

COMPTE-RENDU DU CCE EXTRAORDINAIRE DU VENDREDI 25 JANVIER 2008

Information du CCE sur les projets de cession des cafétérias de PARIS REULLY et de BORDEAUX TALENCE :

La Direction nous informe la cession de ces deux établissements. La branche supermarché veut récupérer les locaux pour optimiser ces mètres carrés dans son activité opérationnelle la plus lucrative pour le Groupe.

Paris Reully : la direction nous indique que les salariés seront réaffectés sur la région parisienne avec les mêmes conditions contractuelles initiales.

Bordeaux Talence : la direction nous indique que sur un total de 16 salariés, 12 seront mutés en supermarché et 4 en cafétérias.

Commentaire CFDT :

Une nouvelle fois, la direction va se débarrasser de deux cafétérias sur l'autel du choix stratégique du Groupe de consolider son parc de supermarché au détriment de notre société. Sachant que des salariés auront travaillés pour produire et enrichir pendant tant d'années pour se retrouver dispersés ici et là, sans garanties collectives sur des offres d'emplois hormis les déclarations faite au CCE par la direction.

Information du CCE sur les projets de fermeture des cafétérias de Mulhouse, Chambourcy, Ivry /Seine, Roubaix :

La direction, nous informe, que pour les cafétérias de Mulhouse et Chambourcy, au vu des informations précédentes, ces établissements entreront dans une démarche globale d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Ces établissements fermeront le 1^{er} semestre 2008.

La direction, nous informe, après nous avoir décliné les éléments économiques des cafétérias, d'IVRY et Roubaix, qui sont en situation critique sur leurs résultats l'intention de fermer ces établissements.

La direction nous indique que ces deux établissements intégreront le projet collectif de licenciement économique dans la mise en place du PSE.

Commentaire CFDT :

Maintenant la lisibilité est encore plus claire, ce n'est plus une restructuration d'entreprise c'est une décapitation d'entreprise. Nous atteignons, à ce jour, près de 60 fermetures, sans compter les mises en LGF où les plans sociaux se succèdent. Aucune entreprise de restauration en France n'a mis en œuvre une telle politique où les salariés sont victimes des arbitrages économiques incessants. La responsabilité sociale de Casino doit pas être seulement un outil de communication.

La CFDT a rappelé, également, que depuis 1997, les membres du CCE gèrent que des plans sociaux successifs par manque d'anticipation de gestion prévisionnelle de l'emploi. La responsabilité de l'emploi doit être avant sur une volonté d'investissement sur notre parc de restauration à la hauteur de nos ambitions face à nos concurrents qui mettent eux les moyens pour gagner des clients et pas seulement une enveloppe modeste. Revenir à des fondamentaux qui nous sont propres : restauration populaire avec des prix attractifs, de la qualité pour nos produits, des moyens humains et des heures de fonctionnement pour un service de qualité à tous les niveaux (accueil, service, fabrication). Ce challenge ne doit pas être seulement un slogan mais la vérification par les actes au quotidien pour être toujours un leader de la restauration.

La direction nous a consulté pour AVIS concernant IVRY :

UNSA = pas d'avis

AUT = pas d'avis

CFTC = en attente de finalisation

CGT = pas d'avis en attente des garanties de reclassement

CGC = pas d'avis avant d'avoir plus d'éléments sur le volet social

FO= demande de mettre en place des projets alternatifs

CFDT = A ce jour, et comme à l'accoutumé, nous ne pouvons nous prononcer sur une fermeture, sachant que nous n'avons aucun élément nous garantissant les offres de maintien d'emploi même s'il y a un PSE qui va être mis en place.

La direction nous a consulté pour AVIS concernant ROUBAIX :

UNSA = défavorable

AUT = défavorable

CFTC = Favorable

CGT = Pas d'avis

CGC = Pas d'avis

FO = Pas d'avis

CFDT = même réponse que pour IVRY

Ce nouveau PSE va toucher un effectif global de 69 salariés.

Produits finis et organisation du travail ?

Les membres du CCE ont fait part à la DRH des dysfonctionnements et des conséquences sur les mesures prises sans concertations préalables et sans informations, sur la plupart des sites, suite à la nouvelle organisation de travail et le sabrage des heures de production qui ne sont pas toujours fait et sont transférés sur l'accueil client. De vrais problèmes subsistent.

La DRH nous indique qu'elle fera remonter la problématique à la direction générale en nous informant qu'il n'était pas question de revenir sur les produits finis.

Un débat assez houleux sur ce sujet s'est introduit pour aboutir à une fin de non recevoir.

Présentation au CCE du projet du 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 Chambourcy, Ivry/Seine, Mulhouse et Roubaix (article L 321-3 du code du travail).

La DRH nous a présenté et décliné la trame habituelle du PSE de l'entreprise qui est maintenant devenu un « best seller » par son nombre, et qui est mis en place après amendement des membres du CCE.

Les différentes Organisations Syndicales ont fait des propositions :

CFDT :

***Intégrer les avantages des Accords d'entreprise Casino Restauration et notamment la prime NAO de 2005.**

***Intégrer les avantages au statut.**

***Valoriser la prime de déplacement pendant la période d'adaptation en la portant de 200 € à 300 €**

***Pour le salarié susceptible de vouloir faire l'effort de déplacement avoir la possibilité de louer une voiture de location à la charge de l'entreprise pendant la période d'adaptation de 3 mois.**

***Supprimer la formation faite par « l'encadrement » mais préconiser soit un tuteur, soit un employé responsable.**

*** Valoriser la prime de déménagement pour l'installation dans un nouveau domicile en la portant à 500 € au lieu de 305 €**

*** Porter la période de l'action de reclassement externe de 4 mois à 6 mois, si besoin, après bilan.**

***Porter la durée de la formation de perfectionnement à 400h au lieu de 300h ainsi que le coût de la formation à 5000 € au lieu de 3049 €**

***Mettre en place et anticiper le doublement de l'indemnité de licenciement économique conformément aux dispositions du nouvel Accord de la modernisation sociale du travail signé par les 3 Organisations Patronales et les 4 Organisations Syndicales (CFDT/CFTC/FO/CGC) au niveau national.**

OU

*** Demander une prime pour ancienneté sous les conditions suivantes :**

De 1 an à 5 ans = 500 €

De 5 ans à 10 ans = 1500 €

De 10 ans à 15 ans = 2500 €

De 15 ans à 20 ans = 5000 €

De 20 ans à 25 ans = 7500 €

De 25 ans à 30 ans = 10000 €

Pour toutes ces demandes la DRH nous apportera ces réponses, lors de la réunion concernant le PSE, programmée pour le 8 février 2008.

**Le Représentant Syndical National
Serge NARDELLI**

**Copie : Fédération
Inspection du Travail**