

CCE des 23 et 24 mai 2007 à Clermont-Ferrand

Pour la CFDT, étaient présents : Anne-Marie Coat (Géant Vals près le Puy) – Patrice Carbonnel (Géant Montauban) – Jean-Luc Farfal (Géant Brive) – Stéphane Bocandé (Géant Lanester) – Elisabeth Buchet (Géant Cholet) – André Moréno (Géant Narbonne) – Yvon Galiano (Géant Arles) – Roselyne Modolo (Super Marché La Destrousse) – Jean-Marc Allain (Super Marché Aix en Provence)

Mercredi 23 mai 2007

1) Approbation du procès-verbal du 23 mars 2007.

Approuvé à l'unanimité

2) Compte rendu de la Commission Formation Professionnelle

Un long débat a eu lieu concernant le DIF. Les élus ont souligné la tendance de l'entreprise à intégrer dans le DIF toutes les formations et ainsi à les imposer aux employés. Les accords (branche ou entreprise) sont pourtant clairs, le DIF doit être à la demande du salarié.

Cette année les demandes de DIF, dans le cadre du catalogue des formations DCF, devront être faites entre le 15 septembre et le 15 novembre.

On note une augmentation des formations DIF de 118% entre 2005 et 2006, dans les Géant. Casino (Boudarel Guy) a pris la présidence du FORCO.

3) Compte rendu de la commission égalité Professionnelle.

Mr Bourgeron commente et explique que Casino veut être le meilleur dans le domaine de l'égalité professionnelle, mais qu'il y a de gros progrès à faire. Anne-Marie fait remarquer qu'il y a des candidatures femmes mais que peu sont recrutées.

4) Présentation étude Temps Partiel par le cabinet Berger.

Depuis longtemps, la CFDT demande un état de la situation des personnes à temps partiel. Casino s'est engagé à le faire dans le cadre des NAO 2006. Cette étude a été réalisée dans 2 super marchés Lyon Charpenne (grand avec un gros CA, 80 salariés) et Besançon Les Chaprais (petit avec CA moins élevé, 38 salariés) et dans 2 hypers Fréjus (saisonnier avec CA/m² élevé, 205 salariés) et Saint Michel sur Orge (activité plus régulière avec CA/m² moindre, 198 salariés).

Les premiers constats :

☞ 45% des salariés en hyper, et 37% en super, sont des temps partiels.

☞ le turn-over et l'absentéisme sont plus élevés de 10 % chez les temps partiels

☞ la polyvalence est déjà largement pratiquée en super, mais reste très exceptionnelle en hyper. La mise en place de la poly compétence ne permettra pas d'augmenter les contrats en super, mais est une solution pour les hyper.

☞ les règles de l'accord d'entreprise sont un frein à la mise en place de la polyvalence dans le cadre d'augmentation des contrats de travail.

Les objectifs de cette enquête :

☞ **diminuer le nombre de temps partiels subis.**

☞ parallèlement, mettre en place une organisation limitant les périodes de sous activité.

Quelles solutions, pour les hyper :

☞ mise en place d'un coordinateur pour la gestion du personnel dans sa globalité

☞ utilisation d'un outil de gestion informatique pour les horaires de l'ensemble du magasin

☞ former les salariés (l'encadrement pour la gestion collégiale et les employés sur un autre poste)

☞ identifier un seul responsable pour le salarié

☞ maintenir un volant d'heures en CDD ou en intérim pour faire face aux imprévus.

Qu'en est-il à Fréjus ?

Dans le cadre du remplacement d'un temps plein, 6 augmentations de contrat de 30 heures à 36 heures.

☞ 7 personnes candidates pour 6 possibilités, mise en place début juin

- 1 renonce dès la première semaine et est remplacée par la 7^{ème} personne

- 1 secteur PGC ⇒ secteur caisses

- 1 secteur caisses ⇒ PGC

- 1 boucherie ⇒ caisses

- 1 secteur caisses ⇒ textile

- 1 rayon fruits et légumes ⇒ rayon marée

Qu'en est-il à St Michel sur Orge ?

☞ 5 personnes acceptent les conditions sur 20 intéressées au départ

- au 1^{er} mars, 1 du non alimentaire ⇒ partage son temps entre les 3 secteurs non alimentaire

- au 1^{er} avril, 4 hôtesse de caisses partagent leur temps de travail avec un autre secteur, 1 démissionne, 1 renonce au bout d'une semaine, 1 est arrêté par le directeur, 1 poursuit l'expérience.

La mise en place de ces contrats se fait avec une période de test de 2 mois, si cela ne convient pas, il y a possibilité pour le salarié de retrouver ses anciennes conditions de travail, mais aussi pour le directeur d'annuler l'essai.

A partir du 1^{er} juin, le test est étendu à 10 hyper : La Chapelle sur Erdre, Angers Espace Anjou, Pessac, Besançon, Arles, Chartres, Albi, Oyonnax, Monthieu, Hyères.

Mr Delmas (DRH Supermarché) confirme que ce dispositif ne permet d'augmenter les contrats de travail des employés en supermarché, car la polyvalence est déjà en place.

Patrice fait remarquer que les employés des supermarchés paient cher la polyvalence qu'ils pratiquent largement.

5) Bilan sociaux (salariés et gérants) et informations annexes

Avis du comité central d'entreprise DCF sur les bilans sociaux.

Le bilan social est commenté par Mme Sandra Ottavi (futur DRH Vindémia)

La CFDT s'est particulièrement intéressée à la situation des personnes handicapées et à l'origine de leurs problèmes (ci-joint l'avis). Elle souligne la nécessité de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail. Dans le domaine de la formation, la CFDT veillera aux respects des règles pour le DIF.

Les avis des organisations syndicales sur le bilan social 2006 sont les suivants :

CFDT, CGT, FO, UNSA, Autonome, CFTC ⇒ DEFAVORABLES.

CGC ⇒ ABSTENTION.

6) Concept Géant Clermont Ferrand

La présentation est faite par Mr Jean-Yves Rouby, directeur du magasin, et Mr Bruno Theillac, directeur opérationnel région centre.

7) Visite Géant Casino Clermont Le Brézet

Les membres du CCE se sont rendus au magasin de Clermont Ferrand afin de voir le nouveau concept.

Le magasin est très clair, les allées plus larges, les affiches moins nombreuses. Il a deux particularités : 2 lignes de caisses et 3 accès extérieurs. Lors de la visite, nous avons discuté avec quelques membres du personnel : dans l'ensemble les nouvelles installations (meubles traiteur, fromage) facilitent le travail. Au rayon fruits et légumes (concept Grand Frais), l'employée rencontrée constate une augmentation de la manutention. En ce qui concerne les caisses, il y a 6 caisses express (SCO) et 6 SCAN Express, c'est beaucoup, les salariés commencent à s'inquiéter sur leur avenir.

Jeudi 24 mai 2007

8) Intervention de Mansour Zobéri.

La présentation de la politique d'intégration des salariés issus des « minorités visibles ».

- bilan soutien psychologique

En 2006, le bilan du soutien psychologique en accompagnement est de : 62 % pour la proximité, 24 % pour les supermarchés, 10 % pour les hypers, et 4 % pour les cafétérias.

En 2005, 48 interventions (soit 250 salariés), contre 82 interventions (soit 361 salariés) en 2006.

La cellule peut intervenir dans de nombreux cas : hold-up, agression, décès d'un salarié, etc... La demande doit être faite par le directeur du magasin, en cas de refus de celui-ci, n'hésitez pas à contacter les DSC ou DSG afin qu'ils interviennent pour l'obtenir.

- bilan accord égalité des chances et lutte contre les discriminations

Le bilan accord égalité des chances est également relaté. Un test est mis en place chez Casino pour essayer de cerner les failles du système de recrutement. 3000 CV ont ou vont être envoyés, et un organisme spécialisé étudiera les réponses afin de voir si la discrimination sur l'origine existe. Anne-Marie demande s'il serait possible de faire la même chose en fonction du sexe. Mansour Zobéri répond que ce n'est pas prévu.

Il nous est rappelé qu'en cas de problème de discrimination ou autre, la commission paritaire spécifique peut être saisie.

L'accord sur la diversité doit être affiché dans les magasins.

Intervention de la CFDT sur les ouvertures et l'augmentation des amplitudes de certains magasins (ci-joint le texte lu)

9) Mutuelle – compte rendu de la commission paritaire

On note une évolution des effectifs de 0,48%, ventilation par niveaux :

Niveau 1 + 6,88%, Niveau 2 -3,41%, Niveau 3 -0,72%, Retraités + 6,37%.

Lors de cette commission, Chantal Gros avait demandé pourquoi les enfants nés en 1986 ne pouvaient pas bénéficier du nouveau dispositif mis en place au 1^{er} janvier 2007, à savoir, s'ils font des études, continuer à cotiser sous le numéro de l'adhérent salarié jusqu'à 25 ans. L'ensemble des participants à cette réunion, dont toutes les organisations syndicales (hors la CFDT), a refusé que cette possibilité soit étudiée.

.../...

Compte-rendu de la commission logement

La commission s'est tenue en présence de Mr Gilbert Souvignet, responsable du 1 % logement Casino

Le 1 % logement voit son champ d'intervention s'élargir, il sert à l'accession à la propriété, au paiement des cautions pour les locations, à l'aide aux travaux, etc... mais ses ressources n'augmentent pas. Il est donc attribué des sommes de plus en plus insignifiantes. En effet, le nombre de demandes est en hausse mais pas la somme à partager. D'autres produits mis en place par le gouvernement vont également être financés par le 1 % logement : le pass foncier et les garanties locatives, toujours sans nouvelles ressources.

11) Ouverture négociation sur la Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

La loi de Modernisation Sociale du 18 janvier 2005 oblige les entreprises à entamer des négociations avant le 18 janvier 2008, avec une cadence triennale. L'objectif est de lier les stratégies de développement économique avec la gestion des compétences et des effectifs. La CFDT a demandé un accord de groupe, la direction est d'accord sur le principe (??? voir affiche sur la GPEC).

12) Médecine du travail

Un compte rendu est établi annuellement sur service médical autonome rattaché à l'entreprise dans le Doubs et le Jura.

13) Nouvelle organisation Géant Casino

Mr Hannoteau présente le nouvel organigramme de DCF.

Depuis janvier 2007, Mr Jean Duboc en est le directeur général. La branche hyper est divisée en 4 directions opérationnelles. 7 directeurs produits constituent le comité exécutif (réunion une fois par semaine), celui-ci sera aidé dans sa tâche par un comité de direction (réunion une fois par mois) composé de 22 personnes.

Les directeurs métiers vont reprendre leurs vraies fonctions : directeurs de magasins à temps complet.

14) Intervention de Jean Duboc, Directeur Général de Branche Géant Casino

Il se présente, donne son parcours professionnel et sa vision du travail. Il va visiter tous les magasins, il en a déjà vu 69. Il y a trouvé beaucoup de bon sens mais aussi de la lassitude. Il a également constaté que tout le monde « ne rame pas dans le même sens ». Son objectif est de devenir meilleur que les autres enseignes en produits frais. Il est également très attaché à la réduction des stocks. Pour le BAS, il faut travailler de façon plus pragmatique et étudier sur le long terme. Dans les magasins, 67 % des clients viennent 2 à 3 fois par semaine, ce n'est pas une cadence d'hypers mais de supers, il faut donc attirer de nouveaux clients.

En ce qui concerne les ouvertures des dimanches, bien qu'attaché à la religion, il ne faut pas nier l'évidence, les clients sont demandeurs.

Les élus CFDT l'ont interrogés sur la consigne de l'augmentation des amplitudes d'ouverture. Il affirme que les magasins Géant ne doivent pas être en décalage par rapport à la concurrence, il faut être ouvert comme des hypers et non comme des supers. Toutefois, il demande à Bertrand Hanoteau de suivre ce dossier au cas par cas et affirme qu'il doit être pris en compte les conditions de vie des salariés.