



CASINO CAFETERIA
S'engager pour chacun,
agir pour tous.

<p align="center">COMPTE-RENDU DU CCE /RENOUVELLEMENT 2014>2018 DU VENDREDI 7 MARS 2014 MISE EN PLACE DU NOUVEAU BUREAU ET DES COMMISSIONS</p>
--

1°) ELECTION DU BUREAU DU CCE :

- Secrétaire et secrétaire adjoint
- Trésorier et trésorier adjoint

Election des membres des Commissions du CCE

- Le Représentant Syndical CFDT a demandé au Président avant de passer à l'Appel de candidatures à une « Intervention sur les modalités des rédactions des P.V. des communications des P.V. aux membres et aux salariés ainsi que la responsabilité qu'incombe au secrétaire »
- Le Président, nous a donné la parole :
- **CFDT : Il anormal, encore sur cette dernière mandature de 4 ans d'avoir même si des efforts on été entrepris suite à notre saisine auprès de la DIRECCTE de St Etienne il y a 7 ans et une mise en demeure de l'ancienne secrétaire UNSA ainsi que l'ancien Président sur la « loyauté des interventions ainsi que les délais très longs de communication aux salariés »**

En effet, nous sommes toujours en attente d'approbation et par conséquence de diffusion aux salariés du Procès-Verbal de « février 2013 » plus d'1 an, sur l'intervention de notre Directeur Général sur la Stratégie de l'Entreprise pour 2013/2014 et notamment « la restructuration » avec ces accompagnements de PSE et externalisation de LGF et ces conséquences pour l'Emploi.

Sachant que notre Directeur Général , est venu en début de janvier 2014 , pour nous présenter sa politique et stratégie sur les 3 prochaines années et que les salariés de l'Entreprise sur tout le territoire n'ont toujours pas la communication du PV de février 2013 où bien sur la CFDT avec véhémence est intervenue auprès du DG , arguant le fait du défaut d'investissements , très peu de moyens financiers de la démotivation des Cadres et de la précarité de ses salariés malgré les aides public de l'Etat.

Ceci est inacceptable pour une Entreprise qui fait parti d'un Grand Groupe qui se dit Ethique socialement dans sa démarche d'affichage de RSE (responsabilité sociale d'entreprise).

Pour la CFDT, ce dysfonctionnement grave incombe au « « SECRETAIRE FO » qui ELLE seule, lui donne la fonction et le pouvoir de « Rédiger et Communiquer » les procès – verbaux des CCE ».

Il ne suffit pas de solliciter une fonction pour faire plaisir à la direction et être qu'une chambre d'enregistrement !!!!

Nous mettons en garde le nouveau Secrétaire qui sera Elu(e) d'assumer sa fonction en toute loyauté sur toutes les interventions et les débats ainsi que les délais raisonnables conformément à la jurisprudence constante : En aucun cas et comme l'a rappelé l'Inspection du Travail, ce n'est pas à « l'assistante de la DRH de prendre les notes et enregistrées les débats » jurisprudence constante (source MAURICE COHEN CE)

- ***La CFDT, renouvelle sa demande, d'appui technique, comme cela se fait dans une grande partie d'entreprises, que le CCE fasse appel aux services d'une secrétaire sténodactylo pour prendre les notes rédiger les PV dans un délai raisonnable sous couvert bien évidemment du secrétaire, pour une meilleure réactivité de nos actualités pour communication aux salariés, bien sûr dans une transcription loyale des débats.***
 - ***La CFDT, demande avant de voter pour le ou la « Secrétaire », de se prononcer et décider de pouvoir choisir sur l'assistance technique d'une secrétaire extérieure.***
- Le Président, ne voit pas d'objection à la demande de la CFDT et invite les membres du CCE à se prononcer.
- UNSA, est intervenue, et à une position de réflexion qui peu rejoindre la CFDT sur le fait qu'effectivement il est anormal d'attendre plus d'1 an pour avoir la présentation et l'approbation d'un P.V. et sans retranscription des interventions au DG.
Sur notre demande, propose que nous passions d'abord au vote du secrétaire et que le Prochain CCE qui définira le budget nous pourrions avoir une vision sur le coût à consacrer pour la prise en charge d'honoraires pour une secrétaire extérieure.
- FO, étant dans la mandature précédente ciblée, rejoint la proposition de l'UNSA et demande de suivre l'Ordre du Jour du CCE et de passer au vote du secrétaire.
- Le Président, invite le CCE à se prononcer à cette démarche de repousser au prochain CCE (budget) sur le choix de la mise en place d'une Secrétaire extérieure et de le mettre à l'Ordre du jour du prochain CCE dans le budget.

Consensus établi : le CCE à l'unanimité approuve cette délibération.

VOTE du Secrétaire :

Votants : 17

Candidat (e) s : Adeline Joseph FO Cafétéria Paris la Défense

POUR : 13 voix = 8 FO / 4 UNSA/1 CGC

BLANC : 3 voix = 2 CFDT et 1 CGT

NUL : 1 voix = 1 CGT

VOTE du Secrétaire adjoint :

Votants : 17

Candidat (e) s : Jean-Luc BARRI UNSA Cafétéria Hyères

POUR : 13 voix = 8 FO / 4 UNSA/1 CGC

BLANC : 3 voix = 2 CFDT et 1 CGT

NUL : 1 voix = 1 CGT

VOTE du Trésorier :

Votants : 17

Candidat (e) s : René BAU CGC Siège Social

POUR : 17 voix

VOTE du Trésorier adjoint :

Votants : 17

Candidat (e) s : Marie Christine CAMILIRI FO Cafétéria Firminy

POUR : 11 voix

Contre : 4 voix

Nul : 2 voix

Commissions Obligatoires

VOTE Commission Economique :

Votants : 17

Candidat (e) s : René BAU CGC / Frédérique Faure FO/ Aureda Bacha FO /Martine Laguerre Unsa /Jean-Luc Barri UNSA / Patrick Giquel CGT

Pour : 15 voix

Abstention : 2 CFDT

Présidente Martine Laguerre UNSA

VOTE Commission Formation :

Votants : 17

Candidat (e) s : Christian Bancilhon FO /Jérôme Corredo FO / Marie Claude Renolleau FO/ Aureda Bacha FO /Helene Tang Unsa / Frédéric Bonnard CGT

Pour : 15 voix

Abstention : 2 CFDT

Présidente Aureda Bacha

VOTE Commission logement :

Votants : 17

Candidat (e) s: Frederique Faure FO /Carmen Medina FO / Sébastien Boule FO/ Geollard CGC /Consant FO / Lucien Tissot CGT

Pour : 15 voix

Abstention : 2 CFDT

Présidente Medina Carmen

VOTE Commission Egalite H/F :

Votants : 17

Candidat (e) s : Marie Christine Camiliri FO /Patricia Felka FO / Ramzia Vendowen FO/Corine Calvez Unsa / Frédéric Bonnard CGT

Pour : 15 voix

Abstention : 2 CFDT

Présidente Ramzia Vendowen

Commission sécurité (facultative)

- ***La CFDT est intervenue avec force (pour informer nouveaux membres) que chacun des IRP avait des responsabilités en qualité d'Elu DP sur leur site sur la Prévention des Risques :***

- **Identification des risques politique de Prévention avec une démarche d'actions à entreprendre au quotidien, sachant que dans pratiquement aucun site aucune réunion de DP fonction CHSCT n'est établie, sachant que cela doit être fait obligatoirement et sous la responsabilité de la direction.**

Que la politique de prévention, n'est pas due que sur les Accidents de Travail matérialisé par des traumatismes : chûtes, coupures, brûlures ect.... Mais aussi sur des Risques psychosociaux et de souffrance au travail, suite à l'intensification de la productivité sur les sites.

La CFDT, s'est engagé dans des actions sur ces dernières années et notamment sur la mise en place des chaussures de sécurité où nous avons réussi à avoir gain de cause par une action judiciaire qui a permis que tous les salariés sont maintenant équipé de chaussures de sécurité.

Mais la CFDT est aussi force de proposition, nous avons demandés pendant des années d'avoir de véritables CHSCT régionaux (qui regrouper plusieurs établissements de – de 50) pour agir, être efficace au plus prêt des sites et surtout avec des vrais moyens d'actions et de fonctionnements.

La direction à toujours refusé nos demandes légitimes, se dédouanant à moindre coût, comme toujours et pour montrer à l'Administration qu'en mettant « Une pseudo Commission de sécurité » centralisé au CCE pour toute la France, cautionner par des gentilles organisations syndicales, sans moyens, sans actions et maintenant reconnus inefficaces.

- **Sauf qu'à ce jour la jurisprudence avance : Voir décision récente pour les établissements inférieurs à moins de 50 salariés.**

Social
CHSCT

Entreprises d'au moins 50 salariés : attention, tous les salariés doivent être couverts par un CHSCT

Dans un arrêt jugé le 19 février 2014, la Cour de cassation a posé pour principe que tout salarié d'une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT. S'agissant des conditions de mise en place du CHSCT, il n'est donc plus possible de s'en tenir à la lettre du code du travail qui prévoit la constitution de CHSCT dans tout « établissement » d'au moins 50 salariés (c. trav. [art. L. 4611-1](#)). Dès lors que l'entreprise compte au moins 50 salariés, tout salarié doit relever d'un CHSCT, même s'il travaille dans un établissement comportant moins de 50 salariés.

En pratique, dans cette affaire, une entreprise de 1 000 salariés se décomposait comme suit : un centre logistique et siège social de 170 salariés d'une part, et par ailleurs une quarantaine de magasins comptant moins de 50 salariés. L'employeur ne pouvait se contenter de mettre en place un CHSCT sur le seul site employant 170 salariés, car tous les salariés de l'entreprise devaient être couverts par un CHSCT.

Concernant le cadre de mise en place du CHSCT, la Cour de cassation a considéré que dans cette entreprise qui disposait d'un comité d'entreprise unique, le CHSCT devait couvrir toute l'entreprise. Ce faisant, cette solution ne remet pas en cause la jurisprudence établie, qui prévoit que :

-la mise en place de plusieurs CHSCT implique soit l'existence de plusieurs établissements, chacun doté d'un comité d'établissement, soit celle de secteurs d'activité différents (cass. soc. 29 janvier 2003, n° [01-60802](#), BC V n° 35) ;

-sauf accord collectif, un même CHSCT ne peut regrouper des salariés dépendant de plusieurs établissements dotés chacun d'un comité d'établissement (cass. soc. 17 juin 2009, n° [08-60438](#), BC V n° 157).

Cass. soc. 19 février 2014, n° [13-12207](#) FSPBR

Dont acte !!!! Nous mettons la direction et les membres de cette Commission de Sécurité face à leurs responsabilités.

Fin du CCE

Serge Nardelli
Représentant Syndical National

