

COMPTE-RENDU C.C.E. DU 6 DECEMBRE 2005

AVIS SUR LE PROJET DE FERMETURE DU SUPERMARCHÉ CASINO DE CHATEAUROUX

M. MASSUS informe les élus du C.C.E. que le Directeur Régional se rend, ce jour, au magasin de Châteauroux pour expliquer les comptes d'exploitation sur 5 ans, suite à la demande du comité social de l'établissement.

Mme DEMAY du cabinet I.T.G. présente sa façon de travailler et fait état des premiers contacts qu'elle a eu sur le magasin. La majeure partie des salariés n'est pas prête à la mobilité, sauf 3 salariés. Elle précise que la confiance s'est installée entre son cabinet et les salariés du site.

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

Notre organisation syndicale ne peut pas cautionner, et ne cautionnera jamais, la fermeture d'un supermarché où 14 emplois disparaissent, nous émettrons donc un avis défavorable.

F.O., C.G.C., C.F.T.C. et les Autonomes donnent un avis commun.

**AVIS DEFAVORABLE : C.F.D.T. / U.N.S.A. / C.G.T. / F.O. / C.G.C. / C.F.T.C. / AUTONOMES
SOIT 30 VOIX.**

AVIS SUR LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI POUR LE SUPERMARCHÉ DE CHATEAUROUX

M. DELMAS présente les améliorations apportées suite aux demandes des élus du C.C.E. lors de la précédente réunion :

- Déménagements différés : il est accordé la possibilité de déménager à la fin de la période scolaire avec pour le salarié la prise en charge financière d'un voyage aller-retour/quinzaine et le remboursement des frais d'hébergement.
- Frais d'installation : il est rajouté la prise en charge des tringles à rideaux et de la pose d'étagères.
- Mise en état de propreté : L'aide passe de 150 € à 564 €/pièce principale plus 10€/rouleau de papiers peints.
- Aide mobilité géographique : Indemnité forfaitaire d'un mois de salaire avec un minimum de 1000 € pour tous.
- O.V.E. (Offres Valables d'emplois) : elles sont portées à trois au lieu de deux.
- Aide à la formation : il est autorisé de dépasser son droit au D.I.F. dans la limite de 120 heures (équivalent à 6 ans) et au prorata pour les temps partiels.
- Indemnités de licenciement :

PRESENCE PAR ANNEE	0 à 1	1 à 3	3 à 6	6 à 10	>10
INDEMNITE (mois de salaire de référence)	0,5	1	1,5	3	0,25

Majoration de 20% si salarié de plus de 45 ans et majoration de 10% par enfant à charge.

Le maximum est fixé à 6 mois de salaire de référence. Les majorations interviennent après.

La Direction précise que la plupart des salariés ont entre 7 et 14 ans d'ancienneté et que 10/14 ont 14 ans d'ancienneté.

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

Les conditions de ce PSE ont été élaborées, nous n'en doutons pas, très sérieusement. Toutefois, le bassin d'emploi de Châteauroux est sinistré, et toutes les personnes susceptibles d'être concernées auront d'énormes difficultés pour retravailler. De plus, les perspectives de reclassement dans le giron du groupe demandent d'énormes sacrifices au niveau de la vie de famille et de la vie sociale pour arriver à intéresser les employés du magasin.

Chaque année, les CCE extraordinaires pour étudier les fermetures de sites ou les changements d'enseignes sont de plus en plus nombreux. A chaque fois, ce sont des emplois qui disparaissent, qui portent la responsabilité de cette casse sociale ?

Nous émettrons donc un avis défavorable.

Les élus autonomes, U.N.S.A. et C.F.T.C. donnent un avis commun.

AVIS DEFAVORABLE : C.F.D.T. / C.G.T. / F.O.SOIT 21 VOIX.

ABSTENTION : C.G.C. / AUTONOMES / U.N.S.A. / C.F.T.C. SOIT 9 VOIX.

AVIS SUR LE PROJET DE TRANSFORMATION DU SUPERMARCHÉ TOULOUSE L'UNION VERS UN CONCEPT SOUS ENSEIGNE « LES HALLES »

Puisqu'il semble que les grilles de compétences n'aient pas été communiquées aux salariés sur place, M. DELMAS s'engage, que dès le lendemain du C.C.E., elles soient données à chaque salarié qui en fait la demande.

Le but est de favoriser l'évolution interne sur ce concept mais M. DELMAS précise que c'est le cas sur tous les sites et qu'une diffusion dans ce sens est prévue dès le mois prochain.

La C.F.D.T. demande qu'un point soit fait sur les salariés du site concernant ceux qui sont restés, partis ou qui ont évolué. M. MASSUS précise qu'un point sera fait lors du C.C.E. de printemps.

Il rappelle que l'objectif de ce projet est d'abord commercial et que le but est d'avoir de bons professionnels mais que cela n'est pas incompatible avec les salariés du site grâce à la formation.

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

Ce concept « Halles de Casino » semble intéressant, en effet, les produits frais ont toujours été une valeur sûre de l'enseigne, et essayer de les développer en créant un magasin spécialisé basé sur les valeurs reconnues de notre groupe paraît un bon choix stratégique.

Sur l'organigramme présenté, le nombre d'employés est en évolution, mais tous les salariés du magasin actuel trouveront-ils leur place dans cette nouvelle enseigne ? Nous souhaitons que toutes les possibilités de formation soient proposées pour que chacun puisse intégrer dans de bonnes conditions la nouvelle structure.

Nous demandons que l'évolution de la situation des salariés soit présentée régulièrement aux membres du CCE.

Nous donnerons donc un avis favorable.

Les élus Autonomes et C.F.T.C. donnent un avis commun.

AVIS FAVORABLE : C.F.D.T. / U.N.S.A. / AUTONOMES / C.F.T.C. / F.O./ C.G.C. SOIT 26 VOIX.

ABSTENTION : C.G.T. SOIT 4 VOIX.

DESIGNATION DE L'EXPERT COMPTABLE AUPRES DU C.C.E. DE D.C.F.

Lors du C.C.E. de printemps, il avait été acté la volonté de changer d'expert comptable.

M. MASSUS rappelle les textes du code du travail et précise la mission de l'expert qui est prise en charge par l'entreprise. Il dit également qu'il se soumet au choix des élus du C.C.E., mais avoue ne pas comprendre pourquoi ils veulent ce changement.

La secrétaire du C.C.E. rappelle qu'il y a eu une audition le 25 octobre, de 4 cabinets comptables, devant le bureau avec un représentant de chaque organisation syndicale :

AXIA consultant présenté par F.O.

A PRIM présenté par la C.G.T.

SYNDEX présenté par la C.F.D.T.

SOGECO actuel expert comptable.

La C.F.D.T. a demandé un vote à bulletins secrets.

RESULTATS :

AXIA 19 VOIX

A PRIM 4 VOIX

SYNDEX 6 VOIX

SOGECO 0 VOIX

Un bulletin nul.

AXIA est donc retenu.

M. BOURGERON indique que concernant la mission de l'expert comptable, il est tout à fait d'accord pour les comptes de D.C.F. mais que tout le reste est du domaine du C.C.E. et que cela doit être pris sur les frais de fonctionnement et que l'entreprise ne paiera pas.

Il est proposé une lettre de mission, mais la direction refuse de la mettre au vote, c'est donc le bureau, avec un représentant de chaque organisation syndicale, qui devra définir la mission de l'expert comptable.

Bien que l'expert comptable que nous avons présenté ne soit pas retenu, la CFDT est satisfaite d'enfin avoir pu changer d'expert comptable. La lettre de mission sera particulièrement importante et nous nous impliquerons dans sa rédaction.

ACTIVITES SOCIALES CENTRALISEES

Un arrêté des comptes est présenté au 31 octobre 2005.

Le projet de résolution sur la dévolution du comité central d'entreprise DCF à l'association activités sociales « CASINO EVASION » de tous les biens est mis au vote.

Projet de Résolution sur la dévolution des biens du CCE Distribution Casino France à l'association Activités Sociales Casino Evasion

« Lors de sa réunion du 13 décembre 2001, le Comité Central d'Entreprise Casino France, jusqu'alors gestionnaire des activités sociales centralisées pour le compte des ses ouvriers et ayants droits mais également pour le compte d'un ensemble de Comités Centraux d'Entreprise et de Comités Entreprises de sociétés du groupe, a décidé de procéder à la dévolution de l'ensemble de ses biens au Comité Central d'Entreprise Distribution Casino France, société issue de la filialisation de Casino France.

Le Comité Central d'Entreprise donataire a assuré la gestion des activités sociales dans les mêmes conditions que le Comité Central d'Entreprise Casino France c'est-à-dire à la fois pour le compte de ses ouvriers et ayants droits mais également pour ceux d'un ensemble de Comités Centraux d'Entreprise et de Comités Entreprises de sociétés du groupe y compris les autres filiales issues de la filialisation de Casino France.

Cependant, cette gestion s'est effectuée à titre transitoire; les partenaires sociaux s'étant engagés à trouver un mode de gestion en cohérence avec la nouvelle structure juridique du groupe.

C'est ainsi que par l'accord collectif groupe du 30 septembre 2004, l'ensemble des partenaires sociaux ont décidé du principe de pérennisation des activités sociales centralisées sur un mode mutualisé.

Cet accord collectif a par ailleurs stipulé que la gestion de ces activités sociales centralisées serait confiée à une structure associative à créer, mieux à même de gérer de façon transversale les activités sociales communes. En prolongement de l'accord collectif, les partenaires sociaux ont donc à cet effet, établi les statuts de l'association Activités Sociales Casino Evasion dont les membres fondateurs sont les Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise de 14 sociétés du groupe (y compris Miel Mutuelle).

L'assemblée générale constitutive de cette association a eu lieu le 2 mars 2005. Les organes exécutifs et de suivi étant aujourd'hui opérationnels et conformément à l'esprit de l'accord collectif, le Comité Central d'Entreprise Distribution Casino France décide ce jour de procéder à la dévolution de ses biens à l'association Casino Evasion, sous forme d'apport qui permettra à celle-ci de gérer les activités sociales centralisées pour le compte de ses adhérents (Comités Centraux d'Entreprise et Comités d'Entreprise) au profit de leurs ouvriers et ayants droits.

Afin de préparer cette dévolution, il a été procédé à une expertise des comptes, un arrêté des comptes et un inventaire.

Cette dévolution s'effectue sous forme d'un apport de biens:

- matériel,
- financier,
- participations,
- créances diminuées de dettes,
- engagements.

Voir tableau annexé.

Cette dévolution sous réserve de l'acceptation formelle du conseil d'administration de Casino Evasion qui délibérera sur ce point lors de sa réunion du 8 décembre 2005, sera effective début novembre 2005 (démarrage de l'activité hiver).

Cependant en cas de dissolution de l'association Casino Evasion, le CCE DCF se réserve le droit de recouvrer les biens ainsi dévolus. »

Le projet est accepté à l'unanimité.

Le budget formation de 150.000 € répartis au prorata de chaque organisation syndicale est accepté à l'unanimité.

AVIS SUR LE PROJET DE PASSAGE EN GEANT DISCOUNT DE L'HYPERMARCHÉ DE MARMANDE

La C.F.D.T. a demandé si il était possible de faire bénéficier les 9 salariés de Marmande de la liste des postes disponibles pour les salariés de Châteauroux, puisqu'il y a des opportunités de postes sur Bordeaux.

M. HANOTEAU répond que déjà 7 personnes sur Marmande sont intéressées pour quitter l'entreprise pour diverses raisons. Il rappelle qu'ils ont 8 mois pour étudier tous les cas. Il rappelle que ces salariés ne sont pas dans le cadre d'un PSE. Il précise que chaque cas sera étudié « individuellement et intelligemment ».

Concernant l'encadrement : actuellement 4 cadres et 10 agents de maîtrise, dans le concept discount, il y aura 3 cadres et 6 agents de maîtrise.

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

Avec ce troisième passage en Géant Discount, on nous présente pour la première fois des licenciements : 9 personnes ne feront pas parti de ce projet. La casse sociale que nous redoutions depuis le début est aujourd'hui d'actualité. Qu'en sera-t-il si le résultat économique n'est pas au rendez-vous ? Pour 4 magasins à environnement différent, la solution proposée est « Géant Discount », est-ce toujours bien adapté ?

Nous demandons que les personnes qui devront quitter ce magasin puissent bénéficier des mêmes conditions que les salariés du super marché de Châteauroux. Ils sont exactement dans la même situation.

A cause des licenciements prévus, nous donnerons un avis défavorable.

Les élus F.O., C.G.C., C.F.T.C. et AUTONOMES donnent un avis commun.

AVIS FAVORABLE : F.O. / C.G.C. / C.F.T.C. / AUTONOMES SOIT 19 VOIX.

AVIS DEFAVORABLE : C.F.D.T. / C.G.T. / U.N.S.A. SOIT 9 VOIX.

2 élus étant partis, ils ne votent pas.

AVIS SUR LE PROJET DE PASSAGE EN GEANT DISCOUNT DE L'HYPERMARCHE D'AVIGNON CAP SUD

Concernant l'encadrement : actuellement 3 cadres et 12 agents de maîtrise, dans le concept discount il y aura 3 cadres et 9 agents de maîtrise.

L'aménagement de la surface de vente sera proche de Basso Combo car la surface de vente est quasi identique. Une présentation sera faite lors d'un prochain CCE.

LA C.F.D.T. a demandé si il y avait des salariés handicapés sur le site : M. HANOTEAU répond qu'il ne sait pas mais que si le cas se présente, il sera étudié.

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

Ce magasin a déjà fait l'objet de nombreux aménagements, cette nouvelle solution sera-t-elle la bonne ? Moins d'un an après le démarrage de « Géant Discount », nous n'avons pas la perception de la rentabilité, ni de l'évolution des emplois pour pouvoir dire si oui ou non, ce concept est la solution adaptée.

Bien qu'il semble ne pas y avoir de licenciements prévus, nous ne pouvons pas nous permettre de donner un avis sur la pertinence de ce concept pour le site d'Avignon Cap Sud.

Notre organisation syndicale n'émettra pas d'avis.

Les élus F.O., C.G.C., AUTONOMES et C.F.T.C. donnent un avis commun.

AVIS FAVORABLE : F.O. / C.G.C. / AUTONOMES / C.F.T.C. SOIT 19 VOIX.

AVIS DEFAVORABLE : C.G.T. SOIT 4 VOIX.

ABSTENTION : C.F.D.T. / U.N.S.A. SOIT 5 VOIX.

2 élus étant partis, ils ne votent pas.