

Ont participé à la rédaction de cette Gazette :
B. DELAYE, Max ZIMMERMANN

Edito...

« Quel semestre !... »

Décidemment, chaque année, le 1^{er} semestre occupe le terrain !...

Quand ce n'est pas le chantier du statut social en 2012 et le plan de transformation des métiers administratifs, puis l'année dernière le plan de relance du secteur Vente d'Equipement et la transformation des métiers commerciaux en passant par la refonte de l'accord temps de travail, le PERCO, le contrat de génération et les accords santé/prévoyance, l'année 2014 affirme le lancement de CAP 2020 et de la reconquête commerciale !

Un vrai défi que cette année 2014 !

Produire un nouveau modèle de management et engager chacun dans un rôle plus collaboratif, alors que la guerre des prix fait rage, destructrice de valeur ajoutée, ravageant nos marges et hypothéquant nos résultats, remettant en question le plan d'investissement mais surtout ébranlant notre modèle social, c'est audacieux et sans doute nécessaire ! Si ces efforts collectifs et individuels ne sont pas vains et que la réussite est au bout, alors le défi sera gagné. Mais avons-nous toutes les clefs quand le pays est malade de son chômage et l'économie en recul, que le pouvoir d'achat est en panne, que le modèle social français est bousculé ? Ce n'est pas seul que nous pourrons réussir, mais en tout cas pouvons nous y contribuer.

Et d'une croissance retrouvée, partager à nouveau les fruits des résultats que nous produirons.

En attendant, que chacun mette à profit l'été pour se reposer, se ressourcer, profiter des siens ou découvrir de nouveaux horizons.

Bonnes vacances à tous.

Bruno DELAYE
DSC CFTC/Auchan

Lille, le 30 juin 2014

Sommaire

La revue de presse

A suivre sur :

<https://www.facebook.com/cftc.auchan.france>

Social et économie

Page 2 - indice des prix à la consommation - mai 2014

Jurisprudences

Page 3 - Le don de jours

Nos activités

Page 4 - Budget de fonctionnement : comment bien l'utiliser

Page 7 - Courrier de la DRH

Page 8 - Paritaire frais de santé

Page 9 - Bilan GDI national

Page 10 - Réunion du Comité de Groupe Auchan

Page 11 - Réunion du CCE du 25 et 26 juin

Elections

professionnelles

Pages 14 & 15



Social et économie...

❖ Indice des prix à la consommation - mai 2014 -

**Les prix à la consommation sont stable en mai 2014 ;
Ils augmentent de +0.7 % sur un an**

Évolution mensuelle : +0,0 % ; variation sur un an : +0,7 %

Comme en avril 2014, l'indice des prix à la consommation (IPC) est stable en mai 2014 et augmente de 0,7 % sur un an. Hors tabac, il reste également quasi stable en mai 2014 et croît de 0,6 % sur un an. Corrigé des variations saisonnières, l'IPC augmente légèrement (+0,1 % ; +0,7 % sur un an comme en avril 2014). Les prix à la consommation sont globalement inchangés malgré la hausse saisonnière des prix des produits alimentaires, en particulier des prix des produits frais, et celle des services dédiés au tourisme à l'amorce de la période estivale. Les autres composantes de l'indice se sont repliées en mai 2014, notamment les prix de l'énergie et ceux des produits manufacturés.

Hausse saisonnière des prix de l'alimentation

Malgré une hausse de 0,3 % sur un mois en mai 2014, les prix des produits alimentaires se replient de nouveau sur un an (−0,9 % après −0,6 % en avril 2014). L'augmentation des prix des produits alimentaires en mai est due principalement au rebond saisonnier des prix des produits frais (+2,9 %) en particulier des fruits (+6,0 %). Elle a toutefois été freinée par une offre abondante, stimulée depuis plusieurs mois par les conditions climatiques favorables du début d'année. Ainsi, les prix des produits frais reculent fortement sur un an (−7,6 % en mai 2014 après −6,2 % en avril 2014). Hors produits frais, les prix de l'alimentation sont globalement stables depuis mars 2014. En mai 2014, seuls les prix des viandes (+0,2 % ; +1,0 % sur un an après +1,1 % en avril 2014) et ceux des poissons et crustacés (+1,1 % ; +0,6 % sur un an) augmentent. Après un net rebond les mois précédents, les prix du lait, des fromages et des œufs se stabilisent en mai (+1,7 % sur un an).

Les prix des services globalement inchangés

En mai 2014, les prix des services sont dans l'ensemble inchangés (comme en avril 2014 ; +1,8 % sur un an). Cette relative inertie masque des évolutions divergentes selon les différents postes de consommation. D'une part, les prix des services de logement reculent comme chaque année en mai (−0,6 % ; +1,5 % sur un an) du fait de la baisse saisonnière des prix des services de réseaux de chaleur (−27,5 % ; +0,4 % sur un an). D'autre part, les prix des services liés au tourisme augmentent à l'amorce de la saison estivale (+0,5 % et +3,2 % sur un an pour les services d'hôtellerie, cafés et restaurants ; +14,2 % et −1,8 % sur un an pour les voyages touristiques tout compris). *A contrario*, en raison du décalage du calendrier des vacances de printemps cette année, les prix des tarifs aériens de voyageurs reculent de 5,8 % en mai après leur rebond du mois d'avril (+10,7 %) et baissent à nouveau sur un an (−3,1 % en mai 2014 après +3,3 % en avril 2014 et −5,0 % en mars 2014).

Le recul des prix des produits manufacturés s'accroît

Les prix des produits manufacturés se replient de nouveau en mai 2014 (−0,1 %) après s'être stabilisés en avril 2014. Sur un an, leur recul s'accroît (−0,8 % en mai 2014 après −0,7 % en avril 2014). La baisse est tendancielle pour les prix des produits de santé (−0,2 % après −0,5 % en avril 2014 ; −2,6 % sur un an) et ceux des produits à contenu hautement technologique (−0,7 % et −7,2 % sur un an pour les équipements audio-visuels, photographiques et informatiques ; −2,1 % et −15,6 % sur un an pour les équipements de téléphonie et de télécopie). S'y ajoutent en mai des promotions spécifiques (articles de ménages, verrerie et vaisselle, etc.) avant même la tenue des soldes d'été. En outre, les prix de

l'habillement-chaussures sont peu dynamiques en mai 2014 (+0,1 %) ; sur un an, leur hausse est désormais limitée à +0,2 % (+0,6 % en avril 2014).

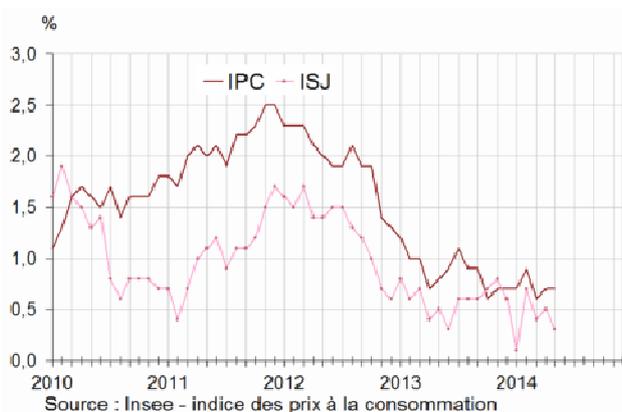
Léger repli des prix de l'énergie

En mai 2014, les prix de l'énergie se replient de 0,1 % (+1,1 % sur un an), essentiellement du fait de la baisse des prix du gaz de ville (−0,7 % ; −0,1 % sur un an). Les prix des produits pétroliers, que ce soient ceux des combustibles liquides ou ceux des carburants automobiles, sont quasi stables en mai 2014 (+0,1 % ; −1,5 % sur un an). Les prix de l'électricité sont quant à eux identiques à ceux du mois d'avril (+6,9 % sur un an).

Baisse de l'inflation sous-jacente

En mai 2014, l'indicateur d'inflation sous-jacente (ISJ) est inchangé par rapport à avril 2014 ; sur un an, son taux de croissance est ramené à +0,3 % après +0,5 % en avril 2014. L'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) est stable en mai 2014 et augmente de 0,8 % sur un an (comme en avril).

Glissements annuels de l'indice des prix à la consommation (IPC) et de l'inflation sous-jacente (ISJ)



Jurisprudences ...

❖ Loi sur le Don de jours de repos

Publié le 13.05.2014 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La loi permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade a été publiée au Journal officiel du samedi 10 mai 2014.

Les salariés peuvent renoncer anonymement et sans contrepartie à un certain nombre de leurs jours de repos non pris, affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice de salariés ayant à leur charge un enfant de moins de vingt ans gravement malade (maladie, handicap ou accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants attestés par un certificat médical détaillé établi par le médecin suivant l'enfant). Attention, seuls les jours au-delà du 24e jour de congé annuel peuvent être cédés. Les salariés obtenant par ce biais un ou plusieurs jours bénéficient alors du maintien de leur rémunération pendant leur période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que les salariés tiennent de leur ancienneté. Les salariés conservent le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début de la période d'absence.

Cette loi concerne à la fois les salariés du secteur privé (sous réserve de l'accord de l'employeur) et ceux du secteur public (sous réserve de la publication d'un décret en Conseil d'État qui doit déterminer les conditions d'application de cette mesure).



Droit social ...

❖ **Budget de fonctionnement : le calculer, l'obtenir et bien l'utiliser !!**

À l'heure où la Cour des comptes pointe des irrégularités dans la gestion de certains comités d'entreprise, un petit tour d'horizon sur les principes régissant le budget de fonctionnement du CE s'impose.

Le CE dispose d'un budget de fonctionnement (C. trav., art. L. 2325-43) et d'un budget au titre des activités sociales et culturelles (C. trav., art. L. 2323-86). Ces deux budgets sont distincts et doivent être gérés de manière autonome.

LES MODALITÉS DE CALCUL DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT

L'article L. 2325-43 du Code du travail prévoit que la société doit verser annuellement au CE au titre du budget de fonctionnement 0,2 % de la masse salariale brute de l'année du versement. En pratique, il est tenu compte de la masse salariale de l'année précédente, et une régularisation est opérée en fin d'année, le cas échéant.

Il faut entendre par masse salariale brute la masse salariale comptable correspondant au « compte 641 » (Cass. soc., 30 mars 2011, no 09-71.43). Il faut donc intégrer dans l'assiette de calcul des 0,2 % notamment les éléments suivants :

- les salaires des salariés de la société ;
- les congés payés ;
- les primes, gratifications, commissionnement ;
- les indemnités et avantages divers comme par exemple les indemnités de rupture ;
- la part salariale des cotisations de sécurité sociale (...).

En revanche sont exclus de l'assiette de calcul :

- le remboursement des frais professionnels ;
- les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- la rémunération des salariés intérimaires pour les sociétés utilisatrices (...).

Il s'agit d'un montant minimum auquel la société ne peut déroger et ce même avec l'accord du CE. En revanche, ce montant peut être augmenté par convention collective de branche, accord collectif d'entreprise ou usage au sein de l'entreprise.

LE CAS DES ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Dans les sociétés comprenant des comités d'établissement et un comité central d'entreprise (CCE), la société doit verser à chaque comité d'établissement un budget de fonctionnement. En revanche, elle n'est pas tenue de verser en plus un budget de fonctionnement au CCE. À ce titre, l'employeur ne peut pas, sous peine de commettre un délit d'entrave, verser une subvention de fonctionnement au CCE en lui laissant le soin de la répartir entre les différents comités d'établissement. (Cass. crim., 11 févr. 2003, no 01-88.650) En effet, le principe est inverse : c'est aux comités d'établissement de rétrocéder une partie de leur budget de fonctionnement au CCE. Pour ce faire, les comités d'établissement et le CCE doivent trouver un accord sur ce point. À défaut d'entente, le juge judiciaire devra trancher le litige (Cass. soc., 15 mai 2001, no 99-10.127) Il faut vérifier si la convention collective de branche ou les accords d'entreprises ne règlent pas déjà la question.

QUELLES SONT SES MODALITÉS DE PAIEMENT ?

Le budget de fonctionnement est un budget annuel, versé en début d'année. Mais il est admis que la société puisse effectuer des versements étalés sur l'année dès lors qu'ils permettent au CE de fonctionner normalement. Le CE peut demander à l'entreprise de lui fournir tous les éléments permettant de calculer le budget et permettant de vérifier que l'employeur s'est acquitté de ses obligations en la matière (Cass. crim., 11 févr. 2003 no 01-88.650). En cas de besoin, il peut mandater son secrétaire afin de saisir le tribunal de grande instance en référé pour obtenir la production des documents et éléments demandés et éventuellement la condamnation de l'employeur au paiement du budget de fonctionnement.

Le délai de prescription, pour obtenir le paiement du budget de fonctionnement ou un complément de ce budget si l'employeur n'a pas versé l'intégralité du montant dû, est de 5 ans. Mais ce délai ne commence à courir que lorsque le CE est en possession de tous les éléments lui permettant de calculer le montant du budget de fonctionnement : par exemple, montant de la masse salariale, éléments de salaire pris en compte par l'employeur pour calculer le budget (Cass. soc., 1er févr. 2011, no 10-30.160).

Le CE peut également saisir les juridictions pénales au titre du délit d'entrave, si l'employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations en matière de subvention de fonctionnement ou des activités culturelles et sociales.

BIEN UTILISER LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Le budget de fonctionnement a pour objet de couvrir les dépenses engagées pour le fonctionnement du CE et pour l'exercice de ses attributions économiques. **En revanche, il ne peut pas être utilisé pour couvrir les dépenses des autres institutions représentatives du personnel (par exemple les dépenses du CHSCT). De même, comme il s'agit d'un budget de fonctionnement pour faire fonctionner dans son ensemble le CE, le budget ne peut pas être divisé entre les élus.**

Il est donc utilisé pour, par exemple, les dépenses suivantes :

- rémunérer l'expert désigné par le CE, sauf s'il s'agit de l'expert comptable nommé dans le cadre du droit d'alerte déclenché par le comité ou en cas de projet de licenciement économique d'au moins de 10 salariés sur 30 jours, dans les entreprises de plus de 50 salariés ; dans ces deux derniers cas, l'expert comptable est rémunéré directement par l'employeur ;
- rémunérer les salariés recrutés par le CE pour ses besoins (par exemple, la sténotypiste ou le comptable...)
- les frais d'abonnement à des revues juridiques, économiques ;
- les frais liés à ses communications téléphoniques ;
- les frais d'avocat du CE ;
- la formation économique des membres titulaires du CE ;
- les frais de diffusion des PV auprès des salariés ;
- les frais éventuels des notes d'informations diffusées auprès des salariés de la société.

En revanche, il ne peut pas être utilisé pour financer par exemple :

- des activités sociales et culturelles (chèques cadeaux, billets cinéma...) ;
- verser une subvention à une ou plusieurs organisations syndicales ;
- payer les frais d'études ou de formation des enfants des salariés de la société...

Les décisions relatives à l'utilisation du budget de fonctionnement font l'objet d'une résolution du CE, à laquelle le président du comité ne participe pas : elles sont donc prises à la majorité des présents à la réunion (Position commune no 2/87, 9 avr. 1987 : BO Trav., no 87/13 et Cass. soc., 25 janv. 1995, no 92-16.778 concernant le budget des ASC)

Le budget de fonctionnement ne peut pas être fusionné avec le budget des ASC, même si le chef d'entreprise et l'ensemble des membres du CE en sont d'accord. Il s'agit de deux budgets distincts du comité et il ne peut être dérogé à cette règle.

En pratique, si en fin d'année le budget de fonctionnement n'a pas été totalement utilisé, ce qui est fréquemment le cas, le reliquat ne peut être ni reversé aux salariés de la société (sous la forme d'un bon d'achat par exemple), ni transféré sur le budget des ASC. Ce reliquat est reporté sur l'année suivante sans limitation de durée. Il est alors généralement placé sur un compte bancaire, générant des intérêts avec l'ensemble des reports des années précédentes. Mais les intérêts de ce placement ne pourront pas non plus être transférés sur le budget des ASC, en vertu du principe de séparation des budgets.

Enfin, un certain nombre de frais restent à la charge de la société, sans pouvoir être imputés sur le budget de fonctionnement :

- les frais de déplacements aux réunions du comité d'entreprise qui ont lieu à l'initiative de l'employeur (Cass. soc., 15 mai 2001, no 99-10.127) ;
- le paiement des heures de délégation attribuées aux membres titulaires du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2325-7) ;
- le local du CE avec le matériel nécessaire : table, chaise, chauffage, électricité... (C. trav., art. L. 2325-12) ;
- les primes d'assurances dues par le CE pour couvrir sa responsabilité civile en matière d'activités sociales et culturelles (C. trav., art. R. 2323-34).

Généralement, c'est le **trésorier du comité** qui assure la gestion financière du comité. Même si sa désignation n'est pas prévue par le Code du travail, en pratique il est très courant que le règlement intérieur du comité prévoit son existence.

Il a pour mission **essentielle de mettre en œuvre les décisions financières du comité** : payer les factures, ouvrir les comptes bancaires, tenir les comptabilités, veiller à la conservation des documents et justificatifs comptables, préparer les budgets prévisionnels, gérer le patrimoine du comité...**Mais il ne peut pas engager de dépense sans l'accord préalable du comité (Cass. crim., 10 mai 2005, no 04-84.118). De plus, le CE n'est pas engagé par des actes que le trésorier aurait décidés seul (Cass. soc., 22 mars 2007, no 05-13.609).**

QUID EN CAS D'ABUS DANS SA GESTION ?

Le CE doit rendre compte de la gestion financière de ses budgets :

- chaque année, en établissant un compte rendu détaillé de sa gestion financière : type et montant des dépenses engagées avec une distinction entre les 2 budgets (C. trav., art. R. 2323-37) ;

- au terme de son mandat, auprès du nouveau comité notamment en remettant à ses membres tous les documents concernant l'administration et l'activité du CE (C. trav., art. L. 2323-38).

Par ailleurs, chaque membre du CE, y compris son président, peut accéder aux documents et archives comptables du comité. Aussi, différents acteurs ont un droit de regard sur l'utilisation des budgets par les membres du comité d'entreprise.

Tout membre du comité d'entreprise (y compris l'employeur) peut contester la légalité d'une délibération adoptée à la majorité par le CE (Cass. soc., 16 déc.1980, no 79-13.205). Par exemple, si la dépense n'est pas engagée au titre du bon budget ou si les fonds du comité ne sont pas utilisés conformément à leur finalité. Ainsi, sur saisine de l'employeur, les juges ont procédé à l'annulation d'une délibération visant à rembourser les frais de déplacement de salariés grévistes qui devaient se rendre en délégation à Paris (Cass. soc., 18 mai 1983, no 82-11.564).

Par ailleurs, les membres du CE peuvent être sanctionnés pénalement en cas d'utilisation abusive du budget de fonctionnement au titre de l'abus de confiance ou détournement de fonds notamment. Par exemple, si un ou plusieurs membres du CE utilisent une partie du budget de fonctionnement à des fins personnelles (financement d'un voyage pour leur famille par exemple), ils pourraient voir leur responsabilité pénale engagée par le CE (Cass. crim., 16 oct. 1997, no 96-86.231).

En revanche, le membre du comité fautif de tels faits ne pourrait pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire et notamment d'une mesure de licenciement, en vertu de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 4 juill. 2000, no 97-44846). Même si le Conseil d'Etat considère qu'au contraire, un détournement des fonds du comité opéré par le trésorier du CE, peut justifier son licenciement (CE, 23 sept. 1992, no 80334)...

L'employeur qui souhaiterait engager une procédure de licenciement, dans cette situation, devra donc être très prudent même si logiquement les juridictions qui auront à statuer sur le licenciement du salarié protégé seront les juridictions administratives.

Enfin, le fait pour un membre du CE d'engager une dépense sans y avoir été autorisé par la majorité du comité est susceptible de constituer un délit d'entrave. Ainsi, il a déjà été jugé qu'un secrétaire du comité, qui avait unilatéralement décidé de distribuer des bons d'achat, alors que cette dépense n'avait pas été approuvée par la majorité des membres du comité, avait commis un délit d'entrave à l'encontre du CE (Cass. crim., 4 nov. 1988, no 87-91.705).

Auteur : par Aurore Cavelle , Juriste en droit social
Les Cahiers Lamy du CE, N°111



Courrier...



Direction des Ressources Humaines

200, Rue de la Recherche - 59650 VILLENEUVE D'ASCQ
Tél : 03.20.67.57.31 ou 03.20.67.54.75

Fax : 03.28.37.62.43

Messieurs les délégués syndicaux centraux
Monsieur Guy Laplatine (CFDT)
Monsieur Bruno Delaye (CFTC)
Monsieur Gérald Villeroy (CGT)
Monsieur Pascal Saeyvoët (FO)
Monsieur Robert Lauer (SEGA-CFE-CGC)

Objet :
Indemnité ancienneté et absences

Villeneuve d'Ascq,
Le 23 mai 2014

Et pas que FO !

Messieurs,

Suite à des remontées de plusieurs organisations syndicales, nous avons étudié de plus près les modalités de gestion de l'indemnité d'ancienneté dans le cadre des absences des salariés durant les jours de carence, en cas d'arrêt maladie.

Encore heureux!

Nous avons donc décidé de modifier la règle de gestion pour que l'abattement de salaire durant la carence soit fait sur le salaire de base, hors indemnité d'ancienneté.

Compte tenu des délais techniques de mise en œuvre, nous procéderons à une régularisation rétroactive sur trois ans à compter de juin 2014 sur la paie de septembre 2014.

Pour les salariés concernées !

Bien entendu, chaque collaborateur sera informé de cette régularisation avec une annexe bulletin de paie.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sincères salutations.

Sofi TURGARD
Directrice des Affaires Sociales
Auchan France

Olivier FACHE
Directeur Pôle Rémunération, Organisation, Méthodes RH
Auchan France



Nos activités...

❖ Paritaire Frais de santé - 18 juin 2014 -

Pas le choix ! Et pour la bonne cause !

C'est un peu la situation pour laquelle les partenaires sociaux ont été invité à cette paritaire dite de négociation qui n'en a eu que le nom ! En effet, pour faire suite à la commission du 22 mai (la Gazette N° 63), l'objet de l'avenant à l'accord actuel modifie le financement du dispositif de portabilité - celui-ci passe de 9 à 12 mois - qui sera alors assuré par un système de mutualisation impliquant que le coût du dispositif soit supporté par les salariés actifs et que la portabilité des droits soit accordée aux anciens salariés sans contrepartie de cotisation.

L'accord prend donc pour objet « d'acter les conséquences tarifaires de l'évolution du dispositif de portabilité des frais de santé tel qu'elles ont été déterminées par l'étude - 3% - et l'analyse des données spécifiques à l'entreprise, et avec l'objectif constant de l'équilibre économique du régime ».

Les cotisations du régime obligatoire PREMIA évoluent au 1er juillet 2014 de + 3% et sont fixées comme suit :

Ensemble du personnel	Part salariale	Part patronale	Total
SOLO	31,98% (soit 10,06 €)	68,02% (soit 21,40 €)	31,46 €
DUO	31,98% (soit 10,87 €)	68,02% (soit 23,12 €)	33,99 €
FAMILLE	31,98% (soit 11,90 €)	68,02% (soit 25,32 €)	37,22 €

En outre, l'entreprise prend financièrement en charge cinq euros de la part salariale.

La répartition est donc collective et uniforme quelque soit les régimes. Cette évolution fait ainsi suite à une nouvelle « obligation légale » dictée par la solidarité. Elle ne provient pas d'un choix d'entreprise ou d'un quelconque « déséquilibre financier » auquel la **CFTC/Auchan** veille.

La répartition se fait donc conformément aux dispositions négociées dans l'accord d'entreprise d'origine, dans le respect des engagements initiaux avec 68,02% + 5 € du régime obligatoire Prémia.

Cette évolution de 3% est considérée comme la plus équitable en terme de répartition entre adhérents : les collaborateurs qui ont choisi de prendre une option type *avantage, confort ou confort +* pour bénéficier de meilleures garanties, ont fait un choix individuel et personnel. Il apparaît logique que la prise en charge soit proportionnelle au choix de l'option, d'autant que ces options (améliorées depuis le 1^{er} janvier) sont celles qui génèrent beaucoup de déficit (donc déjà sous tarifée).

Cotisations mensuelles facultatives :

Régime Général	ISOLE	DUO	FAMILLE
<i>Avantage</i>	52,81 €	82,70 €	93,98 €
<i>Confort</i>	84,21 €	104,95 €	124,49 €
<i>Confort plus</i>	93,22 €	115,20 €	137,20 €

Régime Alsace Moselle	ISOLE	DUO	FAMILLE
<i>Avantage</i>	34,03€	53,76 €	61,07 €
<i>Confort</i>	52,41 €	67,42 €	72,24 €
<i>Confort plus</i>	57,61 €	74,37 €	79,60 €

Il est à souligner que dans ce domaine particulier de la protection Sociale, la **CFTC/Auchan** a largement contribué à **initier la protection sociale d'Auchan, et ce depuis 1971**. Les grandes avancées de l'année dernière, tant en santé qu'en prévoyance, apportent toujours un regard de « sécurité » pour les collaborateurs, sans distinction catégorielle. La **pérennité du dispositif de santé pour tous est en jeu**, c'est aussi une sécurité pour tous dans une protection sociale menacée (déficit de la sécurité sociale et mesures de déremboursement annoncées). La **CFTC/Auchan** ne peut laisser prendre un risque de dérive des dépenses de santé et de déséquilibre du dispositif, et bien qu'ayant souhaité une prise en charge totale par l'employeur de ce financement supplémentaire ou d'envisager une nouvelle répartition, l'engagement est acté.

En fin d'année, et avec une vision plus nette des effets des nouvelles garanties et de leurs financements, il est à souhaiter que l'équilibre de nos régimes soient conformes aux attentes, où alors il faudra solidairement mettre encore la main à la poche...

Ce bilan est le 1^{er} de l'accord du 13 avril 2012 ayant modifié profondément les grilles et acté l'évolution de la part fixe/variable de la rémunération. Il fait suite aux bilans régionaux et des services qui se sont tenus au printemps.

Il faudra attendre 2 années de transition pour véritablement mesurer les enjeux et conséquences de cet accord. Ainsi, dès 2013, avec le lancement de l'accord, de nombreux effets sont observés, certains favorables, d'autres plus interpellant. Quelques que soient les régions ou les services, le constat est le même.

TAUX DE FONCTIONNEMENT GLOBAL

Celui-ci régresse (-3,26%) mais il intègre de nouveaux entretiens dès 6 mois, donc plus d'entretiens effectués et le début d'année 2013 a vu l'outil self RH « patiner », en plus du temps d'apprentissage des managers. Dans certains sites, des retards « volontaires » se sont produits pour éviter de faire n'importe quoi...

Bien que cette lecture est défavorable, on peut se féliciter de la réalisation de presque 90% d'entretiens intermédiaires, dès 6 mois à l'embauche et pour les situations d'accompagnements professionnels.

RESULTATS DES ENTRETIENS GDI GRILLES METIERS

Ces résultats sont fortement dégradés (-30%) et sont le reflet, lors de la bascule, d'une lecture « littéraire » des grilles. En cours d'année, une nette amélioration s'observe, avec l'appropriation par les managers de la bonne compréhension des critères. Néanmoins, **pour les échelons A et B**, sans enjeux financiers, les taux sont à 50% en dessous du seuil de 36 points ! Doit-on considérer que 50% des employés ne font pas bien leur travail ?! Légitimement, la question de l'effet de seuil se pose et notre délégation revendique un tableaux histogramme (fait parfois en magasin) pour apprécier les grandes masses des points obtenus.

L'explication de l'intégration des entretiens intermédiaires n'explique pas tout quant à la dégradation du seuil, on est face à des grilles plus précises, moins subjectives... ! La **CFTC/Auchan** a par ailleurs obtenu la suppression de tous points de contrôles en relation avec une action de formation : l'ensemble des grilles sont donc réécrites pour permettre l'appréciation via un bonus des ressources formatrices (accord formation).

Pour les échelons C et D, le résultat des entretiens étant à 87,57% au dessus du seuil, cela signifie que 12% de ces employés ayant des objectifs et un enjeu variable, **même s'ils réalisent leurs objectifs, ne sont pas éligibles à leur prime**. Heureusement, en 2013, une prime de compensation a été versé et personne de lésé. Mais l'alerte est bien réelle depuis ce début d'année.

Pour les potentiels C en confirmation pour la 2^e année, la Direction précise avoir « forcé » 350 situations inférieurs à 42 points pour qu' au prochain entretien en 2014, s'ils ont 42 points, ceux-ci puissent passer à l'échelon C. Une de nos demandes est ici satisfaite.

Pour information, concernant la population vendeurs devenus conseillers commerciaux, à février 2014, près de 1400 entretiens ont été réalisés avec moins de 300 inférieurs au seuil, environ 750 sont supérieurs au seuil et 330 sont à 42 points permettant d'accéder à l'échelon « D ». Des résultats encourageants malgré un contexte d'activité extrêmement préoccupant.

Par fonction (métiers), les mêmes effets sont reproduits, avec une accentuation en rapport de plus de contrats à temps partiel dans certains métiers et de turn over plus importants liés à une proportion d'étudiants.

RESULTATS DES ENTRETIENS POTENTIELS C ET ACCES AU D

Sur les 12 mois glissants, 22% des entretiens obtiennent 42 points et plus. Ce seuil se compare au seuil précédent des 30 points et est fortement dégradé : à cause de plus d'entretiens effectués (intermédiaires) mais aussi des critères de grilles.

Les potentiels C sont plus de 4400 et le nombre de salariés passés au C de 2146 (+7.76 %). Au total, la population des C est aujourd'hui de 13478 employés (206 en 1 C ; 7592 en 2 C ; 4025 en 3 C ; 1655 en 4 C). A l'échelon D, ce sont seulement 464 employés passés cette année, et un total de 2240 échelons D. Au travers des métiers, la principale critique réside dans des métiers moins « appréciés » pour cette reconnaissance

professionnelle (exemple en secteur caisses), la proportion d'étudiants n'expliquant pas tout, de même que des changements de fonctions qui du fait de la promotion minore le poids des employés potentiels D.

PRIMES METIERS

Seuls concernés dorénavant, les échelons C et D ont des primes inférieures à N-1, compensées cette année. Avec l'accord réévaluant le montant de l'enjeu, les primes devraient être améliorées l'année prochaine. La crainte de seuils ne déclenchant pas la prime semble s'estomper dans les premiers mois de l'année 2014 : la Direction précise que sur 4800 entretiens réalisés du 1^{er} au 31/05/2014, 95% des entretiens sont au dessus de 36 points et valident 75% des objectifs, les 5% inférieurs au seuil ne réalisant que 33% de leurs objectifs.

Pour la **CFTC/Auchan**, les bilans régionaux puis le bilan national présentent une forte inquiétude sur la maîtrise par les managers des nouvelles grilles. A la fois sur la bonne compréhension et mise en œuvre, mais aussi sur les moyens et le temps à y consacrer. Comment faire en effet des entretiens intermédiaires à l'objectif d'accueil ou d'accompagnement si le temps n'y est pas consacré ?

Les effets de seuils sont à nouveau pointés : ils ont un résultat vexatoire et de découragement ! La reconnaissance professionnelle doit encore s'améliorer, de même que les objectifs doivent être réalisables et gradués.

En complément de réflexions sur les contenus des métiers (vont-ils évoluer avec CAP 2020 ?), les mesures de changement de classification attendu avec la création du métier employé commercial sont ici précisées : un employé 2 C passant en 3 B aura une prime exceptionnelle de compensation et deviendra 3 C dès le 1^{er} entretien à 42 points (et non 2 entretiens). Une prochaine paritaire validera cette annonce.

Ce bilan, consolidation des résultats locaux magasins et services, est mitigé, voire déstabilisant par ces résultats dégradés observés. Il doit conforter les commissions locales dans leurs rôles pour éviter les dérives et les « absences » de l'encadrement à qui plus de moyens doivent être accordés ! Et redonner un vrai rôle de reconnaissance professionnelle pour des métiers encore mieux identifiés.

❖ Réunion du Comité de Groupe Auchan - 20 juin 2014 -

Réunis pour le rapport de l'expert sur les comptes 2013 du groupe, les **élus CFTC** ont dans cette instance interpellés la Direction Générale Groupe sur plusieurs dossiers :

- le devenir des personnels des « Espaces Banque Accord » (EBA) que ONEY BANQUE ACCORD souhaite arrêter. Ce dossier est actuellement traité dans les instances représentatives du personnel de Banque Accord et devrait faire l'objet d'un traitement particulier d'accompagnement et de reclassement des personnels concernés. Les **élus CFTC** rappellent alors que nombre de ces personnels sont d'anciens personnels Auchan et que pour eux comme pour tous, la responsabilité du Groupe est engagée et doit mettre en œuvre les mesures de mobilité appropriée.
- le dossier de fermeture ou cessions de supermarchés dont la presse s'est fait écho, la Direction du Groupe confirme la sortie d'activités de 3 supers...
- Les difficultés rencontrés par « Prixbas » Mulhouse, dont le projet de cession est envisagé...Pour cet ancien magasin Auchan, notre Organisation rappelle à la Direction Générale toute sa responsabilité et la confiance des employés ex Auchan mise dans le projet lancé il y a près de 5 ans ! « Ce n'est pas le moment de nous laisser tomber » témoigne l'élue CFTC de « Prixbas » au Comité de Groupe !
- Le dossier mutualisation logistique pour lequel la Direction reconnaît chercher toutes les économies et gains de synergies, tout en gardant distincte les activités logistiques des sociétés
- Le dossier « Bangladesh » pour lequel la Direction reste ferme sur sa position de non responsabilité dans la sous-traitance sauvage et de son engagement Responsabilité Sociale.

➤ approbation du PV de la réunion extraordinaire du 27 mai 2014

➤ consultation sur le bilan formation 2013 :

Laurence Fornari, en charge de la formation à la DRH France, a exposé les grandes lignes du bilan. Celui-ci fait suite aux travaux de la commission formation du CCE réunie le 03 juin dernier, en rappelant synthétiquement les remarques exprimées par les membres de cette commission.

En substance, la régression en volume des heures dans toutes les catégories, déjà constatée en novembre 2013, doit être mise en parallèle avec l'amélioration de la qualité des formations proposées, 2013 étant une année de transition. Les élus **CFTC/Auchan** ont également réagi sur les contrats en alternance, en demandant la transmission des documents de synthèse destinés aux services RH aux IRP concernés au local, pour une bonne compréhension et appropriation du sujet. Nos élus ont aussi émis une alerte sur les CQP, en signalant que la réforme mise en œuvre impose une obligation de résultat sous peine de pénalités. Sur la mise en œuvre du DIF, en dehors du constat de la baisse considérable des formations réalisées dans le cadre de l'offre élargie, nous avons questionné la DRH sur le devenir du DIF et sa transformation en CPF issue de la loi de modernisation sociale 2013. Constatant le faible nombre de VAE pour 2013 (33 pour toute l'entreprise!), nous avons exprimé la nécessité d'assurer un suivi pour réactiver l'attractivité du dispositif. Le bilan des actions de formation a suscité de nombreuses remarques, notamment sur les engagements pris mais non tenus en Vente d'Equipements dans le cadre de la transformation des métiers.

La DRH a évoqué une réflexion globale sur les arbitrages induits par la situation économique : la baisse du budget formation est logique mais ne doit pas remettre en cause la stratégie et les formations qui y sont liées. Dans tous les cas, l'essentiel nécessaire et suffisant doit être fait. Après ces échanges, **les avis des élus ont été recueillis, unanimement défavorables.**

Par la voix de Cosimo Palmitessa, rapporteur CFTC de la commission formation, les **élus CFTC** ont exprimé l'avis suivant : *« Une année pour rien! C'est en ces termes que l'on pourrait résumer le bilan formation pour 2013, dont la fin d'année confirme le sentiment de défaillance déjà exprimé lors du bilan partiel du 21 novembre 2013. Quelques éléments d'appréciation : des formations inadaptées, d'autres non suivies, des rendez-vous ratés dans presque tous les grands périmètres, exemple en Vente d'Equipements malgré le plan de transformation, le DIF : 6000 bénéficiaires pour plus de 14000 en 2012, est-il besoin de commenter? D'ailleurs votre insistance à "expédier" rapidement les données chiffrées 2013 lors de la commission du 03 juin dernier parle d'elle-même. Les élus CFTC du CCE vous confirment donc aujourd'hui pour le bilan complet l'avis défavorable de novembre 2013. Ils se tournent à présent vers la mise en œuvre du nouvel accord formation et les promesses qu'il contient, sans vouloir déflorer le point suivant du programme de la journée. »*

➤ Point sur le plan de formation 2014, les orientations pour 2015 et présentation de la démarche de professionnalisation : 3 grandes priorités

- la réorganisation de l'offre formation décliné en quatre groupes de niveau croissant correspondant à une montée en puissance du collaborateur dans son métier : parcours prise de fonction, offre de professionnalisation, offre de responsabilisation, offre d'évolution
- communication, grâce à l'espace formation et une campagne de sensibilisation organisée sur un mode ludique disponible à partir de fin septembre
- les ressources formatrices : à la suite de la présentation du livret édité à l'intention de la file RH, nous avons suggéré de le distribuer aux membres des commissions formation. Le cumul des missions des ressources formatrices a aussi donné lieu à une interpellation de la DRH.

Le plan 2014 en chiffres a été balayé rapidement, avec l'affirmation que les actions prévues dans le cadre de CAP 2020 seraient réalisées et que la synchronisation des événements devait être préférée à leur planification.

Les orientations pour 2015 en matière de formation sont les suivantes : poursuite des actions déjà engagées sur l'offre

- refonte de l'entretien de professionnalisation
- mise en œuvre du CPF
- développement de la posture managériale servant leader
- développement de l'offre employés organisée en formats courts déployés sur sites.

La démarche de professionnalisation a été présentée par Olivier Saliba, missionné sur ce dossier. Elle est organisée sur un périmètre de 4 métiers - artisans, négoce LS, vente assistée et confection - et déclinée en 5 domaines de pratique du métier - connaissance du produit, mise à disposition du produit, mise en valeur du produit, organisation du travail et relation client. La mobilisation des ressources formatrices s'inscrit dans le fonctionnement en pyramide inversée, et l'introduction d'un interlocuteur unique simplifie l'organisation : les équipes de professionnalisation auront un rôle de facilitateurs de relations. Le périmètre national sera découpé en 8 groupes de magasins pour avoir la qualité et la réactivité nécessaire au suivi des actions. Le démarrage du projet est effectif depuis début juin par la constitution des équipes, les actions en magasin doivent commencer à mi septembre. Cette démarche a reçu un accueil plutôt favorable, qualifiée même de naturelle et indispensable.

➤ Résultats économiques à fin mai 2014 et point à date sur le projet Marge sur Ventes, par René Georgeault du contrôle de gestion France

A partir de maintenant, les résultats seront présentés suivant la nouvelle nomenclature, et donc détaillés par marchés à partir des quatre besoins fondamentaux : se nourrir, s'occuper de soi, s'occuper de son temps et s'occuper de sa maison. Les éléments présentés ne font pas état d'un redressement des comptes à ce stade. Le CA et le panier moyen continuent de baisser y compris par rapport à la concurrence. Ces résultats sont donc difficiles, mais porteurs d'espoir cependant avec une progression en clients et en nombres d'articles. Le différentiel de CA peut s'expliquer par le positionnement prix engagé depuis début mars dans le plan de reconquête. Par ailleurs, l'écart sur le prix par rapport aux concurrents se resserre fortement : doit-on y voir un signe que la guerre des prix donne des signes d'essoufflement? Le redressement du mois de mai demande à être confirmé, mais c'est le premier signal positif depuis 16 mois.

Point à date sur Marge sur Ventes

ce projet, destiné à améliorer la rentabilité par une réactivité et une souplesse de gestion accrue, va se déployer en 3 phases :

- le passage du CA actuel au CA net intégrant le financement des avantages accordés aux clients, réalisé depuis le 1er janvier 2014 pour tous les marchés
- la construction d'une marge "Planet" plus complète ou estimée pour les artisans, qui concerne 32 marchés et le drive depuis le 1er janvier, et se fera le 1er janvier 2015 pour les 67 autres marchés
- la définition de la marge sur ventes comptable qui fait la liaison entre la marge commerciale et la marge nette, qui concerne 55 marchés (hors artisans et carburant) au 1er janvier 2015. Par conséquent, à partir de 2015 il n'y aura plus qu'un seul état de marge.

➤ Consultation sur le bilan 2013 de l'emploi des personnes en situation de handicap :

Anne-Sophie Lepers, en charge de ce dossier à la DRH France, a présenté et commenté les différents tableaux de données, et détaillé les chapitres de ce bilan, qui a par ailleurs déjà été présenté en paritaire le 20 mars dernier avec la restitution de l'audit réalisé par le cabinet JLO. Nos élus sont intervenus pour proposer l'invitation des référents dans les CE lors du bilan TH, stigmatiser le mauvais fonctionnement des commissions de reclassement préventives, et signaler le manque d'intérêt de la formation Handilearning en demandant le décloisonnement de la formation destinée aux managers.

Consultés sur ce bilan, les **élus CFTC** ont donné l'avis suivant : « Les élus CFTC apprécient la volonté de l'entreprise de promouvoir le travail des personnes en situation de handicap notamment au travers de toutes les actions de sensibilisation et de communication engagées au long de 2013. Ils estiment cependant que le maintien dans l'emploi, qui est à leurs yeux un point faible du présent bilan, doit être un des axes prioritaires d'amélioration, ayant constaté des difficultés de

reclassement scandaleuses dans certains cas. Le fonctionnement des commissions de reclassement préventives laisse fortement à désirer quand on constate que 55% des sites n'en ont tenu aucune en 2013. L'implication des partenaires privilégiés que sont les CHSCT a connu également une baisse de régime non cohérente avec l'ambition affichée. Nous constatons aussi beaucoup trop d'inaptitudes totales, un travail est à mener en amont pour les aménagements de postes afin d'éviter des licenciements : il faut se donner les moyens sur le repositionnement de cette population, c'est un axe essentiel pour la réussite du futur accord. Nous donnons néanmoins un avis favorable à ce bilan 2013, en espérant que nous constaterons de meilleurs résultats dans le nouvel accord ».

➤ Renouvellement du mandat de Mr Druelle, expert-comptable du CCE, pour l'année 2014 :

Le mandat de l'expert du CCE pour l'analyse des comptes annuels étant arrivé à échéance, les élus du CCE doivent procéder à une nouvelle désignation. Les propositions sont les suivantes : La CFDT propose le cabinet Syndex, la CGT propose Secafi et la CFTC, satisfaite du travail et de l'accompagnement propose Mr Christian Druelle.

Le vote des élus donne les résultats suivants : Syndex obtient 3 voix, Secafi 2 voix et Druelle 15 voix. Mr Druelle est donc renouvelé dans son mandat d'expert-comptable du Comité Central d'Entreprise Auchan France.

➤ Consultation sur l'ouverture d'une négociation relative à un projet d'accord sur le télétravail :

Un test a été réalisé en DSI, après consultation du CE des Services Centraux où un avis favorable unanime a été recueilli sur sa mise en œuvre. Il a concerné 100 personnes, soit le quart de l'effectif, sur une journée par semaine. Le résultat de ce test a fait apparaître un taux de satisfaction de 100% des personnes ayant pratiqué le télétravail. La DRH et les élus des services centraux ont souhaité formaliser et encadrer cette pratique par un accord au niveau de l'entreprise. La DRH propose une base de deux réunions paritaires pour présenter et débattre de ce dispositif. Les **élus CFTC** ont donné un **avis favorable à l'ouverture de cette négociation**.

➤ Consultation sur le bilan social 2013 et sur le rapport égalité professionnelle Femmes-hommes sur la période :

Pour le bilan social, ce sont Fabien Ritaine et Claire Casaert de la DRH qui présentent les différents indicateurs, ceux-ci font alors l'objet de nombreux commentaires de la part des élus. Les données concernant la formation ont été survolées, eu égard à la discussion de la veille sur le bilan formation. Les indicateurs se rapportant aux conditions de travail ont été analysés avec attention, notamment l'absentéisme, les accidents de travail et leurs conséquences, qui restent à des niveaux élevés. D'autres indicateurs ont donné lieu à débat, par exemple l'augmentation des heures travaillées malgré la baisse des effectifs, la hausse des bénéficiaires de repos compensateurs partiellement expliquée par le nouveau mode de traitement de cette donnée dans les compteurs de temps.

Les **élus CFTC** ont émis un avis défavorable pour 2013, dont voici le contenu : « Pour mémoire, l'an dernier nous avons donné un avis favorable, assorti de réserves sur des indicateurs à l'évolution préoccupante, essentiellement sur le volet conditions de travail du bilan. Nous faisons malheureusement le constat que ces mêmes données qui nous interpellaient l'an dernier continuent de se dégrader, pour un effectif presque stable :

- *taux d'absentéisme global en hausse*
- *taux d'absentéisme maladie en hausse*
- *taux d'absentéisme pour AT et trajet en hausse continue depuis 2008*
- *taux de gravité des AT en hausse continue depuis 2008*
- *% effectif n'ayant eu aucun arrêt maladie : après une augmentation continue de 2008 à 2011, cet indicateur repart à la baisse.*

Autant d'éléments inquiétants au moment où l'entreprise a besoin de mobiliser toutes les énergies pour passer un cap difficile et préparer l'avenir. Toutes ces constatations nous amènent à donner un avis défavorable à ce bilan social 2013 ».

Pour le « Rapport égalité professionnelle 2013 » : Claire Casaert a présenté synthétiquement les différentes données permettant l'analyse comparée des indicateurs. Anne-Sophie Lepers a ensuite commenté le bilan des actions de l'accord signé en juillet 2013.

Au nom des **élus CFTC**, Christine Courbot a exprimé l'avis suivant : « la démarche est enclenchée, le temps a produit quelques effets, le changement frémit. La rénovation nécessaire ce n'est pas un coup de peinture sur la façade, mais un chantier de la cave au grenier qui doit tous nous mobiliser. L'égalité ne va pas de soi, l'entreprise porte le volontarisme et l'a démontré à travers le travail effectué dans la catégorie cadre et cadre "lourd". Sachant qu'il est nécessaire que ces femmes fassent profiter les autres femmes de leur expérience. Pour agir, il nous faut reconnaître qu'il existe un problème dans la conciliation vie professionnelle, vie privée et promouvoir l'initiative et l'exemplarité. Les femmes devraient prendre autant que les hommes part aux décisions de l'entreprise, chacune dans son secteur et devraient montrer que c'est possible afin d'avoir un effet d'entraînement; pour cela il faut changer les mentalités liées au sexe et les stéréotypes, ce qui bien sûr n'est pas qu'un problème lié à l'entreprise mais bien un problème sociétal. Il nous faut travailler sur le vivre et travailler ensemble, pour ouvrir le champ des possibles pour les femmes comme pour les hommes. Les murs de verre ne sont pas brisés contrairement au plafond de verre, et l'horizon des femmes employés reste voilé. Le travail a été fait pour 17.2 % des cadres nous attendons des mesures pour les 82.8% de l'effectif employé, à quand un label qualité pour notre accord ? Et pour vous encourager dans cette voie, nous vous donnons un avis favorable ».

c'est pourquoi
je vote **CFTC**

Elections professionnelles

Magasin de EPINAY

Nouveau magasin, nouvelle section CFTC ! C'est en début d'année que les employés du magasin d'Epinais, en majeure partie en provenance des magasins environnants, nous ont exprimé le souhait d'avoir des instances représentatives du personnel et de bénéficier des œuvres sociales et culturelles.

A l'issue des élections du 6 mai, confrontée à une liste SEGA-CFE-CGC 1^{er} collège, la liste CFTC recueille 57% des suffrages et obtient 2 sièges sur 4 en titulaires CE et DP et 4 sièges sur 4 en suppléants CE et DP ! Une section qui s'affirme dorénavant avec notre Yolette (ex DP SOISY) à sa tête.

Le conseil **CFTC/Auchan** félicite très chaleureusement les nouveaux élus et la section de ce 118^{ième} magasin.

Magasin de ROISSY

Et un autre nouveau magasin (le 119^{ième}) qui sollicite des représentations du personnel, et donc une section CFTC de plus qui recueille le 23 mai dernier 68% des voix face à la CGT au dernier moment représentée ! Avec 6 élus sur 8 en CE et 6 sur 8 en DP, les nouveaux élus CFTC, anciens élus CFTC des magasins de l'Ile de France, auront à cœur de servir et d'accompagner les employés de ce magasin moderne.

Le conseil **CFTC/Auchan** félicite très chaleureusement la nouvelle équipe qui proposera prochainement un Délégué Syndical.

Magasin de NEUILLY

C'est le 6 juin que l'équipe CFTC emmenée par notre combative Fabienne ASMANI a repoussé l'assaut de la CFDT ! Bien que cette organisation a mené une campagne calomnieuse et injurieuse, et déboutée sur le terrain judiciaire en cherchant à empêcher les élections, les élus CFTC recueillent près de 60 % des voix et 2 élus sur 3 en CE ! De plus, c'est le naufrage de la section cgt-FO qui perd sa représentativité avec à peine 5 % des voix.

Une sacrée réussite pour l'équipe CFTC que le conseil **CFTC/Auchan** félicite encore très chaleureusement.

Magasin de SAINT CYR

Ce même vendredi, le magasin de SAINT CYR procédait au renouvellement de ses instances et voyait une large victoire de l'équipe CFTC emmenée par notre ami Patrick THERASSE ! Avec 62% des suffrages et 4 élus sur 6 en CE et 8 sur 12 en DP, les nouveaux élus écartent la section cgt-FO !

Le conseil **CFTC/Auchan** félicite très sincèrement Patrick et ses nouveaux élus pour leur engagement sérieux auprès des employés de ce magasin.

Magasin de GIEN

C'est par la défection, au bout de 4 années de collaboration avec les autres élus, d'un ancien élu CFTC que la CFDT s'implante au magasin de GIEN. C'est tellement facile...

Bien heureusement, les employés de Gien ont considéré le bilan de l'équipe CFTC et permis à celle-ci de conserver la majorité d'action avec 52% des suffrages.

Le conseil **CFTC/Auchan** félicite les nouveaux élus et l'équipe emmenée par notre amie Céline pour le travail accomplie et le projet engagé.

SAV NORD - PILATERIE

C' est le 10 juin dernier que les élections professionnelles de ce centre de réparation SAV ont vu la large victoire de l'équipe CFTC quasi intégralement renouvelée ! 4 ans après, l'effectif du centre ayant fortement baissé de presque de moitié (suite au transfert des dépanneurs en agence SAV intégré dorénavant aux magasins), le nombre de sièges à pourvoir diminue et les élus CFTC l'emportent avec 46% des suffrages.

Le conseil **CFTC/Auchan** félicite très chaleureusement Pierre Yves et ses nouveaux élus pour la communication sérieuse et de proximité.

Magasin de CHASSENEUIL

Vendredi 13 juin, les candidats CFTC emmenés par notre ami Philippe DUCOURET emportent 6 sièges sur 8 en CE avec 61% des suffrages face à la cgt- FO ! Et autant en DP ! Une belle et large victoire pour cette section qui assure, comme il y a 4 ans, sa place de leader sur ce magasin, preuve d'une belle animation et d'un bilan de qualité !

Le conseil **CFTC/Auchan** félicite très chaleureusement Philippe et ses anciens et nouveaux élus et leurs souhaitent une aussi belle réussite que ces dernières années.

SAV OUEST - BLANQUEFORT

Dernier site en élections avant la trêve estivale, les candidats CFTC l'emportent à plus de 50% face à la CFDT et obtiennent 2 sièges sur 4 en CE et 2 sièges sur 2 en DP dans ce Centre de Réparation !

Le conseil **CFTC/Auchan** félicite Philippe et les candidats CFTC pour cette belle réussite et les encourage à poursuivre leur développement.

