

## **COMPTE-RENDU DU CCE EXTRAORDINAIRE** **DU MARDI 18 MARS 2014** **CESSATION D'ACTIVITE / AVON / ETAMPES / ABBEVILLE**

### **1°) Information et consultation du CCE CASINO RESTAURATION sur le projet de cessation d'activité de la cafétéria d'Avon :**

- Présentation de la situation économique par le Directeur Financier
  - Ouverture en 1978 passage en Location gérance franchise le 1<sup>er</sup> octobre 2011
  - Reprise le 1<sup>er</sup> octobre 2013 du fonds de commerce par Casino Restauration et des contrats de travail présents aux effectifs.
  - Baisse de la fréquentation clientèle depuis 2005, aggravation de la baisse du CA depuis 2006, sur la période 2005 à 2013 moins 45% de CA et moins 60% de clients.
  - Contribution négative de moins 321K€
- Situation du Personnel
  - 5 salariés
  - Maintien de l'emploi garanti pour la totalité sur Région IDF
  - Aucun projet de licenciement collectif pour motif économique.
- *La CFDT est intervenue avec force, sur le fait que sur ces 3 cessations d'activité, suite à la liquidation de gérants locataires, le délai d'information aux IRP du CCE National n'a pas été fait en temps voulu. En effet, entre la reprise et le re-transfert des contrats de travail (L.1224-1) les salariés ré intégrés n'ont pu avoir connaissance de la représentation nationale des IRP, et de n'avoir que la RH locale comme interlocuteur, les délais d'Information et Consultation ne sont pas respectés au moment de la reprise et le fait de la cession d'activité.*

*Nous ne connaissons pas les effectifs à la liquidation, à la date de la reprise, et on s'aperçoit bien évidemment qu'il n'y a plus que 5 salariés en poste.*

*Le seuil d'effectif pour la mise en place d'un PSE, effectivement ne peut être atteint dans Ces conditions. Ceci n'est pas acceptable ....*

***Nous demandons à ce que la mise en place d'un Plan de Sauvegarde soit effectuée pour les 3 cessations d'activité présentées ce jour.***

- La DRH, reconnaît qu'il a eu un décalage entre la reprise et l'information et consultation au CCE, et qu'à l'avenir des directives seront données pour que les IRP Nationaux du CCE soient au moins informés lors des reprises des LGF.

### **2 Information et consultation du CCE sur le projet de cessation d'activité de la cafétéria d'Etampes :**

- Présentation de la situation économique par le Directeur Financier
  - Ouverture en 1990, passage en Location gérance franchise le 1<sup>er</sup> mars 2003
  - Reprise le 3 février 2013 du fonds de commerce par Casino Restauration et des contrats de travail présents aux effectifs.

- Baisse de la fréquentation clientèle depuis 2008, aggravation de la baisse du CA depuis 2006, sur la période 2006 à 2013 moins 33 % de CA et moins 50% de clients.
- Situation du Personnel
  - 4 salariés
  - Maintien de l'emploi garanti pour la totalité sur Région IDF
  - Aucun projet de licenciement collectif pour motif économique
- ***La CFDT, a argué le fait qu'il était inconcevable que des « éclairés RH IDF » aillent en amont interpellé les salariés sur leur situation en vue de la cessation, sachant que ces salariés n'avaient pas les informations en intégrant des IRP Nationaux. Les modalités entreprises unilatéralement ne reflètent pas l'image d'une transparence sur une RSE, pour pouvoir un vrai dialogue social.***

La CFDT ne sera pas et ne siègera pas pour être une chambre d'enregistrement d'Information et de Consultation sur une restructuration qui impacte des modalités substantielles de contrats de travail, voir du maintien de l'Emploi.

« Nous sommes des acteurs et non des spectateurs de la démarche sociale de l'entreprise ».

### **3) Information et consultation du CCE sur le projet de cessation d'activité de la cafétéria de ABBEVILLE :**

- Présentation de la situation économique par le Directeur Financier
  - Ouverture en 1996, projet de passage en Location gérance franchise en février 2012
  - Aucun candidat trouvé
  - Baisse de la fréquentation clientèle depuis 2010, aggravation de la baisse du CA depuis 2010 sur la période moins 31 % de CA et moins 40% de clients.
  - Contribution négative de moins 150 K€ à fin 2011
  - Aggravation en 2012 et 2013 de la baisse du CA de – 28% et près de 60% de clients sur la période de 2004 à 2013.
- Situation du Personnel
  - 7 salariés
  - Au regard de l'éloignement du réseau dans la région, il est envisagé d'un dispositif de licenciement collectif pour motif économique.
- La DRH, nous indique que l'activation de notre outil de formation sur les « passerelles » entre toutes les filiales de Casino Restauration sera effectuée pour ces salariés pour qu'ils puissent être formés et pouvoir garantir leur emploi.
- ***La CFDT a indiqué que cette démarche était positive , et que c'était dans ce sens qu'il fallait avancer , notamment pour faire face aux difficultés de la conjoncture et permettre à ces salariés de se former, de pouvoir être mobile s'ils le souhaitent, mais que nous devrions maintenant , finaliser cette démarche RH sur la Formation , le maintien de l'Emploi qui doit être assuré ,face à la restructuration de l'Entreprise par la négociation et la validation d'un Accord Cadre sur le périmètre de Casino Restauration , sachant que la DRH Groupe n'est pas hostile , même plutôt favorable à notre demande . Nous avons assez perdu de temps.***
- La DRH nous a répondu que nous allons bientôt avancer sur ce point, et sur la demande de la CFDT.

#### **4 Démarche « Aidons les Aidants » : Bilan 2013 relatif à l'Accord du 7 décembre 2012 sur la mise en place du Congé de l'Aidant Familial :**

- Présentation par la RH, du dispositif qui permet en qualité d'Aidant Familial de pouvoir m'absenter, sans perte de salaire, au **maximum 12 jours** pour accompagner une personne de ma famille handicapée, dépendante ou atteinte d'une maladie grave.
  - Le maintien de salaire des salariés absents au titre du congé de l'Aidant Familial est assuré par « **Plan de Congé de l'Aidant Familial** » qui est alimenté de jours (RTT, jours de CP,) versés par les salariés donateurs.
  - Je verse des jours définis dans le « FONDS » :

1 / Je dois avant tout justifier de ma situation d'Aidant Familial (certificat médical ou justificatifs attestant la nécessité de soins contraignants d'un parent ou conjoint et de ma présence soutenue auprès de lui)

2 / Je fais une demande d'autorisation d'absence écrite datée et signée auprès de mon responsable hiérarchique dans le délai d'1 mois avant le premier jour envisagé de mon congé.

3 / Il transmet ma demande au responsable des Ressources –Humaines qui assure que le dossier est complet et qu'il reste un nombre suffisant de jours dans le fonds pour répondre à ma demande.

4 / Je reçois une réponse par courrier dans les 15 jours suivants la réception de ma demande.

\*\*\*\*\* un Service de plateforme gratuite en toute confidentialité JURIS SANTE  
Accessible du Lundi au Vendredi de 9H à 18H  
Tel : 0426557160  
Mail : [aidant.casino.jurissante@gmail.com](mailto:aidant.casino.jurissante@gmail.com)

- ***La CFDT, a rappelé que nous étions signataire de cet Accord Groupe.  
Que cet Accord est un Droit pour servir les salariés en difficultés sur des moments difficiles et que cet accord et ses moyens sont un Outil très satisfaisant dans la responsabilité sociale.  
D'ailleurs CASINO a été récompensée par des trophés.  
La seule problématique est le dysfonctionnement rencontré sur le manque d'information aux Cadres et aux Employés de cet Accord.  
Pas d'affichage, pas de réunions d'informations, sachant que des besoins se sont fait savoir, et c'est pour ça que des jours restent soldés !!!!***

***Nous devons mettre des moyens pour promouvoir cet Accord, nous le ferons savoir aussi à l'extérieur car d'autres équipes sont sensibles à cette démarche sociale pour répondre aux salariés.***

- La DRH, nous rejoint, sur le manque d'information, une démarche dynamique va être faite dans ce sens auprès des Chefs d'Etablissements en activant des réunions de CSE, la mise en place d'affichage et de distribution de plaquettes d'information pour les salariés.
- **La CFDT Casino Restauration, se félicite de cette démarche et accompagnera cette dynamique en interne et aussi en externe dans ces instances.**

Serge Nardelli  
Représentant Syndical National