

# Compte rendu CCE

CICE.....	P 1
Expertise.....	P 1
Avis de la CFDT....	P 2
Info Direction.....	P 3
Suite Expert.....	P 4
Question CFDT.....	P 4



Crédit  
d'Impôt pour la  
Compétitivité et  
pour l'Emploi.

**R**appel de la loi : le crédit d'impôt a pour objet le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement.

## SERCA a reçu : 525 K€

La direction nous a présenté l'utilisation du CICE pour l'année 2013 :

**Investissements** : Construction du centre technique régional Serca de Montpellier: 100 k€ ; Achat de matériel pour l'éclairage dans le cadre de l'activité multi-technique : 58 k€

**Innovation** : Mise en place de l'outil informatique de planification des tournées des techniciens et suivi des différents projets des systèmes informatiques : 206 k€ ; Mise en place et analyse des enquêtes qualité « orphée » : 5 k€ ; Refonte des tenues de travail des techniciens plus adaptées aux activités actuelles de Serca: 40k€

**Prospection de nouveaux marchés** : Achats de matériels de remplacement (spare) pour l'activité maintenance informatique professionnelle (MIP) : 83 k€

**Formation** : Construction d'un module de formation e-learning spécifique à Serca intégré dans le parcours de formation «les clés de la relation client»: 40 k€

Lors du CCE la CFDT a donné un avis défavorable.

Nous avons demandé à la direction si les dépenses auraient été les mêmes sans le CICE. La direction a répondu par l'affirmative.

Nous avons motivé notre avis par le fait qu'une entreprise comme SERCA, qui n'a pas de difficultés financières, utilise une rétrocession d'impôt, prise sur les salariés, pour effectuer des dépenses qu'elle aurait effectuées.



La loi permet au CCE de choisir et désigner un expert que l'entreprise finance.

**L'**expert du CCE a rendu son rapport de 114 Pages qui est en trois parties : Le diagnostic économique, social et financier.

Notre expert (Sextant) travaille avec les élus CCE de Serca depuis la genèse du plan Elan et dans ce rapport il nous dresse, entre autre, le bilan par rapport aux objectifs initiaux.

L'intérêt de désigner un expert est qu'il a la perception d'une multitude d'entreprises. De plus il est choisi par le CCE, il n'est donc pas inféodé à la direction. Nous pouvons considérer qu'il est objectif.

**S**extant nous a donné la vision **économique** de l'avenir du SAV traditionnel. L'effet combiné de la conjoncture, de l'évolution technologique, des choix des ménages et de la reprise de volume par les fabricants amène le SAV a fortement baisser.

Suite P 4

# Avis de la CFDT

Formation  
Professionnelle

**Défavorable.**

L'avis concerne le bilan 2013 et les orientations 2014 de la formation professionnelle.

Au sujet du bilan 2013, la direction nous avait présenté un budget prévisionnel à 500 K€ alors que le réalisé est de 387 375€, de plus nous estimons qu'il y a carence en formation technique.

Au sujet des orientations 2014, nous pensons que le budget prévu de 574 K€ ne sera pas atteint. De plus nous continuons à déplorer un manque de formation technique.

L'obligation pour Serca est de 160 K€. Heureusement que l'entreprise a mis les moyens pour former les salariés afin d'acquérir les nouvelles compétences.

Le bilan social  
2013

**Défavorable.**

Nous motivons notre avis car nous constatons qu'il y a une baisse de l'effectif, qu'il y a une augmentation des emplois précaires et une augmentation des accidents de travail.

Nous ne pouvons pas cautionner un bilan social ou nous constatons une dégradation du social dans notre entreprise.

Égalité  
H/F

**Défavorable.**

Malgré le travail qui a été fait par la CFDT lors des NAO pour réduire l'écart de rémunération entre les Hommes et les Femmes, l'écart reste conséquent.

De plus, le discours de dire que les Femmes ne font pas le même travail que les Hommes et qu'il est normal qu'il y ait un tel écart est anormal. Il était de

- 452€ en 2011
- 442€ en 2012
- 396€ en 2013

Promotion de l'Égalité  
des Chances et de la  
Diversité

**Favorable.**

La CFDT a dit que la direction avait échoué sur ce sujet.

Lors des dernières élections Le vote de l'exclusion a augmenté en France et le groupe Casino n'est pas épargné.

Depuis 2005, le groupe communique sur l'absence de discrimination et l'égalité des chances à l'embauche. Le système de mesure utilisé est le CV anonyme afin de juger l'impartialité des recruteurs.

J'ai dit lors du CCE :

*« Dans certaines régions, comme dans le Sud est, des familles entières ont accès à l'emploi lorsque des candidats de quartiers difficiles restent au chômage.*

*De plus dans des Hypermarchés du Sud Est, il n'y a quasiment aucun salarié appartenant aux minorités visibles !*

*La direction ne pas en nier la connaissance.*

*La CFDT prend ses responsabilités par rapport a ces adhérents qui se seraient trouvés sur des listes électorales de partis prônant la préférence nationale.*

*Effectivement, les statuts de la CFDT ne font pas de différence dans l'origine des salariés qu'elle assiste.*

*La direction donne délégation de pouvoir à certains directeurs qui font du sectarisme à l'embauche.*

*A quand une politique en adéquation avec les discours d'un monde de diversité du groupe Casino.*

*La CFDT donne un avis Favorable malgré le fait que nous pensions que la direction ne va pas assez loin. Nous ne pouvons qu'accompagner un tel processus pour lutter contre toutes les discriminations. »*

[arnaud\\_muzard@hotmail.com](mailto:arnaud_muzard@hotmail.com)

Le 05 juillet 2014\*

# Info de la direction

## Dépendance & Aidant

L'AG2R nous a fait une présentation au sujet d'une offre de garantie dépendance.

Cette offre fait suite à une négociation du groupe avec l'AG2R, pour que les salariés y souscrivent.

Il n'y a aucune participation financière de l'entreprise.

Vous êtes libres de prendre cette assurance ou une autre. La CFDT a demandé les avantages d'y souscrire avec le N° de contrat groupe ou d'y souscrire librement. L'intervenante AG2R ne nous a toujours pas donné la réponse.

Par contre le groupe a souscrit auprès de l'AG2R un dispositif concernant l'aidant familial.

Si vous avez quelqu'un de votre famille qui est invalide et qui nécessite votre aide, renseignez-vous auprès de vos élus.

## CAP Prévention

*Démarche de prévention basée sur l'écoute de tous les salariés par les managers de proximité*

*et qui implique la mise en place de plans d'actions immédiats et plans d'actions annuels, les salariés sont au cœur de la démarche. (Présentation direction).*

Cette démarche a été expérimentée et déployée dans les Super en 2005, à Easydis en 2007, en Hyper en 2009, à CCV en 2011 et à la Resto en 2012.

Maintenant c'est à SERCA de l'expérimenter.

Le CTR de Poitiers a été choisi comme site pilote.

80% des salariés seront écoutés par leur RDS qui auront au préalable suivi une formation.

La mise en place des Plans d'actions seront immédiats et annuels. Renouvellement des écoutes une fois par an.

L'objectif étant de réduire les accidents du travail.

## RSE

Responsabilité Sociale des Entreprises.

DÉFINITION :

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) - traduction française de « Corporate Social Responsibility » - est un concept qui désigne l'intégration volontaire des préoccupations sociales et environnementales des entreprises à leurs activités économiques et à leurs relations avec les parties prenantes que sont les salariés, les actionnaires, les fournisseurs, les sous-traitants, les consommateurs... ». Dans les faits, la RSE regroupe donc de nombreuses actions, dans les domaines sociaux, environnementaux et « sociétaux ».



Le groupe Casino a mis en place 5 responsabilités.

- 1. Employeur Engagé :**
  - Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes
  - Promouvoir la diversité
  - Favoriser l'évolution des collaborateurs.
- 2. Commerçant responsable :**
  - Encourager une consommation respectueuse de l'environnement
  - Agir pour la santé des consommateurs
- 3. Partenaire de confiance :**
  - Soutenir les filières de production locale
  - Favoriser les démarches RSE des PME
  - Renforcer la démarche d'éthique sociale
- 4. Acteur locaux et solidaire :**
  - Développer l'action des fondations
  - Multiplier les actions solidaires de proximité
  - Développer les partenariats de solidarité
- 5. Groupe mobilisé pour l'environnement :**
  - Améliorer l'efficacité énergétique.
  - Réduire les émissions de gaz à effet de serre.
  - Œuvrer en faveur de la biodiversité.
  - Limiter et valoriser les déchets.

L'ensemble des entreprises du secteur est en baisse.

Il en ressort aussi que si le groupe devait payer une entreprise pour faire le travail de SERCA, cela lui coûterait plus cher.

Par conséquent, Serca doit être considéré comme un centre de coût. Les indicateurs de marge et de CA qu'utilise l'entreprise ne sont pas en relation avec le calcul de notre performance. Il faudrait d'autres indicateurs.

Par exemple : Le calcul de performance pourrait être la satisfaction du client.

Pour le social, le constat est alarmant, sans PSE, l'effectif a autant diminué que lors du PSE de Paris.

De plus, la question est posée et reste en suspens, concernant la gestion de l'effectif correspondant aux réels besoins !

Pour le financier, Une étude très approfondie a été effectuée concernant les CTR. Après contrôle des chiffres, nous avons constaté que l'ensemble des coûts de formation ne sont pas égaux aux dépenses formations, la direction justifie en disant qu'il y a un compte d'exploitation supplémentaire.

Le travail de l'expert servira toute l'année. Bien sûr nous ne pouvons que résumer le rapport, il reste néanmoins disponible auprès de vos élus.

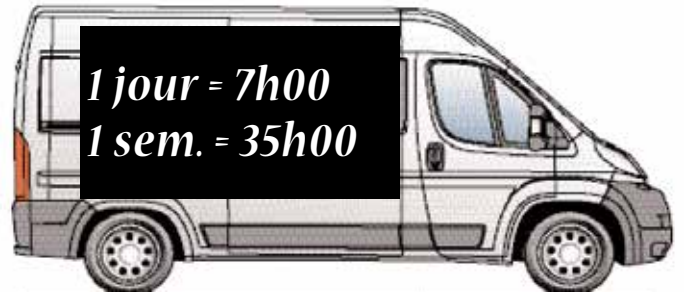


### Question CFDT

La CFDT au préalable a posé des questions concernant plusieurs points qui n'avancent pas.

**L'outil de planification** : les techniciens ne comprennent pas pourquoi ils se croisent, pourquoi ils sont plusieurs sur un même site, pourquoi ils font des KM supplémentaires... LA CFDT rappelle que l'organisation du travail incombe à la direction, par conséquent si l'entreprise perd de l'argent c'est son problème.

Par contre, il est de son ressort de nous trouver du



travail pour 7h00 par jour, ou 35h00 par semaine et pas plus.

La CFDT s'insurge contre les méthodes de la direction, et rappelle que si un salarié est prévu, même s'il n'a pas de tournée, la direction doit lui pointer, 7h00. S'il y a dépassement, les heures doivent être majorées. À fortiori ce n'est pas 1 heure pour 1 heure.

De plus, la direction fait signer des documents de prise en charge de véhicule, de prise de tenue de travail, fait remplir des formulaires pour la déclaration des heures, Ces documents n'ont fait l'objet d'aucune consultation préalable des élus, par conséquent il y a une entrave au CCE et CE.

Pour le document de déclaration des heures, il existe dans nos accords des règles de décompte du temps écrites. Le document n'a pas à être rempli par les salariés.

Nous avons demandé à la direction s'il était prévu de nouvelles activités pour les services supports ?




Quel est le devenir du secteur historique, sachant qu'il est laissé à l'abandon depuis de nombreuses années ?

Quelles nouvelles activités sont prévues dans les mois à venir ?

Combien donne-t-on de volume aux sous-traitants et de dépannage extérieur ?

Les réponses seront dans le PV de CCE ou bien demandez à vos élus.

 [cfdtcasino.fr](mailto:cfdtcasino.fr)

 [arnaud\\_muzard@hotmail.com](mailto:arnaud_muzard@hotmail.com)

 06 88 70 33 74

