



AIX, le 17 décembre 2007

## **COMPTE-RENDU DU CCE EXTRAORDINAIRE DU VENDREDI 14 DECEMBRE 2007**

### **Information sur l'Accord Groupe Casino relatif à l'emploi des personnes handicapées :**

Madame Annie AYEL, chargée de Mission HANDIPACTE, pour le Groupe Casino, nous a présenté le bilan de l'accord de l'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées.

Embauches : 93 CDI + 22 CDD = objectif 30 + stagiaires 32 objectif 10

Maintien 20 salariés sur 2003/2005

Quotas = 5, 12 % et 7, 99 % sur 2005. Pour le groupe 9, 12% pour 6%.

### **Commentaire CFDT :**

**La CFDT s'est exprimée sur les faibles moyens mis à disposition afin de maintenir l'emploi pour les adaptations des postes de travail ainsi que le travail en amont, prévenir et anticiper les risques pour que les salariés ne se retrouvent pas handicapés par la faute de l'employeur !!!**

**Dernière minute : le Tribunal des Affaires Sociales de Marseille, a reconnu, le 8 décembre, la faute inexcusable de l'employeur concernant une salariée de la cafétéria Salon de Provence, qui est devenue, par la faute de l'entreprise, handicapée à vie !!!**

**D'autre part, la CFDT est intervenue sur le fait que « le tabouret » (image) ne devait pas être seulement à trois pieds, comme le suggère Madame AYEL avec trois acteurs : Salarié, médecin, direction. Mais un « tabouret » à quatre pieds en rajoutant les IRP (instances représentatives du Personnel) pour une meilleure efficacité de conseil et de suivi du dossier. Ceci a laissé perplexe, Madame AYEL.**

### **Présentation de l'action engagée dans le cadre de l'accord Groupe Casino du 14 octobre 2005 portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise.**

Monsieur ZOBARI, directeur Politique de la Ville, Solidarité et Gestion de la Diversité, auprès de la DRH Groupe, nous a présenté le suivi de l'accord groupe et ses actions :

\*120 salariés ont reçu une formation sur le Groupe concernant l'égalité des chances dont une personne en Caf pour une sensibilisation.

Monsieur ZOBARI, a mis en avant, l'investissement en matière de soutien psychologique des personnes victimes d'agression, ainsi que l'intégration positive sur l'emploi des personnes de différentes origines. La priorité du Groupe sur l'égalité des chances et la diversité dans des quartiers sensibles en collaboration avec différents acteurs sur les territoires (mairie, collectivités, conseil général, services de l'état : halde, préfecture, police, ect).

**La CFDT est intervenue sur le fait qu'effectivement la cellule psychologique est un outil efficace pour le soutien des victimes (ex : il y a 5 ans sur la caf d'Aix en Provence, une salariée avait été agressée très violemment avec des perturbations psychologiques et dépressives pendant plus d'un an). L'action doit perdurer dans le temps avec la mise en place de moyens appropriés et notamment de sécurité pour que ce genre de drame ne se reproduise plus pour d'autres salarié(e)s.**

**La CFDT a aussi rappelé, à Monsieur ZOBARI, que les « discriminations » étaient aussi dans le fait de « l'action syndicale », que des salariés vivaient sur les sites.**

**Déclaration commune des Organisations Syndicales sur la nouvelle organisation du travail suite à la mise en place des nouveaux produits finis à partir du 7 janvier 2008 :**

**Tout d'abord, la CFDT a écrit au Président du CCE, pour qu'un point soit abordé, ce jour, concernant cette nouvelle organisation de travail où nous n'avons pas été informée et consultée au niveau de l'entreprise. Pour une meilleure gouvernance d'entreprise, et dans le respect de toutes les institutions représentatives du personnel, comme l'a si bien dit Monsieur le Procureur Général de la république, lors de son réquisitoire, il y 2 ans, dans cette belle ville de Lyon. Mais malgré ça, on voit que le message, ainsi que les décisions de justice, ont du mal à être imprégnés par l'entreprise.**

Le Président, en qualité de DRH, a bien voulu, nous répondre, après la mise en place dans un grand nombre d'établissements sur les conséquences de cette « nouvelle adaptation » qui pour lui n'est qu'une adaptation par rapport à la mise en place des produits finis, et que la réduction des heures de production sur les postes de production PAT/DESSERT/HO, sera transférée, dans un premier temps, sur l'accueil service, approvisionnement, caisses. Il faut essayer une nouvelle offre de produits, comme cela ce fait déjà chez nos concurrents et aussi dans les supermarchés casino. Les clients aujourd'hui ne sont plus hostiles à de nouvelles offres de produits finis, ce qui permettra à l'entreprise de tirer ses prix vers ses fournisseurs sur la demande en volume. Si la demande ne correspond pas à l'offre qui va être mise en place, il faudra en tirer les conclusions et se réadapter au marché.

**Commentaire CFDT**

**Par contre le message a été plus au moins clair sur les conséquences de ces adaptations concernant les effectifs : non renouvellement des CDD, des absences, des départs.**

**La situation économique de la société est délicate à fin novembre 2007.**

**L'année 2008 doit être une année de retournement de situation pour retourner cette tendance négative en baisse de clients et de CA.**

**Nous avons alerté la DRH que ces décisions ne justifiaient pas et surtout commercialement car ils risquaient d'entraîner des effets inverses de ceux escomptés avec la perte accrue de clients.**

**D'autre part, la remise en cause des métiers professionnels (pâtisserie, dessert, hors-d'œuvre) qui ont fait la richesse et l'histoire de notre entreprise depuis plusieurs décennies. Ces reculs sont inacceptables, ils vont dégrader la valeur ajoutée de la professionnalisation de nos métiers et nous faire supporter une dégradation sur l'intensification de la poly-activité et par conséquence des conditions de travail.**

## **Information et consultation du CCE sur le projet de Plan de Formation 2008 :**

### **\*Conditions de mise en œuvre :**

#### **3 catégories d'actions de formation :**

- Adaptation au poste de travail
- Maintien dans l'emploi
- Développement des compétences

### **\*Classification des actions en fonction des catégories socio professionnelles :**

- Employés
- Agents de maîtrise
- Cadres

### **\*Individualisation de la formation**

Continuité du Tutorat pour les CQP d'assistant d'exploitation.

Budget 2008 = 2,21 % de la masse salariale en augmentation sur budget 2007 de 2,4%.

### **\*Droit Individuel à la Formation**

Augmentation des heures ainsi que la mise en place du support du **GRETA** pour aider les salariés en difficulté avec les savoirs de base. L'objectif de permettre de développer des compétences de la vie quotidienne et /ou professionnelle.

Redécoupage des zones sur des supervisions pour une meilleure accessibilité et de proximité des salariés qui pourraient être intéressés.

**La CFDT est intervenue pour renouveler sa demande afin d'élargir le Tutorat pour des salariés qui ont une expérience professionnelle, concernant la catégorie Employés /Ouvriers ce qui permettrait de revaloriser la reconnaissance et le savoir de certains salariés.**

**La CFDT, à d'autre part, redemander à ce que l'offre du DIF soit élargie avec la possibilité d'avoir accès à des formations extérieures pour un enrichissement personnel sur des choix valorisants.**

La DRH ne veut toujours pas entendre parler de l'élargissement du tutorat.

**Nouveauté :** cette année, la DRH, dans son discours, n'est plus fermée et hostile sur la réflexion dans le temps, à la possibilité du DIF, à l'extérieur de l'entreprise sur des critères à débattre.

### **Commentaire CFDT :**

**La CFDT a pointé l'effort positif sur la mise en place du support du GRETA dans le DIF, qui pourra être intéressant pour une certaine population de salariés qui auront la possibilité de façon pédagogique et dans leur temps de formation, d'apprendre, de savoir, et de s'instruire là où il y n'ont pas eu la chance de pouvoir le faire. L'effort sur le redécoupage pour la proximité des formations est intéressant aussi.**

**Par contre nous ne pouvons encore, même si le volume d'heures de formation à augmenter pour 2008 pour la catégorie Employés/ Ouvriers ; il en ressort encore une grande iniquité sur l'accès à la formation professionnelle et on voit encore que ce budget 2008 est réservé en grande partie à l'encadrement : nous ne pouvons pas donner quitus à ce budget 2008.**

**AVIS :** La CFDT a demandé un vote sur le Plan de la Formation Professionnelle 2008

**Votants :** 18

**Pour = 8 voix :** UNSA/CGC/CFTC

**Contre = 0**

**Abstention =10 voix :** CFDT/CGT/FO

### **Rapport de la commission suivi de sécurité :**

Le Rapporteur UNSA, nous a présenté les nouvelles orientations de la communication, pour sensibiliser les salariés et les délégués du personnel à la sécurité : Affiches, livrets, réunions....

Monsieur LUCCHINI, RRS, a mis en avant le rôle des délégués à interpellier les chefs d'établissements lors des réunions trimestrielles.

### **Commentaire CFDT :**

La CFDT, une nouvelle fois, est intervenue avec force pour cette illustration de communication. On reprend les vieilles recettes et on les ressorts (affiches, livrets, réunions) comme dans le passé (à voir pour les plus anciens) pour se donner et s'exonérer des moyens à mettre en œuvre avec l'obligation des résultats sur les risques professionnels et notamment l'activation et le suivi du document unique approprié à chaque établissement.

La CFDT a rappelé qu'elle n'avait pas besoin de belles affiches pour être sensibilisée à la prévention des risques professionnels, mais que chaque DP avait des droits pour : être formé, prévenir, intervenir, saisir sur tout ce qui touche à la sécurité et l'hygiène des salariés afin d'éviter des accidents du travail et améliorer ainsi les conditions de travail.

### **Point sur le projet de fermeture de la cafétéria de TAVERNY :**

La DRH nous informe de la fermeture définitive de la cafétéria pour le 31/12/08

Effectifs : 19 salariés

2 démissions + 14 transférés sur la région parisienne 14 en Cafs et 3 à R2C.

*Sans humour, car c'est un peu triste, nous en sommes à combien de fermetures depuis le début de la restructuration ? Quarante ? Cinquante ? Soixante ? Merci messieurs de la DRH de nous faire un petit bilan global de temps en temps.*

**FIN DU CCE A 18H30**

**Le Représentant Syndical National  
Serge NARDELLI**

**Copie :** Inspection du Travail Siège Social  
Fédération