



AIX, le 27 décembre 2006

COMPTE-RENDU DU CCE EXTRAORDINAIRE DU JEUDI 21 DECEMBRE 2006

PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DES CAFETERIAS DE NARBONNE SM, LE CREUSOT ET DOUAI

2ème REUNION

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.

Ordre du jour :

Avis consultatif du CCE sur le Plan de Sauvegarde de l'Emploi 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 entraînant l'arrêt d'exploitation de la cafétéria de Douai ; (Article L.321-3 du Code du Travail).

En introduction de la 2eme réunion obligatoire du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, la CFDT a demandé à la DRH si le 1^{er} projet du P.S.E. a été envoyé à la Direction Départementale du Travail de Saint-Etienne ?

La DRH nous confirme que le 1^{er} projet a été transmis à la DDTE de la Loire ainsi qu'aux Inspections du Travail locales de Chaque établissement concerné par le P.S.E.

La DRH nous a informé des modifications du P.S.E. suite à certaines propositions des Organisations Syndicales.

La DRH nous informe également que les modifications non présentées à ce jour sont des propositions rejetées par la Direction !

La DRH nous informe unilatéralement et sans débat qu'elle a rajouté dans le P.S.E., 5 nouvelles offres d'emploi :

- 1 poste employé commercial supermarché à REVEL
- 3 postes employés cafétéria à CHALON/NORD
- 1 poste employé cafétéria à CHALON/ SUD

Commentaire :

Il est vrai que la DRH et le Groupe ont fait un substantiel effort en améliorant avec 5 nouveaux postes à proposer, sachant que le Groupe intègre 3000 établissements en France et aucune amélioration sur la ville de Narbonne (rappel 1 autre Cafete, 1 super et 1 Hyper). Aucunes offres de postes sur le bassin de la ville de Lille concernant la cafétéria de Douai. Vraiment impressionnant les offres d'emploi en interne pour « Sauvegarder l'Emploi » et éviter des licenciements économiques. Il est vrai que ça n'a pas trop perturbé nos collègues de la bande des Cinq et plus particulièrement le collègue DSC de FO, touché par ce Plan de Sauvegarde pour sa Cafétéria de Narbonne ! SIC.

MERCI PATRON ! MERCI PATRON ! ET JOYEUSES FETES !

ARRETONS LE CYNISME DE QUI SE MOQUE T'ON ???

MERCI LA RESPONSABILITE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

1° Mesures de Reclassement Interne : Demande de la CFDT (voir compte-rendu du 8/12

La DRH nous présenté sa réponse en argumentant qu'elle répondait en partie à notre demande.

Les salariés concernés par le P.S.E. et qui auront accepté le reclassement en interne « seront prioritaires pour un aménagement par Avenant écrit pour un CDD sur une période de six mois à 1 an au sein de Casino Cafeteria ».

La CFDT est de suite intervenu en expliquant à la DRH qu'elle ne répondait pas du tout à notre demande et qu'elle détournait même l'objet initial de notre demande.

La CFDT a relit notre demande initiale du 8 décembre 2006 (voir compte-rendu) et en demandant au Secrétaire adjoint de bien vouloir le noter sur le P.V. Il est vrai que nous n'avons toujours pas le P.V. de la 1ère présentation du P.S.E.

Rappel de notre demande :

« Aménagement du Temps de Travail par signature d'un Avenant au contrat initial en gardant la même durée contractuelle de l'horaire, au sein du Groupe Casino. »

La CFDT pour être plus explicite, voyant que la DRH faisait mine de ne pas comprendre, a donné un exemple :

« Je suis salariée caissière à la Cafétéria de Narbonne avec un contrat initial à 30 heures on me propose « une offre valable d'Emploi de caissière au Géant de Béziers (25 km) à 30 heures » donc au sein du Groupe on m'aménage mes horaires avec un Avenant écrit à mon contrat initial même durée contractuelle » donc une offre valable et sérieuse d'Emploi. Voilà qu'elle était le sens de notre demande !

Il est vrai qu'il faut à notre DRH beaucoup d'explications pour lui faire comprendre, où alors font-ils semblant de ne pas comprendre ??? C'est vrai que c'est beaucoup plus simple pour retranscrire sur un P.V. surtout quand c'est la DRH qui fait la rédaction.

2° Frais de déplacement :

La DRH a répondu favorablement à la demande de la CGT sur la « forfaitisation ».

Période d'adaptation + 15 km = 200 EUROS
+ 30 km = 400 EUROS
+ 50 km = 500 EUROS

3° Remboursement des Frais de Déplacement :

La DRH a répondu favorablement à la demande de FO.

Les salariés concernés seront remboursés sur la base du tarif en vigueur dans la société, une annexe sera intégrée au P.S.E.

3° Caution de logement :

Rappel de la demande de la CFDT (voir compte-rendu du 8/12) : prise en charge de l'Employeur à la place de Locapass.

Refus de la Direction. MERCI PATRON !

4° Dispositif lié à la mobilité :

Rappel de la demande de la CFDT (voir compte-rendu du 8/12) : réduire la distance pour pouvoir plus facilement avoir accès à Mobilipass.

Refus de la Direction. On reste sur le dispositif présenté initialement. MERCI PATRON !

5° Frais de déménagement :

La DRH a répondu favorablement à la demande de FO.
L'indemnité de déménagement est portée à 600 EUROS.

6° Prime de mutation :

La DRH a répondu favorablement à la demande de FO.

Une prime forfaitaire égale à l'équivalent d'un salaire de base de chaque salarié concerné sera accordé à la condition que le salarié accepte une mutation à + de 50 km (**il est vrai que ça ne risque pas de coûter cher à l'entreprise car ça ne va pas toucher beaucoup de monde ! sic**). **On peut faire plaisir c'est Noël !**

7° Dispositif d'accompagnement du conjoint :

La DRH a répondu favorablement à la demande de FO

Accompagnement du conjoint du salarié dans un reclassement interne au sein du Groupe à condition de + 100km et que le salarié déménage. L'accompagnement de la mesure durera 3 mois.

Ancienne mesure d'un ancien Plan Social, sortie du tiroir par la DRH dans une démarche magnanime. Il est vrai que c'est toujours bien, mais pour combien de salariés ? ZERO pour la dernière fois ! Il est vrai que dans un P.S.E. ce genre de dispositif peut-être intéressant ou simplement une mesure pour garnir un P.S.E. pour la DRH ?

Où sont les véritables offres d'Emploi au plus près des sites concernés pour éviter les licenciements économiques ?

8° Conséquences Sociales et Humaines :

La DRH a répondu favorablement à la demande de FO en portant l'action du champ d'application de 4 mois à 6 mois pour la cellule de reclassement du cabinet de conseil.

9° Congé de reclassement :

La DRH a répondu favorablement en partie à la demande de FO en portant le Congé de reclassement d'une durée de 4 mois à 6 mois mais en refusant de changer l'indemnisation du montant de salaire et en le laissant à 65%.

10° Aides à la création de l'Entreprise :

La DRH a répondu favorablement à la demande de FO en portant le montant du prêt de 8000 EUROS à 10000 EUROS et le montant de l'aide non remboursable de 2500 EUROS à 3500 EUROS.

Il est vrai là aussi et sans cynisme que l'on peut-être satisfait de la grande générosité de la DRH et de l'Entreprise pour ses salariés de cette évolution et de cette mesure c'est NOËL !

Mais où sont les véritables offres d'Emplois valables proposées au sein du Groupe Casino au plus près des sites concernés pour éviter les licenciements économiques ?

11° Actions de Formation :

La DRH a répondu favorablement à la demande de FO en portant la durée de formation de 300 heures à 400 heures et en portant le coût de 3049 EUROS à 4000 EUROS.

12° Mesures particulières :

La DRH a répondu favorablement en partie à la demande de FO mais avec des conditions et des restrictions :

Attention il ne faut pas sortir de l'ENA comme dirait notre aimable DRH, mais pour nous simples syndicalistes et ouvriers plutôt de Polytechnique. Il est vrai à la vitesse présentée sur diaporama et sans documents écrits sur la table de chacun (comme cela se fait sérieusement dans d'autres entreprises) ils nous aient été difficiles de prendre des notes.

- Remboursement de frais d'une somme globale d'un montant de 150 EUROS pour entretien d'embauche.
- Mise en place d'une indemnité de départ « incitation à l'Emploi où le salarié sera reclassé par lui-même avant la fermeture pour un CDI ou un CDD de 3 mois en bénéficiant d'une prime forfaitaire de 250 EUROS par année d'ancienneté et proratisée au contrat de travail, complétée par une prime de 500 EUROS pour les salariés de + de 45 ans et qui sont dans des conditions sociales difficiles. De même, les salariés qui seront reclassés après 2 mois bénéficieront d'une prime forfaitaire de 200 EUROS complétée par une prime forfaitaire de 450 EUROS pour les salariés « aux caractéristiques difficiles ».

- Dispositions économiques, avec une indemnité de départ pour « préjudice subi pour la rupture de contrat » d'une prime forfaitaire de 150 EUROS par année proratiser au contrat de travail + une prime forfaitaire de 300 EUROS pour les salariés de 45 ans et pour les salariés « aux caractéristiques d'insertion difficile (reconnu COTOREP) »

Vous pardonnerez le narrateur en faisant grâce peut-être aux erreurs mais à la vitesse présentée et sans documents écrits remis à ce jour, vous en conviendrez que pour prendre des notes et retranscrire convenablement les réponses de la DRH il faut à notre sens pas seulement sortir de l'ENA et faire Polytechnique mais surtout d'être : « BUZZ L'ECLAIR »

13° Commission de Suivi :

Suite aux demandes de la CFDT et de la CGT de composer la « Commission de suivi » paritairement avec toutes les Représentations Syndicales composant le CCE, la DRH nous a répondu clairement c'est : **NON**

La DRH nous a invité à proposer les candidatures des 4 postes pour la « Commission de Suivi ».

18 VOTANTS

Pour la CFDT nous avons proposé Jacques Soler	= 4 VOIX
Pour la CGT Mr Valette	= 17 VOIX
Pour UNSA Mr Barri	= 18 VOIX
Pour FO Mr Bancilhon	= 16 VOIX
Pour AUT Mme Del Cano	= 16 VOIX

MERCI LES BENI OUI OUI ET JOYEUX NOEL !!!

Le Président du CCE (DRH) nous a sollicité pour un AVIS (**obligation légale**)

FO = Pas d'AVIS

CGC = Pas d'AVIS

UNSA = Pas d'AVIS

CFTC = AVIS favorable + pour et au nom du Syndicat AUTONOME (absent)

CGT = en consultation avec la base et les salariés

Pour la CFDT tout d'abord nous avons interpellé le Président du CCE sur le positionnement du Monsieur de la CFTC qui a parlé au nom des Représentants AUTONOME. Nous avons demandé si Monsieur avait un « Mandat écrit de ses Représentants Autonome ». Réponse du Monsieur de la CFTC : « nous avons un mandat oral ». La CFDT a fait remarquer que juridiquement l'AVIS des Représentants Autonome (absents) n'avait aucune valeur juridique et ne pouvait être retenu par le Président et le Secrétaire.

Le Président (DRH) a accepté notre requête et a refusé de prendre l'AVIS des Représentants AUTONOME sans « mandat écrit ».

DONT ACTE.

La CFDT avant de se prononcer a posé 3 questions à la DRH ?

1° Quand est-il de notre demande de mettre en place en amont le dispositif de la loi « BORLOO » concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sur son volet préventif pour prévenir les licenciements économiques concernant les restructurations d'Entreprises, sachant que nous l'avons déjà demandé en Questions CCE en date du 24 avril 2006 pour le CCE ordinaire des 16 et 17 mai 2006 (sachant qu'à ce jour nous n'avons toujours pas de P.V.) et nous avons renouvelé notre demande avant la présentation de ce nouveau P.S.E. notamment lors du CCE extraordinaire du 27 octobre 2006 et le 8 décembre 2006 (voir comptes –rendus et déclaration).

La DRH nous a répondu avec un flegme très « british » qu'ils ouvriraient des négociations sur le calendrier social 2007/2008.

Et pour maintenant ? Pour ce Plan de Sauvegarde ?

Réponse = RIEN !

Elle est pas belle la vie ! Joyeux Noël.

2° Le Plan présenté sera remis quand aux Représentants des Salariés du CCE ?

La DRH nous a répondu : « ça part demain (le 22 / 12/2006) ».

A ce jour, le 27/12/2006 = toujours rien reçu ! Il est vrai que nous avons un jour férié pour les services postaux.

3° Quand le Procès Verbal sera approuvé et diffusé ?

La DRH nous a répondu pour la rédaction il faut voir les disponibilités du Secrétaire adjoint et pour l'approbation pour la diffusion aux salariés courant mars pour le CCE extraordinaire.

Pour la CFDT, nous pensons que manifestement il y a un problème de « timing » pour l'information sur un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (voir jurisprudence).

« Concernant l'AVIS consultatif, la CFDT a refusé de se prononcer sachant que toutes les informations nécessaires sur ce Plan de Sauvegarde sont insuffisantes et surtout présentées très rapidement avec un calendrier de fin d'année qui ne se prête pas à une situation aussi préoccupante pour l'Emploi des salariés ».

Voir déclaration en annexe.

FIN DU CCE A 13 HEURES

Le Représentant Syndical National
Serge NARDELLI

Copie : Inspection du Travail Siège Social
Fédération des Services CFDT