, il rappelle que l'objectif est de + 40% en volume. La fonction hyperdiscount est basée sur le volume des clients et que pour l'instant cela fonctionne.

La démarque inconnue est réduite du fait de la rotation importante des produits.

Des problèmes sont à régler tels que les stocks importants sur le textile et sur le S.A.V.. Il est à noter également que la zone de chalandise s'agrandit.

## PROJET DE PASSAGE EN CONCEPT GEANT DISCOUNT DE L'HYPERMARCHE DE BOISSY SAINT LEGER

SITUATION : Il s'agit d'un magasin ancien d'une superficie de 5945 m<sup>2</sup> qui a eu des investissements chaque année et une concurrence très forte avec Leclerc, 2 Atac, 2 Carrefour et ED. Le C.A. n'a cessé de diminuer ainsi que le nombre de clients et le panier moyen. La contribution est en baisse également avec une augmentation constante des pertes.

Les effectifs se sont adaptés au C.A., de 2000 à 2005 il y a 25 personnes de moins soit environ 30% des effectifs totaux. B. HANOTEAU précise qu'étant donné l'effectif actuel du site, le transfert n'aura pas d'incidence sur les effectifs.

L'ouverture en discount est prévue en fin d'année afin d'avoir un recul de 8 mois d'exploitation sur Basso Combo. B. HANOTEAU précise qu'aujourd'hui le Groupe essaie d'être novateur et que si BOISSY n'est pas passé en Géant DISCOUNT, il est fermé. Cela fait 3 ans que la branche ne sait pas comment le maintenir.

La Direction prévoit une meilleure réussite sur BOISSY que sur BASSO COMBO.

La Direction précise que le lancement de HD25 ne doit pas faire baisser les assortiments mais que les volumes doivent augmenter.

## POINT A DATE SUR LA MISE EN PLACE DES SYSTEMES D'ENCAISSEMENT AUTOMATIQUES DE CHASSE-SUR-RHONE

En introduction, projection d'un film de présentation sur les deux systèmes.

SELF SCANNING : Le C.A. réalisé par les utilisateurs est passé de 2.5% en octobre à 5.3% en mars. Il y a 3000 contrats aujourd'hui. Le panier moyen est plus fort. Concernant le taux de démarque, les clients ont plutôt tendance à oublier de déscanner des produits qu'ils reposent. Les pertes représentent 856€ soit 0.037% du C.A.. Les utilisateurs sont des clients fidèles qui achètent beaucoup.

SCOT : il représente 23% des passages en caisse pour 7.9% du C.A.. En moyenne, 5 articles sont passés. Les clients considèrent que c'est un gain de temps car ils n'attendent pas.

EFFECTIFS : 243 en 2003, 250 en 2004, 240 en mars 2004, 238 en avril 2005. La C.F.D.T. aurait souhaité que soit fourni les effectifs en caisse et pas sur tout le magasin.

## PROJET D'EXTENSION DEFINITIF DU SYSTEME D'ENCAISSEMENT AUTOMATIQUE

B. HANOTEAU précise que ce système ne sera pas étendu à tout le parc des hypers.

Il rappelle que le SCOT remplace les caisses – 10 articles qui ne sont pas appréciées par les caissières et qu'il s'adresse à des clients « panier » et que le but n'est pas de développer ces clients. Le déploiement définitif se fera au fur et à mesure des investissements et des rénovations avec 4 caisses/magasin voir 8 sur les gros magasins.

Le taux de démarque sur ces caisses sera apporté lors du prochain CCE.

B. HANOTEAU précise qu'il s'agit d'une nouvelle évolution de la batterie de caisse et que la Direction ne souhaite pas consulter systématiquement le CCE à chaque rénovation.

CALENDRIER PREVISIONNEL :

FEVRIER= NIMES.

MARS= MONTHIEU / EXINCOURT / CHARTRES / LANESTER.

AVRIL= AMIENS / BESANCON / MANDELIEU / ANGLET.

MAI= LA VALENTINE / POITIERS / QUIMPER.

JUIN= ARGENTEUIL / PAU.

JUILLET= ST MARTIN D'HERES / ST MICHEL SUR ORGE.

SEPTEMBRE= VILLEFRANCHE / MASSENA / ANGERS / BREST / ANNEMASSE.

SEPT.-OCTOBRE= TOURS / BESANCON / LA VALENTINE.

OCTOBRE= RENNES / PLAN DE CAMPAGNE / ALBERTVILLE / MORLAIX / FONTAINE / LA RICAMARIE.

## DIVERS

HD 25 : Le choix des magasins se fait par rapport à la concurrence qu'ils subissent. Il faut éviter au maximum les ruptures des produits en magasin.

GEANT NEVERS : en 2003, le C.A. était à - 9.30%, en 2004 il est de +2.20%. La grosse rénovation a fonctionné.

T. BOURGERON se propose de faire un point sur le Groupe et précise que J.-C. NAOURI a pris la présidence du Groupe et qu'il a mis en place 5 axes stratégiques pour l'ensemble des collaborateurs :

TARIFAIRE : Repositionnement de la marque par rapport au prix.

MARQUE PROPRE : Casino a été le 1<sup>er</sup> groupe à avoir sa marque. Le but est de décrocher de 40% par rapport aux marques nationales. Il est prévu un relookage de 3000 produits en 2 ans avec un démarrage au mois de mai.

EXPANSION.

SUPPLY CHAIN : Livraison A pour B. J.-C. NAOURI fait le point chaque semaine avec une date butoir en septembre 2005. Le surcoût sera pallié par l'augmentation des volumes et du C.A..

GEANT/LAURUS : Se sont 2 priorités pour J.-C. NAOURI. Il va y avoir du changement pour LAURUS et GEANT est en situation de crise avec un 1<sup>er</sup> trimestre très mauvais. Il faut surmonter la crise grâce aux axes de travail.

La C.F.D.T. remarque que beaucoup de changements sont annoncés à demi-mots et précise qu'elle jugera sur pièces.

T. BOURGERON précise qu'il ne s'agit pas de révolution mais de quelques changements ou ajustements.

## ACTIVITES SOCIALES CENTRALISEES

### RAPPORT D'ACTIVITE

HIVER 2004	RESERVATIONS	EVOLUTION
SEJOURS ENFANTS	128	-33,67%
CURES PARCS	279	-11,42%
APPARTEMENTS	766	-9,98%
VOYAGES	333	2,77%

ETE 2004	RESERVATIONS	EVOLUTION
----------	--------------	-----------

SEJOURS ENFANTS	520	-12,45%
CURES PARCS	533	55,39%
APPARTEMENTS	1446	-5,05%
VOYAGES	536	-4,96%
<b>CAMPINGS</b>	<b>3593</b>	<b>-1,80%</b>

La subvention a été de 2 294 392€

#### BILAN DE 1998 A 2004 :

SEJOURS ENFANTS : -42.96% dû à des problèmes financiers / évolution sociologiques / problèmes de pédophilie qui effraient les parents / changement de politique des CAF / recomposition des familles.

PARCS, CURES : +103%.

CAMPINGS : +88.12%, gestion de dossiers qui est passée de 1910 dossiers à 3593 dossiers. +60.07% d'acquisition soit de 270 mobil-homes à 462. C'est un créneau en pleine évolution avec des négociations complexes.

APPARTEMENTS : +26%.

POINT SUR CATALOGUE ACTUEL : 87 refus dont 64% du 17/07 au 14/08.

La subvention a évolué de +39.25% depuis 1998.

### RAPPORT DE TRESORERIE

Les comptes ont été détaillés par l'expert comptable. Il est à noter que les dépenses ont baissé ainsi que les recettes vacances. Il y a eu une amélioration de l'utilisation de l'argent.

Il est à noter que les A.S.C. ont constaté que les salariés avaient des difficultés financières puisqu'ils privilégient les semaines et les campings les moins chers.

Le budget prévisionnel est de 7499354€ pour les ASC et de 747000€ pour le fonctionnement.

### INFORMATION SUR L'EVOLUTION DE LA GESTION DES ASC

Mise en place de l'association ASC de CASINO EVASION.

La semaine prochaine il est prévu le premier conseil d'administration. Cela va permettre la formalisation des règles avec les différentes sociétés. L'établissement du fonctionnement se fera au fur et à mesure.

La partie activité sera gérée par l'association et le Président viendra faire la présentation au CCE de DCF.

Il s'agira d'une gestion collégiale des ASC.

Le CCE de DCF va assurer la fin de la gestion du catalogue été 2005. Les comptes seront arrêtés fin novembre et une dévolution sera faite à l'association.

Le processus de transition sera fait par l'inventaire de ce qui appartient au CCE et ce qui doit être donné à l'association et par l'arrêté des comptes.

### PARTS DANS SOCIETE CIVILE IMMOBILIERE

Mandatement du bureau du CCE de DCF pour se désengager sur le camping Le Garoustel pour 1€ symbolique contre l'accès à 3 chalets neufs pendant 10 à 15 ans et la valorisation des parts sur le camping Le Grand Calme.

**Unanimité du mandatement par 30 voix.**

## OUVERTURE D'UN COMPTE DE FRAIS DE FONCTIONNEMENT

Afin de ne pas perturber la dévolution à l'association, il est prévu l'ouverture d'un compte par le bureau (nouveau et ancien). Il est prévu de verser 0.3% pour le fonctionnement du CCE de DCF.  
**Unanimité par 30 voix.**

## BUDGET DE FORMATION

Le budget passe de 137000€ à 150000€ pour les formations syndicales. **Unanimité par 30 voix.**

## MANDATEMENT DU BUREAU POUR AUDITER UN EXPERT COMPTABLE

Il est décidé d'élargir le bureau à un membre par syndicat pour auditionner un expert. Cette audition devra se faire afin qu'au CCE d'automne il soit possible de choisir le cabinet d'expertise.

## **BILAN SOCIAL DES SALARIES**

Baisse des effectifs de 1133 personnes. La Direction nous dit qu'elle est due à la perte de C.A.. Les documents ont été analysés au fil des questions des élus et des réponses de la Direction.

La C.F.D.T. a fait la déclaration suivante :

*« Cette année encore, la lecture du bilan social nous apporte des informations intéressantes sur la vie de l'entreprise. Intéressantes, oui, mais pas forcément comme la Direction le suppose.*

*En effet, en rentrant dans le détail des différents indicateurs, on se rend compte de certaines anomalies qui perdurent d'une année sur l'autre.*

*L'égalité entre les femmes et les hommes, non seulement ne s'améliore pas, mais bien au contraire se dégrade : moins de femmes promues, des différences salariales toujours aussi importantes. A ce propos, nous aimerions savoir si dans l'indicateur 222 faisant référence aux 10 plus grosses rémunérations il y a au moins une femme ? En revanche, le niveau 2, nous en sommes sûrs est composé d'une majorité de femmes.*

*Comme le fait apparaître l'indicateur 111 et comme nous l'avons fait remarquer dans d'autres instances, le nombre d'employés/ouvriers diminuent et n'est pas compensé par l'augmentation de la durée hebdomadaire des contrats, même si ce point là est en amélioration. En ce qui concerne l'encadrement, contrairement à ce qui avait été annoncé, leur nombre reste stable. Ce constat n'est pas une surprise, mais une confirmation de ce que nous vivons chaque jour au quotidien dans les magasins à travers une augmentation de la productivité.*

*L'indicateur 331 fait apparaître une forte augmentation des maladies professionnelles. Nous aimerions avoir plus d'information sur les origines de ces maladies, et nous demandons que le bilan social intègre un indicateur sur les TMS (Troubles musculo-squelettiques).*

*Les indicateurs relatifs à la formation font toujours apparaître les mêmes différences sur l'égalité d'accès à ces formations : en effet, pour pouvoir se former, il vaut mieux être un homme agent de maîtrise qu'une femme employée. L'indicateur 513 est de ce point de vue extrêmement significatif.*

*Nous espérons que le nouvel accord formation que nous avons signé au niveau du Groupe et qui doit être amélioré au niveau de DCF permettra de corriger ces anomalies.*

*Par rapport aux indicateurs relatifs aux rémunérations, nous demandons que l'augmentation des 10 meilleurs salaires soit appliquée à l'ensemble du personnel. Cela aurait permis d'avoir une augmentation de 5.32% alors que la C.F.D.T. ne demandait que 5%. Nous ne réclamerons pas les arriérés de 2002 et 2003 qui ont vu une progression de 23% et 14%.*

*En raison de toutes ces disparités, la CFDT donnera un avis défavorable au bilan social. »*

Lecture est faite par la secrétaire du CCE de l'avis commun des membres :

*« Les organisations syndicales se sont largement exprimées sur le bilan social « salariés » 2004.*

*Le CCE de Distribution Casino France attire une nouvelle fois l'intention de la Direction sur la dégradation des conditions de travail, conséquence notamment d'une réduction des effectifs depuis quelques années et, accentuée en 2004.*

*La part importante des accidents de manutention confirme aussi cette dégradation.*

*De cette analyse sur 2004, mais aussi sur celles des années antérieures, et en fonction de nos nombreuses remarques le CCE constate malheureusement qu'il reste beaucoup à faire sur le plan social.*

*Aussi, compte-tenu des nombreux indicateurs encore négatifs constatés dans ce bilan, le CCE de DCF donne un avis DEFAVORABLE sur le bilan social 2004.*

*Face aux défis économiques constatés dans le commerce en général, il est important sinon essentiel que les salariés de notre entreprise puissent travailler avec de bonnes conditions de travail et assorties de rémunérations motivantes.*

*C'est fondamental sur le plan social comme sur le plan économique. »*

**AVIS DEFAVORABLE A L'UNANIMITE SOIT 30 VOIX.**

## **BILAN SOCIAL DES GERANTS**

**AVIS FAVORABLE : F.O. / C.G.C. / U.N.S.A. / AUTONOME / C.F.T.C. SOIT 22 VOIX.**

**ABSTENTION : C.F.D.T. / C.G.T. SOIT 8 VOIX.**

## **MUTUELLE**

Les résultats sont bons.

Si la situation continue, pas d'augmentation prévue.

Il est prévu une négociation entre MIEL et les cafétérias pour passer un contrat différent de celui de DCF car la population est beaucoup plus jeune et mouvante.

Cette année MIEL MUTUELLE fête ses 100 ans.

## **COMMISSION EGALITE PROFESSIONNEL HOMMES / FEMMES**

La lecture du compte-rendu est faite.

La commission est en place depuis 3 ans en parallèle avec la négociation de l'accord.

L'objectif de la Direction est de finaliser l'accord en juin 2005. Les curseurs bougent, il faut booster les choses par le biais de l'accord.

Il est à noter la mise en place de quelques crèches dans 5 galeries marchandes et il est prévu une crèche interentreprises en 2007 sur St Etienne.

La Direction précise qu'il faudra une réflexion très forte sur la communication à faire.

## COMMISSION FORMATION

Les réalisations 2004 sont détaillées sur la branche GEANT, SUPERMARCHE et proximité. Il est prévu un renforcement des formations gestes et postures et qu'une réflexion est en cours pour faire une formation spécifique contre les violences externes de la part des clients.

### ORIENTATIONS 2005

L'offre formation sera élargie, notamment pour les employés. Les modalités concernant le droit individuel à la formation (D.I.F.) démarreront au 1<sup>er</sup> juin 2006. Les DRH des branches et les responsables formation travaillent actuellement sur l'information qui sera diffusée au Directeurs et la mise à disposition sur l'intranet du catalogue des différentes formations disponibles. L'objectif de ce catalogue est de permettre au salarié ayant un projet professionnel de rechercher dans le catalogue les formations qui lui permettront d'arriver à son but. Ce point sera débattu avec la hiérarchie lors de l'entretien professionnel.

Mise en place au cours du 2<sup>e</sup> semestre 2005 d'une formation Gestion des agressions.

Création d'un parcours de formation pour les nouveaux DR suite à la réorganisation de la Branche Supermarché.

Formation des D.P. au CHSCT pour les établissements dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Les relations sociales au quotidien destiné aux Directeurs, nouveau module plus opérationnel à la réalité des supermarchés.

## COMMISSION LOGEMENT

PRETS ACCORDES : Sur l'année 2004 toutes les demandes de prêts et autres produits ont pu être traitées suivant les versements effectués.

LOGEMENT : La situation locative en France devient très difficile sur certaines régions où les différents collecteurs n'arrivent pas à proposer des logements aux salariés. Cela est dû aux manques de logements sociaux, l'augmentation des loyers dans le privé et que la jonction entre le volume de la démolition et celui de la reconstruction est en décalage.

AIDES LOCA PASS : La consommation est à peu près identique.