

Le CCE a été convoqué en réunion sous la présidence de Mr Chalus, DRH Caf Casino Président du CCE, entouré de Mlle Nadia Noulmi en charge des relations sociales de Casino Restauration et de Mme Renée Soulard, assistante de la Direction des ressources humaines.

**1 1/Information et consultation du CCE sur le bilan de l'année 2009, sur la situation du Plan de Formation 2010 ainsi que sur les orientations de la Formation Professionnelle au vue de la reforme du 24 novembre 2009.**

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. L'élaboration du plan de formation est assurée par l'employeur, sous sa responsabilité pleine et entière, après consultation des représentants du personnel.

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions.

- actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Selon les dispositions combinées du code du travail et du code de la sécurité sociale, « Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise et de comités d'établissements, l'ordre de consultation dépend des modalités d'adoption du plan de formation.

*Si les plans de formation sont élaborés au niveau des établissements et consolidés au niveau central, les comités d'établissements seront consultés avant le comité central d'entreprise. (Cass. soc., 4 avr. 1978, n° 76-13.410, Comité d'Ets de la Sté l'Air liquide c/ Sté l'Air liquide : Bull. civ. 1978, V, n° 278).*

*Si le plan de formation est élaboré au niveau de l'entreprise et mis en œuvre ensuite dans les établissements, le comité central sera consulté en premier, les comités d'établissements étant consultés sur les modalités de mise en œuvre dans les établissements.*

*Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.*

*De plus La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. « Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux. » Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. (L. no 2008-789, 20 août 2008, art. 7, III) En outre, toute personne engagée dans la vie active est*

*en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle « ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ».*

### **Analyse et avis exprimé par les élus FO Restauration**

Nous sommes consultés pour avis sur le bilan du plan de formation 2009 de la société Casino Restauration secteur cafétéria et plus particulièrement sur son exécution conformément aux articles L. 2323-34, L. 2323-35 du Code du Travail et D.2323-5 et sur le point d'étape du plan de formation 2010.

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle ou la réinsertion professionnelle des travailleurs depuis la loi du 20 août 2008 et la réforme du 24 novembre 2009.

Les documents fournis aux membres du CCE par la direction font apparaître que l'entreprise consacre 2.73 % de la masse salariale au plan de formation alors que son obligation légale n'est que de 1.6 %.

La formation professionnelle devient une « **extraordinaire obligation** » de la part de l'entreprise mais aussi du salarié.

Sur le bilan de l'année 2009 :

- Dans le passé nous avons critiqué l'usage quasi exclusif des sommes consacrées à la formation professionnelle à une seule catégorie de salarié, en particulier à l'encadrement; il ne peut en être de même sur le bilan 2009 et sur le point d'étape.

La baisse sensible de turn-over que nous observons pour cette catégorie de salariés devrait permettre un glissement plus significatif du budget-formation vers les employés- ouvriers pour lesquels on commence à intégrer des Contrats de qualification professionnelle.

- Etant dans la logique d'un réformisme positif, créateur de droit, qui doit être encore réaffirmé, la logique du parcours professionnel, pour laquelle la question de la formation tout-au-long-de-la-vie est une question clé, devient nécessaire dans un environnement professionnel en perpétuelle transformation et mutation.

Cette question de la formation tout-au-long-de-la-vie renvoie à un accompagnement des individus et à l'accessibilité par tous à une formation qualifiante et gratifiante. Elle nécessite une capacité d'anticipation dans l'évolution des métiers et des besoins.

- Cette question est une vieille revendication de FO Casino Restauration (voir nos avis du CCE du 22 septembre 2008) qui a été concrétisée par l'accord du 31 mars 2010 au niveau de la branche d'activité.

⇒ **De plus, lors du Cce précédent des 2 et 3 juin 2010, nous avons émis un vote positif. Il serait donc illogique de se contredire sur le même bilan quatre mois après.**

### *Nos souhaits pour l'année future sur le plan de formation*

Une première consultation permet aux élus FO de formuler des souhaits sur **les orientations du plan de formation**. Ces orientations sont élaborées en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi des investissements ainsi que des technologies tenant compte de l'analyse comparative de la situation des hommes et des femmes. Les élus Fo du Cce rappellent aussi à la direction l'obligation pour toute entreprise d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois.

Le bilan de compétences. Il a pour objectif de permettre à un salarié d'analyser ses compétences ainsi que ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Le bilan de compétences offre la possibilité de construire un projet de formation ou un projet professionnel en tenant compte des aptitudes professionnelles et individuelles. Les salariés ont droit au bilan de compétences **après cinq années d'activité salariée, dont douze mois dans l'entreprise actuelle.**

Chaque salarié bénéficie d'un **congé de 24 heures**, dit congé de bilan de compétences, pour effectuer toutes les démarches.

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Il s'agit d'un moyen de faire reconnaître son expérience professionnelle et ses compétences. Ouverte à tous après **trois années d'activité**, la VAE permet de valider une expérience par un diplôme, une qualification ou un titre. Chaque salarié bénéficie d'un congé de 24 heures, dit congé de validation, pour effectuer toutes les démarches.

Dans le cadre d'une démarche individuelle, pendant ou en dehors du temps de travail, le droit pour tous les salariés à bénéficier d'un Bilan de Compétences ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est renforcé par la réforme.

**3** L'accès des salariés expérimentés à ces deux dispositifs est obligatoire. Par salariés expérimentés sont désignés les salariés justifiant de 20 ans d'activité professionnelle et, dans tous les cas, âgés d'au moins 45 ans. Une condition cependant : avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Selon les termes de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003, l'information et l'orientation doivent permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle ; les nouveaux dispositifs d'entretien professionnel et de passeport-formation visent à favoriser l'application de ce principe.

L'entretien professionnel. Rappelons que l'ANI du 20 septembre 2003 crée l'entretien professionnel permettant une participation active du salarié à son évolution professionnelle.

Ainsi il peut définir son parcours individuel de formation, en répondant aux besoins de l'entreprise ainsi qu'aux siens. Les propositions en matière d'actions de formation, qui ont émergé pendant l'entretien, sont susceptibles d'être annexées, avec l'accord du salarié, à son passeport de formation.

Cet entretien doit être réalisé par l'entreprise tous les deux ans et pour chaque salarié.

Le passeport-formation et sa mise à jour. C'est un document récapitulatif des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles du salarié. Il a pour but de favoriser la mobilité de la personne, qu'elle soit interne ou externe à l'entreprise. Chaque salarié établit à son initiative un passeport de formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport de formation recense notamment :

- Les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale
- Les expériences professionnelles consécutives à des stages en entreprise
- Les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la VAE
- La nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue
- Le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent
- Dans un document annexé au passeport figurent, avec l'accord du salarié, les décisions de formation prises au cours d'entretiens professionnels et de bilans de compétences.

**En résumé, les Contrats de Qualification Professionnelle existent dans la profession.**

**L'entretien individuel favorise le tutorat et les diffusions du savoir-faire, les périodes de professionnalisations et les stages de perfectionnement promotion professionnelle et sociale.**

## 2/Information et consultation du CCE sur le projet de fermeture de la cafeteria de Montargis

4

La cafétéria de MONTARGIS a été ouverte en novembre 1976. C'est une cafétéria sous concept Aquarelle située dans la galerie marchande d'un Hypermarché GEANT CASINO. Elle est située au rez-de-chaussée et compte 302 places.

A fin août 2010, elle employait 13 salariés sous contrat à durée indéterminée. Les données économiques démontrent des difficultés d'exploitation de l'établissement. La situation économique de la cafétéria de MONTARGIS est difficile dans la mesure où elle n'atteint pas un volume d'activité suffisant. Les difficultés économiques rencontrées s'expliquent notamment par son environnement concurrentiel: dans ce contexte et compte tenu de la dégradation de ses résultats, la Direction a tenté de trouver des solutions afin d'y remédier et d'attirer la clientèle : « **Opération Couscous à volonté** » les week-ends, « **Opération Ecobons** », démarchage d'entreprises, opérations « **un plat chaud acheté = un plat chaud offert** » (communication par prospectus distribués en boîte aux lettres), **le menu enfant offert**, et ce en dehors des opérations nationales, mais sans succès.

Aucune solutions et mesures tentées n'ont abouti. Les pertes actuelles devraient se poursuivre dans le temps. Dans ces conditions, le projet de fermeture de la cafétéria est envisagée par la Direction.

Sur le plan des salariés, il sera mis en place un certain nombre de mesures destinées, d'une part, à assurer le reclassement interne du personnel et, d'autre part, à faciliter leur reclassement en cas de licenciement pour motif économique au titre du plan de sauvegarde de l'emploi.

### **Avis des élus FO au CCE casino Restauration activité cafétéria**

Par application de l'article 2323-15 du Code du Travail, le Comité Central d'Entreprise est saisi en temps utile sur les projets de restructuration et de compression des effectifs. Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative.

En l'occurrence, nous sommes saisis par la direction générale de Casino Restauration, sur la présentation d'opération de fermeture d'établissements, en particulier pour l'établissement de Montargis et la mise en place d'un plan social et économique (PSE) concernant 13 personnes.

De fermeture d'établissements en fermeture d'établissements, notre secteur d'activité se réduit de plus en plus ainsi que le nombre de salariés.

A cela plusieurs raisons qui ont été largement exposées :

- Choix effectués par les dirigeants sur des investissements différents
- Évolutions des marchés de la restauration ainsi que la modification de la zone de chalandise

S'ajoute à cela la baisse du pouvoir d'achat de nos consommateurs réguliers ainsi que de nos consommateurs festifs occasionnels délaissant nos établissements pour la restauration à thèmes ou la restauration avec serveurs.

⇒ Considérant le dossier fourni par la direction, et en fonction des nombreux éléments exposés, il n'en demeure pas moins que nous émettons **un avis défavorable** sur ce projet de restructuration et de compression des effectifs de l'établissement de Montargis.

En ce qui concerne la présentation du PSE accompagnant le projet de licenciement collectif pour motif économique de Montargis, nous avons amendé le plan présenté afin d'être au plus près du précédent qui concerne l'établissement de Montargis avec exigence et détermination.

### **Contact FO Casino Restauration**

Auréda BACHA 06-11-40-48-58 DS et Cafirm@aol / Adeline Joseph 06-80-22-71-43 DS la Défense

Christian BANCILHON 06-85-07-88-30 DSC [arpagon2@wanadoo.fr](mailto:arpagon2@wanadoo.fr) / Consuela Lanoue 06-64-20-22-41 [consuela@tele2](mailto:consuela@tele2)

Myriam Vey 06-77-11-93-21 DS [vmvr888@aol.com](mailto:vmvr888@aol.com) / Louisa DJENDELI 06-66-05-61-52 DS site Marseille-Barnéou

Michaz Patrick 06-12-39-26-63 [Patrick.michaz19@aliceadsl.fr](mailto:Patrick.michaz19@aliceadsl.fr) / Frédéric Faure Cafétéria du Brézet 06 33 27 15 52

POUR AFFICHAGE SUR LE PANNEAU DE L'ORGANISATION SNTA FO CASINO RESTAURATION