

CCE

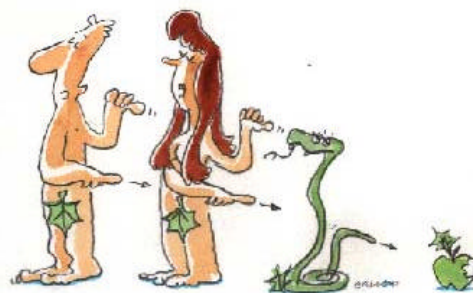
24 OCTOBRE 2008

Information/consultation du Comité Central d'Entreprise Distribution Casino France sur le projet d'évolution de l'organisation de l'encadrement de l'Hypermarché Géant Casino.

Le leitmotiv de cette réunion : « en aucun cas, il n'y aura de suppression d'emplois, ceux qui font courir ces rumeurs font peur aux salariés ».

Malgré tous nos efforts, nous n'avons pas réussi à convaincre les autres organisations syndicales, de ne pas donner d'avis (lorsqu'un avis est donné peu importe qu'il soit favorable ou défavorable, la procédure peut continuer) afin d'avoir des réponses précises sur la situation de chaque magasin poste par poste. En effet, il n'y a aucun magasin similaire, toutes les situations sont différentes.

Mr Desjacques a affirmé qu'il n'y aurait pas de suppression d'emplois, mais des changements d'affectation (périmètre pour les MO, la France et pour les MC un rayon de 200 kms) ; effectivement, nous voulons bien croire qu'il n'y aura pas de licenciement, mais comment peut-on appeler ici ou là une mutation du jour au lendemain, à l'autre bout de la France, un changement de niveaux imposé (pas par écrit !!!) ? Pour la CFDT, ce sont bien des réductions d'effectif, il ne faut pas nous prendre pour des c... !!!



Parallèlement, les employés niveaux 4 vont être sollicités au-delà de ce qu'ils doivent faire (permanences,...) et pour la direction, remplacer les agents de maîtrise, le fonctionnement des hypers calqué sur celui des supermarchés. Les bras partis, de façon amiable ou forcée, ne seront pas remplacés : encore une fois, il y aura dégradation des conditions de travail.

Nous avons fait la déclaration suivante :

« Les présentations faites par Mr Desjacques lors de ces CCE voudraient nous faire croire, que cette nouvelle organisation de l'encadrement, est une vraie démarche de ressources humaines. Après étude de plusieurs situations particulières dans les magasins, il est difficile de penser qu'il n'y aura pas de dégâts sociaux. »



Si la mise en place de nouvelles méthodes, de nouvelles technologies sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise, celles-ci ne doivent pas conduire à des suppressions de postes. Si la GPEC avait été terminée, elle aurait peut-être permis de gérer ces changements en amont, au lieu d'une mise en place «sauvage»

Or, il n'en n'est rien, le dossier présenté est vague. De nombreuses questions sont en suspens : qu'en est-il et qu'en sera-t-il de la situation précise de chaque magasin? quelles seront les conséquences pour les employés? combien de « mutations subies »? combien de « départs volontaires »? combien de baisses de niveaux ?...

Aujourd'hui, aucune réponse précise n'a été donnée. Nous sommes d'en l'impossibilité de connaître les conséquences sociales de cette évolution de l'organisation de l'encadrement, mais nous pensons qu'elles seront importantes. L'entreprise se doit d'assumer ses responsabilités, également dans le domaine humain, un plan social économique aurait sans doute permis d'appeler cette «évolution» par son vrai nom : rééquilibrage économique de la masse salariale de l'entreprise.

Nous sommes toujours dans l'attente de réponses à ces questions, nous refuserons donc de donner un avis. »

Après avoir demandé et obtenu la mise en place d'une commission de suivi (pour mesurer l'ampleur des dégâts... !!!). L'avis a tout de même été donné :

Avis défavorable (Autonome, CFTC, CGT, FO, UNSA)

La CFE/CGC a, tout comme la CFDT, refusé de donner un avis.

Pour les réunions de CE :

Il est recommandé de faire toutes les demandes nécessaires à la connaissance particulière du magasin : le chiffre d'affaires annuel global et par UE, le nombre de cadre, le nombre d'agents de maîtrise, comment va être organisé le magasin et qui va faire quoi, que propose-t-on aux personnes qui occupent les postes qui disparaissent, pourquoi telle ou telle personne s'en va, etc...



Au niveau du CCE, la CFDT a refusé de donner un avis car il n'y avait pas toutes les informations souhaitées, dans vos CE, en fonction des réponses qui vous seront données, vous déciderez de votre position, vous seuls êtes en mesure de juger la situation spécifique de votre magasin. Dans tous les cas, il ne faut oublier que si ce processus élimine une partie de l'encadrement, c'est l'ensemble du personnel qui est concerné.