



COMPTE-RENDU DU C.C.E. DES 6 ET 7 AVRIL 2006

RAPPORT DE L'EXPERT COMPTABLE

ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE :

De façon générale, l'internationale est source de croissance et de marge dans la distribution internationale. CASINO enregistre une croissance à l'international de +5.9%.

Depuis début 2004, CASINO enregistre un net déclin de la valeur de son titre. Les marges du groupe sont mises sous pression en France en raison de la bataille sur les prix que se livrent les grandes chaînes d'hypermarchés.

En 2004, la majorité des enseignes ont été confrontées à une stagnation, voire un repli des ventes, alors que, dans le même temps, les surfaces exploitées ont progressé, conduisant à une dégradation des ventes au mètre carré.

LE GROUPE CASINO :

Le groupe a annoncé un C.A. de 22803 M€ soit une progression de + 7.6% dont 2.3% de croissance organique. La progression des ventes est atteinte notamment grâce à l'expansion des réseaux avec près de 151800m² d'ouvertures.

On note une baisse des performances due à la baisse des prix marques nationales liée aux accords Sarkozy, à la baisse des prix MDD (soit -5.6% en hypers et -5.2% en supers), à l'augmentation de la quote-part des MDD dans le total des ventes (la marge y est moins importante que pour les marques nationales).

Le résultat net recule de plus de 200 M€ pour atteindre 344 M€. Le niveau d'endettement du Groupe est particulièrement important. Il se monte à 5444 M€ en baisse de -147 M€.

Le Groupe met en place un programme de cessions d'actifs de 2 milliards d'euros. Il concentre ses moyens sur : le développement du discount et de la proximité ainsi que la consolidation opérationnelle des hypers et supers, le développement à l'international notamment l'Amérique latine et l'Asie du sud-est, le développement d'activités comme l'immobilier commercial, le crédit à la consommation et le commerce électronique.

Avec cette stratégie, le Groupe espère renforcer la croissance et la rentabilité en donnant priorité aux activités les plus contributrices et améliorer la structure financière par le biais de la progression du cash flow et de la réduction de la dette.

D.C.F. :

La surface commerciale de D.C.F. progresse de +6% en 2005 et de près de +12% en 2 ans.

Le C.A. de D.C.F. se monte à 10598 M€ en baisse de 191 M€ soit -1.8%. Cette baisse provient essentiellement des hypers qui perdent -211 M€, les supers génèrent un C.A. additionnel de +24 M€. Le résultat d'exploitation recule de -234 M€ pour s'établir à 109 M€. Tous les formats enregistrent une diminution de leur rentabilité en 2005.

La société D.C.F. affiche un bénéfice net comptable de 180 M€ en diminution de -76 M€.

SITUATION SOCIALE DE D.C.F. :

Les hypers ont perdu -0.8% de leurs effectifs en 2004, les supers ont maintenu les leurs et les maxi-discounteurs ont enregistré une hausse de 6%.

13% d'hypers qui représentent 53% des effectifs, 54% de supers qui représentent 41% des effectifs, 33% de maxi discounts qui représentent 6% des effectifs. L'effectif est constitué de 60% de femmes avec un effectif jeune (34 ans environ avec une ancienneté moyenne de 8.5 ans), 37% de salariés à temps partiels avec 54% de femmes et 87% de salariés en C.D.I..

L'effectif moyen se tasse de -1.9% en 2005 pour compter près de 36000 personnes soit en équivalent temps plein 31500.

La prime globale d'intéressement groupe s'établit à 16353 K€ contre 36744 en 2004. La participation recule à 21987 K€ contre 29726 en 2004.

► Une discussion a eu lieu sur l'intéressement local que peu de magasins touchent. M. MASSUS précise que l'accord ne colle plus à la réalité des magasins et qu'il faut trouver un autre système. Il dit que les organisations syndicales seront convoquées en juin pour négocier un nouvel accord.

AVIS SUR LE BILAN SOCIAL DE D.C.F.

INTERVENTION DE REGIS NACHTERGAEL :

Ce dernier nous a fait une présentation d'un projet sur la sécurité en supermarchés.

Ce projet est à l'initiative de la CRAM PACA sur les accidents du travail.

Ce projet est une action pilote de prévention des risques professionnels sur la base de l'écoute des salariés. Les partenaires sont CASINO SUPERMARCHE, la C.R.A.M. sud/est et les 2 D.R. de PACA.

L'enjeu est de réduire les A.T. et de créer une méthodologie à partir du ressenti des salariés. 3 magasins ont été les partenaires du projet : porte d'Aix, Saint Jérôme et Destrousse.

Le but est ensuite d'étendre ce projet à toute la branche supers dans un premier temps.

DECLARATION DES ELUS C.F.D.T. :

« Après étude du bilan social de D.C.F., malgré un certain nombre d'indicateurs au vert, notre organisation syndicale a relevé plusieurs points qui nous amènent ces quelques réflexions :

- Nous constatons depuis 2 ans une baisse des effectifs et des heures travaillées. Cela confirme ce que nous vivons chaque jour dans nos magasins à travers l'augmentation de la productivité du également à l'évolution des volumes traités.

- Concernant l'indicateur 331, l'an dernier, lors du bilan social 2004, nous avons demandé plus d'informations sur les origines de ces maladies, et nous avons souhaité l'intégration d'un indicateur sur les T.M.S.. Cela n'a pas été fait. Nous constatons cette année encore, une hausse de cet indicateur 331.

Parallèlement nous nous étonnons que l'indicateur 333 (nombre de déclaration par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles) soit à 0, quand de plus nous constatons une forte hausse des incapacités permanentes (indicateur 313).

La C.F.D.T. s'inquiète de la dégradation de la santé des salariés mais est ravie d'apprendre lors de ce C.C.E. qu'une action pilote de prévention des risques professionnels est en cours sur la branche supermarché.

- A propos de l'indicateur 514, nous constatons une augmentation des heures de stage de la formation professionnelle continue des cadres et agents de maîtrise par rapport à 2004, ce qui en soi est une bonne nouvelle. Paradoxalement, nous constatons que les employés/ouvriers non qualifiés ont vu leurs heures de stage diminuées par deux, ainsi

que les employés/ouvriers qualifiés, qui ont vu une légère hausse des heures en 2005, mais bien inférieur si l'on compare à 2003.

Les employés/ouvriers non qualifiés est la catégorie oubliée de la formation professionnelle continue condamnés à la manutention.

Avoir des chefs formés c'est bien mais intéresser les employés à leur travail est essentiel.

La C.F.D.T. émet un avis défavorable du fait de la baisse des effectifs et de la dégradation des conditions de travail. »

Les élus F.O., UNSA, AUTONOMES, C.G.C. et C.F.T.C. font une déclaration commune.

AVIS DEFAVORABLE : C.F.D.T. / C.G.T.

ABSTENTION : F.O., UNSA, AUTONOMES, C.G.C. et C.F.T.C.

AVIS SUR LE BILAN SOCIAL DES GERANTS :

AVIS FAVORABLE : C.G.C. et F.O. / UNSA / AUTONOMES / C.F.T.C.

ABSTENTION : C.F.D.T. / C.G.T.

INTERVENTION DE MANSOUR ZOBARI (DIRECTEUR DE LA POLITIQUE DE LA VILLE-SOLIDARITE, GESTION DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES)

M. ZOBARI nous fait une présentation de l'accord GROUPE CASINO du 14 octobre 2005.

Il rappelle que cet accord a été fait avec les 7 organisations syndicales du groupe et la Direction.

Cet accord repose sur plusieurs points :

- Valoriser la diversité des équipes.
- Travailler sur la cohésion sociale.
- Contribuer à la revitalisation des centres villes et quartiers prioritaires.
- Garantir l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi.
- Faciliter l'emploi des jeunes diplômés de minorités visibles.
- Soutenir l'emploi des personnes sans qualification habitant dans des quartiers prioritaires.
- Participer aux dispositifs publics de lutte contre la discrimination.

Il sera mis en place des formations et une opération de communication. Plus de 150 personnes seront formés en 2005.

Il fait également un point sur le soutien psychologique apportés aux collaborateurs en cas d'agressions, de menaces ou de chantages. Il y a eu 48 interventions pour 250 salariés ce qui représente une intervention par semaine sur la France environ.

Une information est en ligne sur intranet dans vie dans l'entreprise/ informations/ informations sociales/ accompagnement psychologique. Code d'accès = PSY.

DIVERS

- Actuellement Banque CASINO renouvelle les premières cartes salariées émises. Il n'y a pas de changement de codes.

- Concernant NAUTILUS, le basculement de toutes les notes de frais va être définitif et officiel. M. MASSUS nous rappelle quelques principes concernant les voitures de location.