

# COMPTE-RENDU DU CCE DU 16 ET 17 MAI 2006

## APPROBATION DES PV CCE ORDINAIRES DU 3 NOVEMBRE 2005 ET EXTRAORDINAIRE DU 2 DECEMBRE 2005 :

Les PV sont approuvés à l'unanimité, pas d'observations.

### Compte des Frais de Fonctionnement :

Le trésorier nous a présenté et demandé d'adopter le budget sur le schéma du budget prévisionnel lors du CCE extraordinaire du 15 mars 2006, il en ressort de ne pas se servir de la cagnotte de 170000 Euros !

### Bilan Social 2006 :

Présentation habituelle des points faibles et des points forts de ce bilan social de la DRH.

- Baisse des effectifs = 41 salariés de moins qu'en 2004 / \_ 60% Embauchés en CDI
- Baisse du Turn-over (on reste malheureusement sur une grosse rotation du personnel, environ 100% de l'effectif en comptant les départs = démissions, licenciements, fin de contrats et autres)
- Baisse de l'absentéisme = notamment des arrêts maladie et d'accidents de travail (il est regrettable d'avoir attendu trop longtemps pour constater la baisse des accidents du travail et d'avoir pris conscience ces derniers temps de ce problème grave et d'avoir pu enfin sensibiliser les responsables de site sur une fatalité imprégnée au fil du temps.
- Sur les rémunérations, toujours le même discours l'augmentation du SMIC et les charges pèsent lourdement sur le budget (nous laisserons à chacun d'apprécier sa rémunération mirobolante et son maintien de pouvoir d'achat ces dernières années et plus particulièrement pour 2006. Heureusement que nous avons encore le SMIC en France pour espérer être augmenté. Hélas, pour ceux qui sont rattrapés par le SMIC tant mieux pour le Comité de Direction où la question ne pose aucun problème : comprenez qui pourra !
- Egalité Hommes /Femmes = toujours le désert, aucune femme depuis toujours aux postes de Directeurs Régionaux ainsi qu'au Comité de Direction (la Cfdt a renouvelé pour la troisième fois et notamment par courrier officiel l'ouverture de négociations sur le sujet. La DRH dit qu'elle n'a pas le temps et les moyens humains.  
Nous lui avons suggéré d'embaucher, cela créera de l'emploi ! Sic, voir les commentaires sur les précédents comptes-rendus).

La DRH, a invité les Organisations Syndicales à donner notre AVIS :

**FO/UNSA/CFDT/ = Abstention, CFTC / CGC = Favorable, CGT = Déclaration**

## **Informations économiques 2005 :**

Présentation habituelle par le Directeur Financier. Les grandes lignes :

- Stagnation du Chiffre d'Affaire (+0,9%) toutes activités.
- Augmentation du résultat d'exploitation et des bénéfices.
- Investissements (45% du Cash)
- Structure du Parc, Cafs Intégrées = 162 / Cafs Franchisées = 41 Total sous enseignes

203 / Divers = 11/ Restaurants d'Entreprise = 33/ Total établissements du Parc = 247.

## **Commentaires :**

**La CFDT a demandé à ce que les AIDES PUBLIQUES de l'Etat et notamment sur la restauration puissent ressortir sur la présentation des documents, pour une meilleure transparence et d'objectivité du bilan.**

**La DRH, très en colère nous a rétorqué que cela ne servait à rien, que les aides étaient englobées dans les charges. On voit que la transparence mais mal à l'aise la Direction !**

**Comme à l'accoutumer et maintenant depuis des années et des années et malgré un chiffre d'affaire atone et une baisse sensible des clients, les résultats sur les bénéfices ne cessent d'augmenter. Nous pouvons nous interroger sur cette bénéfique rigueur de gestion ? La CFDT se félicite de cette meilleure valeur ajoutée pour l'Entreprise. Toutefois, la CFDT regrette que la part de la richesse produite et les profits dégagés ne puissent profiter à l'ensemble des salariés ( perte de pouvoir d'achat depuis des années et surtout 0% de salaire pour 2006) . La CFDT dénonce l'injustice salariale et le mépris de la Direction. Ce n'est pas cette politique et cette méthode qui pourra motiver l'ensemble des salariés « à aller à la reconquête des clients ».**

## **Rapport du cabinet d'expertise comptable sur l'examen des comptes annuels .AXIA :**

Le rapport confirme, et le débat avec les experts démontre que l'Entreprise accroît sa rentabilité, que les salariés ont une très bonne productivité pour le secteur, et qu'à vue de l'endettement du Groupe, les cafétérias pourrait être cédées pour diminuer l'endettement.

La Direction suite à notre interpellation, nous informe qu'à ce jour aucune décision n'est prise. Les experts ont mis en avant que suivant le repreneur, cela pourrait être une bonne opportunité dans l'axe de développement et d'investissement économique car nous ne serions plus contraints à alimenter en trésorerie le groupe et conserver la totalité de notre cash.

L'inquiétude pèse plutôt sur le socle des Accords de Prévoyance et autres.

**Après une suspension de séance, l'ensemble des Organisations Syndicales du CCE a décidé de renouveler le mandat du cabinet d'expertise AXIA, en reportant la décision des missions qui lui seront définies ultérieurement par la commission économique pour une meilleure lisibilité en toute indépendance des comptes avec des informations complémentaires.**

## **Présentation de l'Accord Groupe sur l'égalité des chances, la diversité, la discrimination**

Le Directeur de la Ville du Groupe, nous a présenté ce bel Accord qui doit permettre l'intégration et l'évolution professionnelle de toutes les personnes de diverses origines de lutter sans distinction de culture, de nationalité, de sexe, de religion, de politique, **d'appartenance syndicale (on veut y croire !)** d'âge, d'orientation sexuelle, d'expérience, de caractéristiques physiques, de parcours professionnels qui constituent un axe fort de la politique sociale et du développement de l'entreprise .

**En fait, déjà tout ce qui est cadré par le code du travail. Il est vrai que de le réécrire c'est mieux et de le faire appliquer c'est encore mieux. La CFDT a demandé comme il est prévu dans l'Accord l'accès à Intranet, ce qui a bien sur incommodé la DRH**

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

Le Président de la commission (UNSA), nous fait un compte rendu élogieux du bilan qui grâce et au dire de la DRH de la pression de la commission a permis l'équipement de chaussures de sécurité et a réduit les chutes et les accidents de travail !

**Heureusement que le ridicule n'est pas dangereux, l'autosatisfaction de nos collègues et de la DRH est d'un cynisme à toute épreuve. Nous rappelons à nos lecteurs et pour les plus anciens que la demande par la CFDT d'équiper les salariés de chaussure de sécurité remonte à plus de quinze ans et qu'il a fallut la condamnation en pénal de notre ancien patron par la Cour d'Appel de Versailles du 24 Avril 1997 d'équiper l'ensemble des salariés de cafétérias. Et qu'après concertation, pendant plusieurs années avec la DRH pour trouver un compromis acceptable ce qu'elle a toujours refusé mais a préféré mettre une commission de sécurité qui fut l'écho pendant 7 ans de la Direction. La CFDT suite aux accidents graves et à la détresse des victimes accidentées à décidé comme les autres dossiers de saisir et de faire appliquer le DROIT.**

### **Cafétéria d'Issy les Moulineaux :**

Arrêt de l'exploitation de l'établissement

- Bilan Humain
- 10 salariés réaffectés sur l'Ile de France
- 2 salariés mutés sur R2C

### **Cafétéria Ville du Bois :**

Fin de l'exploitation en location gérance franchisé pour passer sous enseigne intégrée ,  
Projet accompagné d'une rénovation du site sous un concept « Les Halles »  
Réouverture pour le 11/09/06, l'effectif est repris en application du L.122-12.

### **Commission logement :**

Présentation du Bilan du 1% logement par la Direction ; avec l'aide du président de cette Commission rappelle des principaux critères d'attribution pour bénéficier des logements sociaux !

- Employés /Ouvriers = 3 ans ou 2 ans d'ancienneté dans l'Entreprise suivant cas sociaux
- Encadrement = 6 mois d'ancienneté dans l'Entreprise !

Budget : consacré à la location au titre du 1%.

**La CFDT, suite à la présentation faite, est intervenue pour amener le débat vers une réflexion pour pointer les difficultés que rencontrent les employés à faible rémunération pour être crédibles face aux bailleurs et que par conséquence par souci d'équité l'ensemble des salariés devait avoir les mêmes critères d'attribution et non pas favoriser une catégorie de salariés de ceux que l'on croit moins pénalisés financièrement ! Manifestement, cette proposition a perturbé et déstabilisé les élus FO/UNSA, mais pas trop la Direction a qui, il est vrai, au niveau de l'enveloppe financière cela ne changerait pas grand-chose. Après débat, la CFDT a proposé une résolution « 1 an d'ancienneté pour l'ensemble des salariés ».**

**La DRH et les bénis oui oui, ont préféré faire voter sur les dispositions habituelles du rapport de la commission.**

## VOTE :

Pour ne pas changer les critères : FO/ UNSA/CGC/CFTC = 15 VOIX

Pour changer les critères : CFDT / CGT/ AUT = 4 Voix

## Commentaire CFDT :

« La bande des quatre » qui défend plutôt l'intérêt des privilégiés, là encore a frappé ! A BON ENTENDEUR

## Commission formation :

La CFDT a fait remarquer et demande que les fondamentaux de l'Accord Interprofessionnel de la formation « DIF » ne soient pas occultés (au choix des salariés et aussi à l'extérieur de l'entreprise pour en enrichissement personnel des salariés)

Le peu de demande résulte de la pauvreté de l'offre faite par la DRH (accueil /sourire/ maquillage !). On espère pour le futur une meilleure offre de formation (informatique et aussi une reconnaissance salariale mais ça la DRH ne veut pas en entendre parler. Dont acte.

## Information à la mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2007 :

Le Directeur de la mutuelle MIEL nous a présenté les dispositions de la mise en place d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2007

- en juin campagne d'information dans les établissements
- en septembre, envoi des attestations pour les salariés qui devront résilier leur mutuelle et information sur les tarifs et décision des choix de Niveau.

## Questions diverses des Organisations Syndicales :

La DRH nous informe, qu'elle voulait réduire le nombre de questions à 3 par O.S., mais après le malentendu et l'incompréhension de l'ensemble des O.S. la DRH a fait bonne raison de répondre à nos questions.

Pas de changement pour l'instant de la planification de la pause 20mn, 15 mn sur les horaires le logiciel ne le permet pas (trop cher).

Pas de changement pour l'affichage des horaires de l'encadrement avec les horaires collectifs (dont acte)

Le document unique devra être activé par le chef d'établissement, c'est sa responsabilité.

Les Accords seront remis aux délégués suivant la procédure habituelle.

La DRH nous a expliqué que la fermeture administrative de la Caf du Cannet est due à l'excès de zèle d'un fonctionnaire (nous demandons de mettre les moyens, d'être vigilants sur les règles élémentaires d'hygiène)

Les autres questions ont été balayées pendant le CCE qui ne sont plus d'ordre économique et social.

**FIN du CCE à 16 Heures 15**

**Serge NARDELLI**  
**Représentant Syndical National**