



AIX, le 11 décembre 2006

COMPTE-RENDU DU CCE EXTRAORDINAIRE DU VENDREDI 8 DECEMBRE 2006

Introduction :

.Le Président nous informe de l'absence de la secrétaire du CCE (UNSA).

Le Président nous informe que le secrétaire adjoint (CGT) présent remplacera la secrétaire.

La CFDT a une nouvelle fois fait remarquer au Président du CCE (DRH) ainsi qu'au CCE et particulièrement au secrétaire adjoint que le fonctionnement de la prise de note fait par l'assistante du DRH qui est sous sa subordination ainsi que la rédaction du Procès Verbal est non conforme aux textes (jurisprudence, COHEN spécial CE) et illégal. Notamment la diffusion des P.V. qui se fait aux établissements et aux salariés bien avant l'approbation des P.V. doit être validés et approuvés avant toutes diffusions.

Le Président très en colère nous a taxé du fait de mettre toujours en préalable le Droit du Travail à tous les CCE !

Commentaire CFDT :

Il est clair qu'il est de notre devoir et de nos missions (mandats) et sans « formalisme juridique » comme c'est très bien le dire notre DRH : « il est de notre devoir d'être garant du respect du Droit du Travail ».

La CFDT Casino Cafétéria et ses responsables mandatés nationaux en toute intégrité et probité ne pourront plus tolérer des dysfonctionnements ou des irrégularités au sein du CCE. Pour la CFDT, le CCE ne doit pas être une simple chambre d'enregistrements de la direction. Les membres CFDT du CCE ne viennent pas siéger pour faire de la figuration et prendre un bon déjeuner dans un bel Hôtel. Les membres CFDT sachant les enjeux importants des CCE (restructuration, plan de formation ect) sont et seront à chaque fois que cela sera nécessaire « Faire valoir ce que de Droit » Dont acte.

Ordre du jour :

Avis consultatif du CCE , conformément à l'article L.432-1 du Code du Travail, sur les projets de mise en location gérance franchise des Cafétérias de : Fontaine les Dijon et Quimper Carrefour .

Le Directeur Financier nous a présenté la situation économique des Cafétérias de Fontaine les Dijon et Quimper Carrefour.

Le Président nous a demandé si nous avons des questions à poser.

La CFDT a demandé à la DRH à quelle date les deux établissements seront mis en location gérance franchise ?

La DRH nous a indiqué dans un 1^{er} temps sur l'année 2007 (12 mois/ 365 jours) et puis dans un 2eme temps le Responsable des Relations Sociales nous a précisé à partir du 1^{er} février.

Il est vrai que on est plus avancé ainsi que les salariés ! Dont acte.

La CFDT a demandé également à la DRH si la procédure préalable de consultation de l'Inspection du Travail était respectée avant la mise en location gérance franchise pour ces établissements et tous ceux précédemment depuis la restructuration (une quarantaine de cafétérias) conformément et en application des articles L.412-18 et L.425-1 du Code du Travail avant tout transfert partiel avec le L.122-12 du Code du Travail.

Le Responsable des Relations Sociales nous a indiqué que pour les Cafétérias de Dijon et Quimper cela sera fait pour les autres. Il ne savait pas car il n'était pas là.

Commentaire :

Nous rappelons à nos chers lecteurs aux salariés et à nos adhérents que l'Entreprise a commencé à mettre en location gérance franchise des Cafétérias depuis 1995 (1ere Cafétéria Carpentras) et que la Direction des Ressources Humaines excite dans l'Entreprise depuis 1989 et que le Code du Travail et le Droit public s'impose à toutes les Entreprises y compris Casino Cafeteria et que nul Entreprise en France ne peut-être au dessus des lois et avoir comme réponse « je n'étais pas là » cela ressemble bien à une fuite avant des responsabilités . Dont acte.

La DRH nous a sollicité pour formuler un AVIS :

AUTO = AVIS FAVORABLE

CFTC = AVIS FAVORABLE

UNSA = AVIS FAVORABLE

FO = Déclaration : la DRH a félicité la très belle déclaration lu par le DSC (entre amis il n'y a pas de mal à se faire du bien !)

CGC = AVIS FAVORABLE

CGT = AVIS DEFAVORABLE

CFDT

Nous n'estimons pas avoir eu assez d'informations et notamment sur le fait de ne pas avoir eu plus d'éclaircissements et d'informations pertinentes et indépendantes de l'Entreprise avec l'aide et l'appui de l'Expertise comptable que nous avons souhaité. Par conséquence, en l'état, nous refusons de donner un AVIS.

Information et Consultation du CCE sur le projet de Plan de Formation 2007 :

La Responsable de la Formation nous a décliné le Projet du Plan de Formation 2007.

La CFDT a fait remarquer plusieurs problématiques et de disparités dans ce projet 2007 notamment sur les « actions d'adaptation » exclusivement réservées aux Agents de Maîtrise et aucunes pour les Employés ! Sur les « actions dans le maintien dans l'Emploi » exclusivement pour les Agents de Maîtrise et les Cadres et aucunes pour les Employés ! Sur les « actions de développement des compétences » 0,2 % consacrées pour les Employés et 4% pour l'Encadrement !

CHERCHER L'ERREUR ? Une belle équité ! (sic) sur la Formation ou le budget est consacré essentiellement à l'encadrement. Et après on nous parle de Formation !

La CFDT a également fait remarquer comme nous l'avons fait à la Branche professionnelle qu'il était bien d'avoir des CQP (certificat de qualification professionnelle) avec une reconnaissance dans l'Entreprise et que la CFDT s'était impliquée à ce niveau. Mais avoir aucune reconnaissance salariale pour les Employés et avoir des Professionnels payés au SMIC à 8, 27 E de l'heure ça ne pouvait pas être très motivant et dynamisant pour les salariés.

La CFDT a également fait remarquer le peu d'offres valorisantes des formations pour le DIF (droit individuel formation) rappel important initiative et demande personnelle du salarié (déjà débattu l'année dernière).

La CFDT a proposé :

- **Des Formations informatiques sur internet et intranet pour tous les salariés intéressés.**
- **Des Formations sur l'apprentissage des langues vivantes**
- **Des Formations sur le Droit du Travail pour les 700 Représentants du Personnel pour savoir comprendre la réglementation du Travail dans l'Entreprise.**

D'autre part, nous avons fait savoir à la DRH que nous voulions avoir pour les ouvriers possédant un CAP ou BEP une mise en œuvre de reconnaissance de certificats de professionnalisation de Tutorat et que cela ne soit pas réservé exclusivement à l'encadrement comme en 2006.

Sur toutes nos demandes aucunes réponses favorables et aucunes acceptations de la DRH.

Rapport de la Commission Formation par notre collègue de la CGT

La DRH nous a invité à formuler un AVIS sur le Plan de Formation 2007 proposé.

La CFDT a demandé conformément aux normes et aux règles un vote sur le Plan 2007.

VOTE

Pour AUT /UNSA/CFTC/FO/CGC = 16 VOIX

Contre CFDT = 2 VOIX

ABST CGT = 2 VOIX

ON EST BIEN TOUT VA BIEN !

Intervention de la Direction de la Société Casino Cafeteria SAS : Information et consultation du CCE sur le projet d'adaptation de l'organisation de la Société Casino Cafeteria SAS :

Monsieur Hervé PERCHEREL, nouveau Directeur Général par intérim nous informe que « LES CAFETERIAS NE SONT PLUS A VENDRE » et qu'il avait les pleins pouvoirs pour redynamiser l'Entreprise et les équipes.

On pourrait être surpris de ce nouveau scénario, mais pour la CFDT Casino Cafétéria pas du tout ! On nous informe maintenant que l'Entreprise n'est plus à vendre donc sans raccourci on peu en déduire qu'avant nous étions bien À VENDRE ! Et pourtant, c'est curieux et notamment et officiellement en CCE extraordinaire du 22 février 2006,

la Direction Générale nous disait que ce n'était que des rumeurs journalistiques et que l'Entreprise n'était pas à ce jour « À VENDRE ».

Dur, Dur et assez cornélien de comprendre et de suivre dans cette entreprise un discours pragmatique et qui doit être crédible pour les salariés, les représentants du personnel et les institutionnels. Dont Acte. Au 8 décembre 2006 l'Entreprise n'est plus à vendre. L'avenir et l'actionnaire ont la réponse !

Monsieur Hervé PERCHEREL, nouveau Directeur Général par intérim, nous a présenté la nouvelle politique commerciale de l'Entreprise qui change substantiellement de méthode et d'offres à la clientèle. Il serait ici complexe et long d'exposer les choix faits et aussi délicats d'en parler pour ne pas nuire à la concurrence.

Pour la CFDT, nous pensons que certaines choses et décisions vont dans le bon sens pour l'offre commerciale de nos clients et surtout reconquirent certaines d'entre elles. La CFDT en avaient souvent fait l'écho ainsi que nos collègues du CCE.

Nous sommes toutefois craintifs et septiques concernant quelques bouleversements sur l'application dans la fabrication et le service pour un produit de qualité.

La CFDT a fait remarquer à notre Directeur Général par intérim qu'il serait délicat de ne pas avoir assez d'heures de travail pour avoir un produit de qualité et de services d'excellence à nos clients.

Le Directeur Général par intérim nous a annoncé une nouvelle organisation avec modification importante de la structure de l'Entreprise notamment dans sa composante au niveau du Comité de Direction de l'Entreprise ainsi qu'au niveau des Directions Régionales et des Directeurs (ices).

La CFDT a fait remarquer suite à ces informations importantes, qui touchent « la marche générale de l'Entreprise » que conformément à l'ordre du jour présenté aujourd'hui sur le sujet, il aurait été normal que nous aurions dû avoir des documents préalables avant le CCE .

La DRH a minimisé l'impact de cette nouvelle organisation.

Le Directeur Général par intérim nous a expliqué les difficultés qui sont liées au coût et au charge du travail dans l'Entreprise = 40% du CA et que cela devient très inquiétant même pour le nouveau Président Monsieur FAVRE.

La CFDT a fait remarquer que le problème du ratio élevé était dû à la stagnation du CA qui ne progresse pas, mais que l'Entreprise touche aussi des aides publiques à la restauration et que globalement tous les ans l'Entreprise dégage des profits substantiels.

Suite à la présentation et l'information sur l'adaptation de l'organisation de l'Entreprise, la DRH nous a demandé pour consultation un AVIS.

AUTO = FAVORABLE

CFTC = FAVORABLE

UNSA = FAVORABLE

FO = FAVORABLE

CGC = PAS D'AVIS

CGT = PAS D'AVIS

CFDT :

La CFDT, en l'état, ne peut-être consulté et ne peut donner d'avis, n'ayant pas eu les documents d'informations écrites au préalable pour avoir dans les délais suffisamment raisonnables le temps nécessaire pour analyser cette modification importante dans l'Entreprise. L. 431- 5 du code du travail. Dont Acte !

Présentation au CCE du projet du P.S.E accompagnant le projet de licenciement collectif pour motif économique dans le cadre des projets de fermeture des cafétérias de Narbonne SM et du Creusot et du projet de cession de la cafétéria de Douai :

Le Responsable nous a présenté la déclinaison du projet de Plan Social touchant effectif global de 40 salariés pour licenciement collectif économique.

Après présentation, la DRH nous a demandé si nous avons des observations ou des propositions d'amendements.

Pour la CFDT :

- Préciser et rajouter dans la partie Reclassement (pas de numéro de page oublié !)
« Aménagement du temps de travail par signature d'un avenant au contrat initial gardant la même durée contractuelle de l'horaire » ainsi qu'au sein du Groupe.
- Frais de déplacement : « remplacer 15 km par 50 km et porter l'indemnité de 200 euros à 400 euros » pour élargir les offres valables d'emplois sur le bassin d'emploi des sites concernés.
- Caution Logement : « demande de prendre en charge par l'Employeur la caution logement »
- Dépenses liées à la Mobilité : « changer 70 km à 50 km » pour pouvoir plus facilement avoir accès à l'aide Mobil Pass.
- Frais d'Agence immobilière : « demande de prise en charge d'avance par l'Entreprise sur présentation du devis.
- Double Loyer : « porter de 1 mois à 2 mois »
- Déménagement : « augmenter l'indemnité à 500 euros ». En tenant compte de l'évolution des prix.

Offres de Reclassement internes au sein du Groupe CASINO :

Suite à la présentation, la CFDT est intervenue et a indiqué à la DRH la non compréhension des offres de reclassements des sites concernés. Aucune offres valables sur le bassin d'emploi au plus près des salariés touchés par le Plan Social (jurisprudence).

Exemple :

Sur la Ville de Narbonne 1 autre Cafétéria à proximité + 1 Hyper Géant + 1 supermarché + à proximité du bassin ville de Béziers 2 cafétérias +1 Hyper Géant +1 Supermarché + ville de Carcassonne 2 cafétérias +2 Hyper Géant = aucunes offres d'emplois proposées !

Sur la ville du Creusot à proximité du bassin d'emploi sur un périmètre d'entre 25 à 50 KM(PSE) ville de Chagny 1 supermarché + Montceau les Mines =1 cafétéria + 1

Hyper Géant, ville de Torcy = 1 Cafétéria + 1 Hyper Géant = aucunes offres d'emplois proposées !

Sur la ville de Douai à proximité du bassin d'emplois de la ville de Lille à Flers escrebeux + Wasquehal + Marc en Bareuil + Roubaix = cafétérias + Hypers Géant = aucunes offres d'emplois proposées !

Par contre la liste est longue sur les propositions faites sur tout le territoire national est très loin des sites concernés. DE QUI SE MOQUE T-ON ?

L'entreprise et la DRH ont-ils la volonté de tout mettre en œuvre pour permettre à reclasser les salariés en interne du Groupe pour éviter des licenciements économiques et maintenir l'emploi ? Ou alors passer le bébé (PSE) à la cellule de reclassement externe et à son cabinet conseil qui va coûter encore de l'argent à l'Entreprise !

NOUS POUVONS L'ACCEPTER !

OBJECTIF CFDT TOUT FAIRE POUR MAINTENIR L'EMPLOI

La DRH a bien pris note des interventions et nous apportera les réponses lors de la 2ème réunion du PSE du 21 décembre 2006.

La CFDT demande à ce que tout soit fait en toute loyauté (jurisprudence) pour que les offres d'emplois valables soient faites pour éviter les licenciements économiques.
Voir déclaration en annexe.

FIN DU CCE à 17 HEURES

Le Représentant Syndical National
Serge NARDELLI

**Copie : Inspection du Travail Siège Social
Fédération des Services CFDT**