



THE CASTOR DAILY NEWS

Mois de Juin



Proverbe du mois de Mars:

Le plus grand plaisir dans la vie est de réaliser ce que les autres vous pensent incapables de réaliser.
Walter Bagehot

EDITO : *Par Christophe Le Floch (Castorama Nantes Orvault)*

L'indignation et après ?

Pour beaucoup s'indigner relève d'un combat vain, d'un courage larvé, laissé à la merci des aléas. Pourtant l'indignation c'est toujours le début d'une prise de conscience voir d'une conscience tout court. Qu'est-ce qui vous indigne, qu'est-ce qui nous indigne ?

Ce qui nous indigne aujourd'hui c'est la souffrance des honnêtes gens, le mépris du travail, le déni du mérite et du talent, l'abandon des fragiles, bref la panne de la démocratisation de la république. S'indigner c'est rendre son rang civil à une idée ou à une action humaine qui ont été déçues.

Face à une direction générale qui reste sourde aux propositions salariales, sociales et économiques des organisations syndicales, il est grand temps de s'indigner et d'agir. Rendons à l'humain sa place, l'économie doit être au service de l'homme et non le contraire.

Je suis indigné par cette direction générale, indigné par leurs valeurs de façade, indigné par leurs propositions salariales aux rabais.

Albert Camus disait : « L'habitude du désespoir est pire que le désespoir lui-même. »

AMEDITER.

Réunion Cce

30,31 mars et 1 avril

Cette réunion a été une réunion marathon !!! Deux jours et demi de débat... Avec plusieurs points importants à l'ordre du jour, notamment :

- ✍ Nouveau concept qui sera déployé au magasin de Villabé en juin, puis de Lormont en septembre.
- ✍ Présentation des résultats de l'enquête Gall'Up.
- ✍ Information et consultation sur le projet de fermeture du magasin de Val d'Europe le Dimanche.
- ✍ Information sur la situation de la société MSDC.

1°) Une présentation détaillée a été faite aux élus du CCE pour présenter le nouveau concept qui va être lancé en test dans le magasin de Villabé en juin et de Lormont en septembre.

Le CCE est consulté sur le projet d'ouverture et de transfert de magasin en 2011, l'instance se déclare favorable (10 votes favorables, 6 votes défavorables, 2 abstentions)

Néanmoins le projet du nouveau concept est à suivre de près, car la quasi totalité des services disparaîtraient, et les métiers des salariés largement modifiés.

2°) M. Dewavrin (directeur des ressources humaines (DRH)) présente les résultats de l'enquête Gall Up Q12. Il déclare que l'objectif de cette enquête est de faire progresser les managers dans leur attitude vis à vis de leur équipes, pour l'amélioration des conditions de travail. Il réaffirme par la même occasion que tout ce qui se mesure s'améliore.



Le chantier sur la progression de la manager'attitude est loin d'être assimilé par certains responsables...

Les plans d'actions mis en place avec les équipes rencontrent des difficultés, des progrès qualitatifs doivent être effectués dans ce domaine.

Le score de satisfaction globale est à 3.90 points sur 5.

3°) La direction présente au CCE le cas du magasin de Val d'Europe qui s'est vu refusé l'autorisation d'ouvrir le Dimanche par le préfet. L'astreinte par salarié et par Dimanche est de 1500€. Castorama a donc décidé de la fermeture de ce magasin le Dimanche. Le CCE vote une motion qui stipule que les salariés n'ont pas à subir les turpitudes de Castorama sur l'ouverture des dimanches. Cédric Thévenet (RS CFDT au CCE) demande qu'une information complète soit apportée au CCE sur la mise en conformité avec la loi des 23 magasins d'Ile de France, et que soit porté à notre connaissance les risques potentiels sur des établissements pouvant mettre des salariés en difficulté.

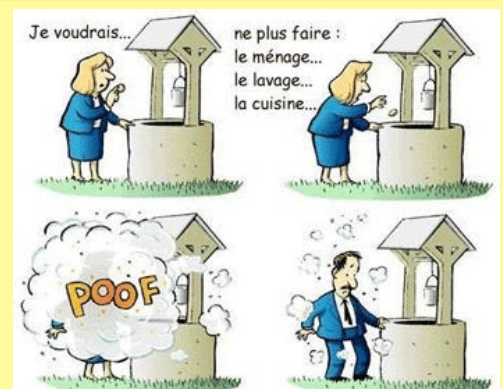
La direction n'est pas favorable à une information sur le sujet.

4°) Suite à la liquidation de Vogica, MSDC est mise en redressement judiciaire. Kingfisher a repris la force de vente (MSDC) dans une société du groupe (Kingfisher France Services).

Par Cédric Thévenet et Franck Toussaint.



Notes d'humour





Le "stress" chez Castorama !!!

Encore une fois, Castorama se distingue avec son savoir faire pour brasser du vent, en laissant les choses en l'état...

En effet, j'ai remonté auprès de la directrice juridique et social à plusieurs reprises, les points d'oppositions que j'avais avec l'expertise en cours sur les risques psychosociaux (nombreuses carences de l'étude à cause du manque d'une étude quantitative, la non présence d'un médecin du travail dans le comité de pilotage, etc...).

La direction, ne voulant pas revenir sur le principe et le déroulement de l'analyse en cours, n'a pas donné suite à mes diverses relances. (Il paraît que c'est une habitude chez la direction nationale de ne pas répondre lorsque le courrier ou le mail est trop contradictoire avec leurs points de vue(Heureusement que les organisations syndicales (OS) et la direction ne sont pas entrain de négocier un accord sur le dialogue social, ça aurait pû faire "tâche") 😊

Par un souci purement "d'opacité", la direction s'est donné des marges de manoeuvre appréciable afin d'écarter certains membres du comité de pilotage de l'expertise du siège et de la plate-forme. La directrice juridique donne libre cours à ses envies : elle nomme "elle même" les membres du CCE pour représenter l'instance dans ce comité de pilotage. Est ce là une gestion digne d'une entreprise qui souhaite intégrer les nouvelles normes de gestion RSE (Responsabilité Sociétales de l'entreprise) ? Elle prend des décisions à la place d'une institution représentative du personnel, elle remplace des membres (gênants ?) par d'autres : plus en phase avec l'opinion de la direction, ou bien n'ayant pas eu l'expérience des expertises magasins...

La direction souhaite ensuite négocier avec les organisations syndicales (OS) pour améliorer les conditions de travail : Pour négocier sereinement, il faut déjà qu'il y est une étude **légitime, incontestable et reconnue par les organisations syndicales**. Or la direction du siège déploie une énergie phénoménale en vue d'écarter le moindre débat, échange de point de vue contradictoire... Actuellement les gestionnaires de la société construisent leur projet unilatéralement, comment les OS peuvent-elles se reconnaître dans ce projet alors qu'elles n'ont pas été conviées à le construire conjointement.

Pourtant les risques psychosociaux représentent un enjeu majeur pour l'enseigne. Castorama, au cours de ces derniers mois, a connu des drames humains, comme d'autres entreprises avant elle. A cause de l'accroissement continu de la charge de travail de ces dernières années, il est très important de s'équiper d'un plan de prévention efficace contre les risques psychosociaux (dont notamment le stress)...

Au cours du mois d'avril, le réseau des responsables des ressources humaines régionales devrait déployer en magasin une sensibilisation des risques psychosociaux auprès des CODIR et des CHSCT.

Une réunion est prévue le 8 avril pour présenter les résultats des analyses des magasins de Fresnes et de Nantes la Beaujoire aux membres du comité de pilotage (ancienne version) et les délégués centraux syndicaux.

Affaire à suivre...

Par Franck Toussaint : membre du comité de pilotage



Soyez comme les canards:



Contenu de la sensibilisation déployée en magasin?

Informations Diverses

1 % Logement devient Action Logement

De nombreuses aides peuvent être attribuées aux salariés du magasin, et ceux dans plusieurs domaines :

- Louer : Avec les aides Loca-pass et la garantie des risques locatifs (GRL) qui garantie les loyers impayés pour le propriétaire.
- Acheter : Avec les prêts accession et du conseil en financement pour l'acquisition d'un bien immobilier
- Déménager : Avec les aides Mobili-pass et le mobili-jeune qui sont faites pour faciliter le déménagement à la suite d'une embauche, ou d'une mutation.
- Accompagner : Avec les aides Cil Pass-Assistance qui peuvent aider une personne en difficulté (Handicap, divorce, etc...)

N'hésitez pas à vous rapprocher des élus CE si jamais vous avez des questions sur le sujet. Vous trouverez le numéro de l'organisme qui s'occupe du magasin ci dessous.

Réseau d'assistante social :

Le CCE finance un réseau d'assistantes sociales nationales pour venir en aide aux salariés de Castorama en difficulté, ses assistantes peuvent intervenir sur toutes les épreuves de la vie (divorce, difficulté financière, etc...). Pour les cas les plus difficiles, elles peuvent monter un dossier pour demander une aide du fond de secours du CCE (dossier suivi par la commission solidarité) afin d'aider au mieux les salariés. L'intervention de l'assistante est intégralement pris en charge par le CCE, aucune participation financière ne sera demandé aux personnes en difficulté. N'hésitez pas à prendre contact avec l'assistante sociale qui s'occupe du magasin. (Coordonnée ci dessous)

Points dates des réunions de juin:

31 mai et 1 juin 2011

CCE sur les bilans sociaux de l'entreprise (Handicap, seniors, égalité...)

8 Juin 2011 :

Commission économique sur le bilan du premier versement du nouvel accord d'intéressement.

15 et 16 juin 2011 :

CCE sur la situation économique de la société.

24 juin 2011

Commission formation.

7 juillet 2011 :

CCE sur la formation.

Contact :

1% LOGEMENT : ALIANCE Mme Lanefranque
05.56.79.99.40

ASSISTANTE SOCIALE : 05.62.47.18.47

Information pratique :

Pensez à faire vos E-LEARNING, dans les 3 mois qui suivent votre inscription sinon vos points seront perdus...

Adresses internet utiles :

www.cfdt.fr

www.castoramoi.com

(Mot de passe : ALOA)

Pour toutes informations supplémentaires, n'hésitez pas de vous rapprocher de votre délégué syndical du magasin...



Prochaines parutions : Juillet