



THE CASTOR DAILY NEWS



Citation du mois :

Quand j'étais petit à la maison, le plus dur c'était la fin du mois... Surtout les trente derniers jours ! Coluche

Bonjour à tous,

L'été 2012 sera chaud !!!

Non, ne cherchez pas le soleil, c'est peine perdue... (Il est parti s'exiler en Suisse pour payer moins d'impôts sur les énergies renouvelables)

Non, ne mettez pas encore vos habits d'été car la pluie a décidé de faire ses heures de solidarité sur le printemps. Gardez vos cirées et vos bottes (made in Bretagne) car ça peut encore servir...

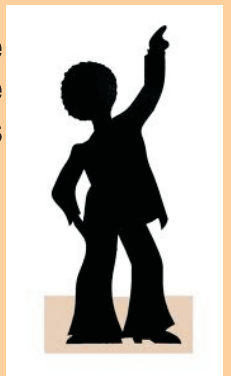
L'été sera chaud car(roulement de tambour (ou de tonnerre pour rester en phase avec la météo actuelle))..... **Castorama réinvente le DISCO !!!**



N'allez pas piller les armoires de vos grands parents, ou ne sortez pas trop vite vos pantalons pattes d'eph de votre garde-robe, car Castorama ne va pas recruter les Bee Gees dans l'immédiat !!!

"Le Do It Smart des Collaborateurs (DISCO)" !!!

Certes, le nom est sympa, mais c'est quoi au juste ?



Le projet DISCO est de faire la chasse aux tâches inutiles et improductives afin de développer la productivité de chaque vendeur... Cette démarche est issue du monde de l'entreprise (Lean management (moins sympa comme nom que DISCO)), que Castorama, dans un souci de développement durable, a décidé de recycler et de déployer à l'ensemble de ces magasins...

En exclusivité dans le CASTOR DAILY NEWS, nous traiterons notamment le sujet du DISCO et l'impact de ce projet sur les effectifs magasins !!! (Désolé pour les amateurs de rock, r'n'b, de folk, rap, etc, mais nous ne parlerons que du DISCO)

vous verrez aussi dans ce numéro le Perco, les frais de santé et bien d'autres sujets...



Bonne lecture à tous et à bientôt
Franck Toussaint (Délégué syndical Cfdt Castorama Agen)

DISCO

Non, Castorama n'essaye pas de s'implanter sur le marché de la musique, en ré-inventant le DISCO (Do It Smart Collaborateur)...

Ce projet est issu de l'univers de l'industrie, son vrai nom est "Lean Management"... Dans la plupart des cas, les résultats de son déploiement ont été catastrophiques dans l'industrie et souvent synonyme de pertes d'effectifs. Le Lean Management est un ensemble de théories et de méthodes, qui visent à construire une entreprise "maigre" et "agile".

La direction de Castorama a souhaité donner une deuxième chance à cette méthode : Opération relooking et changement du nom de scène de cette méthode = DISCO.

Ce nom passe beaucoup mieux dans les équipes magasins et des différentes instances du personnel...

Ce projet s'est construit en trois temps : le test dans 2 magasins, puis 4, et le déploiement. La direction prévoit de déployer la totalité des magasins en 2 ans.

La 1ère fois que le CCE (comité central d'entreprise) a été informé de ce projet, c'était lors de la réunion de janvier (alors même que le projet était déjà en cours de déploiement dans les magasins).

Mme la secrétaire, au vu du projet, a immédiatement demandé une consultation sur ce sujet à la direction :



Photo non contractuelle de Mme la secrétaire du CCE

La tentative de consultation a eu lieu lors du CCE de mai... Les contours du projet sont très mal définis. La direction ne réussit pas à rassurer l'ensemble du CCE sur l'impact que pourrait avoir un tel projet sur les effectifs magasins.

Des salariés subissent les effets de ce projet, changements d'horaires de la réception (sans la moindre consultation des instances), création de fiches individuelles de cadence pour les équipes qui mettent en rayon...

La direction présente ce projet comme pouvant réduire les risques psychosociaux en magasin...

(J'ai vérifié sur Form'acteur pour voir s'il n'y avait pas une formation en DIF "comique et clown" car associer une méthode qui vise à améliorer la productivité avec les risques psychosociaux, cela revient presque à mélanger les torchons avec les serviettes (d'ailleurs la formation "comique et clown" existe bien mais sous l'intitulé Je transmets mon savoir faire à mon client !!!))

Le CCE a refusé de donner un avis sans avoir les prévisions sur l'emploi et voir l'impact éventuel sur le personnel des magasins. La consultation avait été repoussé au CCE du 21 juin initialement et finalement elle aura lieu courant septembre.



Comme les élus CCE ont eu connaissance d'un document de travail de la direction qui prévoit la suppression de 1167 ETP (voir page suivante), le CCE a décidé de repousser « encore » la consultation sur ce projet... Le projet DISCO est directement lié au projet du nouveau modèle économique que travaille la direction (suppression de 1167 etp)... Une réunion extraordinaire CCE sera prévu en septembre sur ces thèmes...

Affaire à suivre (Toussaint Franck)

QUEL IMPACT AURA LE « DISCO » SUR LES EFFECTIFS DES MAGASINS ?

D'après la direction : AUCUN !!! (Rah!!! Ces syndicalistes vont toujours chercher la petite bête !!!)
 Donc pas d'inquiétude à avoir : « Circulez, il n'y a rien à voir » (Comme dirait Coluche)
 Le projet « DISCO » est là uniquement pour libérer du temps aux vendeurs afin qu'ils puissent mieux servir nos clients...
 CQFD !!!

Visiblement la direction a une vision très réductrice des organisations syndicales :

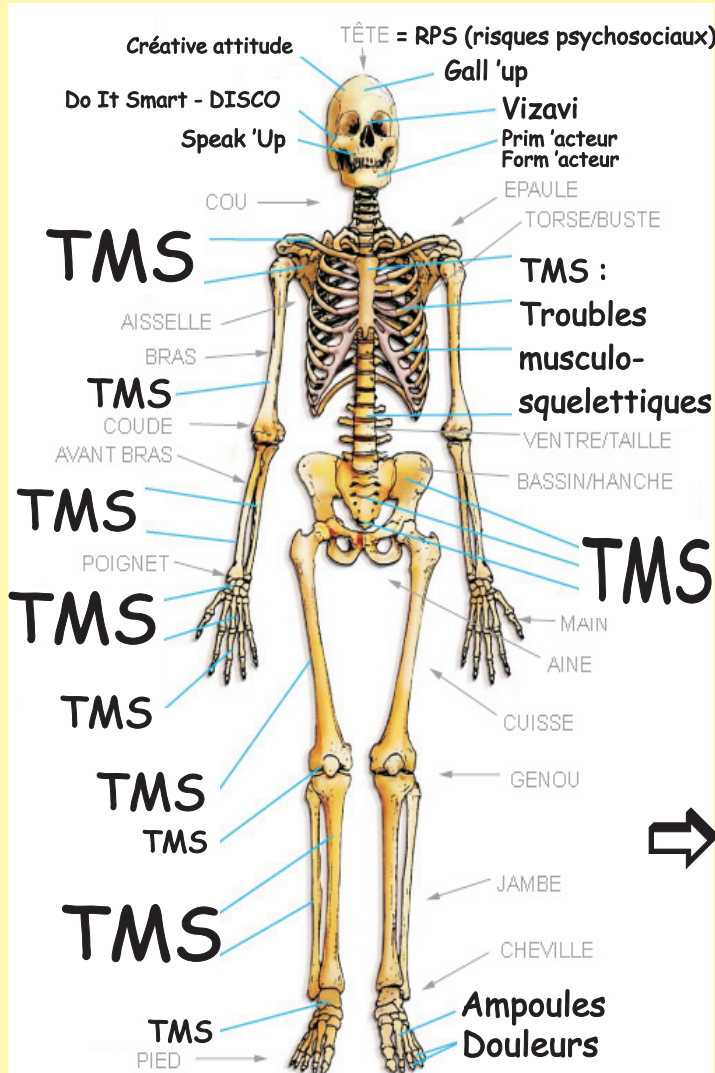


La direction nationale a tenté un tour d'illusionniste (pour ne pas dire enfumage...) envers les organisations syndicales... Faire croire qu'un projet qui améliore la productivité n'aura pas d'effet sur l'emploi dans les magasins... Du grand art !!! (Copperfield peut retourner au vestiaire !!!). Le projet « DISCO » prendrait en compte les conditions de travail des salariés afin de les améliorer (De la virtuosité, je vous dis !!!)...
 Les risques psychosociaux seront éradiqués de la planète Castorama !!! (mieux que Pasteur et Einstein réunis...)

Heureusement la CFDT ne se fait pas si facilement pigeonner !!!

En effet, nous avons appris que parallèlement au projet « DISCO », la direction travaille sur un nouveau modèle économique qui prévoit la suppression de 1167 ETP (Equivalent Temps Plein) dans les magasins... (Zut le tour de passe passe a raté).

Il faut bien maximiser les profits pour nos amis actionnaires !!!



Déjà que nos clients avaient beaucoup de mal à trouver des vendeurs disponibles pour les servir en rayon, l'acte d'achat va devenir un enfer dans les mois qui viennent (à moins que ça soit une adaptation de Ko Lanta, ou une nouvelle stratégie : après le DO IT SMART, voici le DO IT ALONE (Faites le seul, sinon allez chez Leroy Merlin)).

La direction a entendu la problématique de nos clients (il y a une sacrée différence entre « entendre » et « faire en sorte de corriger nos lacunes »), mais les souhaits de nos actionnaires sont prioritaires par rapport aux besoins de nos clients.

Les clients sont « l'oxygène » de notre enseigne et les salariés « les poumons »... A force de compresser l'importance « des poumons », ne risquons nous pas l'asphyxie ?

Sommes-nous toujours des commerçants ou juste un prestataire de service pour nos actionnaires ?

Le CCE n'a pas été dupe, une motion a été émise pour réclamer une réunion spécifique pour traiter uniquement ce sujet !!! Le CCE a refusé de se prononcer sur l'évolution et les prévisions en matière d'emploi tant que la direction nationale n'aura pas apporté une réponse sur ce projet de suppression d'emploi...

➡ **Voici la future anatomie des salariés Castorama : Usés jusqu'aux os !!! Une explosion des maladies professionnelles est à prévoir... Castorama va apporter sa contribution au trou de la sécurité social!!!**

Affaire à suivre...

Franck Toussaint (assisté par Sonia Kurdziel)

P.E.R.CO

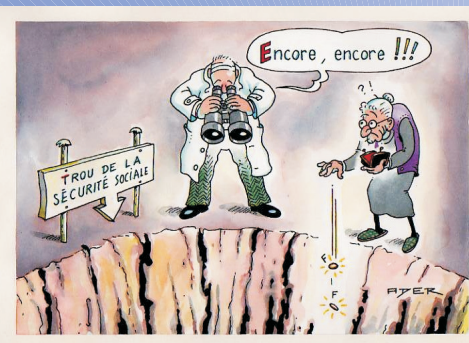
Voilà une négociation que la CFDT a demandé depuis un bon moment... Le Perco est un Plan d'Epargne Retraite Collectif. La direction a enfin décidé de négocier ce point sur 2012, ou presque... "Tous se recycle, et rien ne se perd" telle est la devise de nos dirigeants (dû certainement à la politique RSE (Responsabilités Sociétales de l'Entreprise) de notre enseigne). En effet le projet d'accord PERCO a été le même que nos collègues de Brico Dépot (au mot prêt...), Alors que nous avons dans notre enseigne un Plan d'Epargne Entreprise (PEE) beaucoup plus intéressant... **Les salariés de Castorama n'auront aucune raison de souscrire sur ce PERCO !!!** Mais la direction peut se rendormir sur ses deux oreilles, elle a rempli ses obligations de négociation... A l'origine, le PERCO est prévu pour permettre aux salariés de se créer une réserve d'argent pour leur retraite...



En fait, les salariés ne récupéreront que des miettes lorsqu'arriveront leurs retraites... Et finalement le PERCO se définira plutôt : PER (pertes) CO (collectives)... **Encore une fois, dans un souci purement économique la direction générale se soucie bien de l'avenir de ses salariés...**



Frais de Santé : Appel d'offre



Le sujet de la mutuelle revient dans l'actualité sociale de Castorama : Après une gestion hasardeuse de la direction et des mesures drastiques en 2011, notre mutuelle est revenue dans le vert...



Néanmoins, le régime de base qui a servi à renflouer le régime optionnel pendant de nombreuses années, arrive en bout de course à cause de l'augmentation de la consommation et du déremboursement de nombreux produits de la

Sécurité Sociale...

Le régime de base arrive à l'équilibre (ce régime n'est plus bénéficiaire) et le régime optionnel est revenu à l'équilibre après des années de déficits (je vous promets que les banques Grecs et Espagnoles n'y étaient pour rien dans ces déficits...).

Comme nos frais de santé sont revenus dans le vert, la direction a donné suite aux demandes de la CFDT d'application de l'accord concernant un appel d'offres afin de faire marcher la concurrence sur ce sujet, et de négocier des conditions tarifaires plus avantageuses ou de meilleures garanties.

Cette négociation doit permettre de choisir un assureur sur la base d'un cahier des charges. La direction ne veut pas modifier la structure de remboursement de notre régime de base, malgré la demande de la CFDT.

La direction est plus intéressée par l'augmentation des garanties sur le régime optionnel. En sachant que toutes hausses de garantie signifient hausses de cotisations et que la participation de notre employeur à cette cotisation est de 0% : La hausse ne sera supportée que par les salariés et non par l'entreprise... (Nos actionnaires apprécieront)

Actuellement le cahier des charges a été bouclé et envoyé à une dizaine d'organismes d'assurances et de mutuelles...

Le retour des assureurs était prévu pour le 3 juillet et le choix de l'assureur au 7 septembre.

Dossier à suivre...

(Franck Toussaint)
Castorama Agen



LES NOUVELLES DU FRONT !!!

Dialogue Social

Ca y est après un an et demi de négociations, l'entreprise a enfin un accord sur la promotion du dialogue social !!! **Bravo, quel exploit !!! Et quel accord !!! Tous les budgets pour les négociations ont été divisé par deux !!!** Pour une enseigne qui se vante d'être une entreprise qui se parle, ils ont oublié de préciser que certains outils seront indispensables pour pouvoir communiquer : Mégaphone, sonotone (pour la direction de Castorama)...

Et surtout les délégations syndicales auront d'importantes difficultés pour se déplacer en magasin (ils ne faudrait pas que les délégations découvrent des situations « ubuesques » dans les magasins...

La direction nationale s'évertue à tuer le dialogue social dans l'entreprise. Tous leurs projets actuels (comme le DISCO) sont des pierres supplémentaires à la construction de leur « tour d'ivoire »...

Les forces d'une entreprise sont les salariés, et à force de vouloir retirer des interlocuteurs dans leurs projets afin d'avoir juste un monologue avec eux même (pas de contradictions), c'est toute notre enseigne qui s'en trouve fragilisée...

Cette situation « malheureusement » ne peut pas être pérenne dans le temps.

Le siège Castorama délocalisé
SUR LA LUNE D'ICI 2020



DRH : « Enfin tranquille, plus de syndicats... »
CFDT : Surprise !!!

Les Risques Psychosociaux

Cette année, Noël est en juin !!! (Quand je vous dis que le réchauffement planétaire dérègle tout...)

Lors de la présentation du projet Disco en réunion CCE, j'ai interpellé Mme Mazières (Directrice Juridique) pour connaître l'avancée « hypothétique » d'un guide méthodologique qui devait être déployé en magasin pour lutter contre les risques psychosociaux (RPS : stress, burn 'out, suicide...) suite à l'analyse des experts qui a eu lieu à Fresnes (pas la prison, mais le magasin...) et à Nantes la Beaujoire... **Cette analyse a pris fin, il y a maintenant environ 15 mois !!!**

Le projet du guide méthodologique « printemps-été 2012 » est arrivé !!! Quinze mois de réflexion ont été nécessaire pour sa création...



J'ai rapidement vérifié si je ne rêvais pas, ou que je n'avais pas fumé de tabac « prohibé », ni bu d'alcool... Non c'était réel !!! J'avais bien entre les mains, l'outil censé lutter contre les risques psychosociaux... **Enfin Castorama va réellement prendre en compte les RPS !!!**

A la lecture de ce guide, un constat : Les RPS ne risquent pas de disparaître dans l'entreprise, et vu la politique actuelle de la direction qui prévoit la suppression de 1167 ETP, juste pour satisfaire nos chers actionnaires. Ils risquent même de s'accroître à vitesse grand V...

La direction va déployer dans les CHSCT magasins un guide méthodologique sur les RPS complètement inutile... (Je ne suis pas totalement objectif, ce guide aura bien une utilité si vous avez un bureau ou une armoire bancaire : servir de calage ou de brouillon suivant les besoins)

Dès le départ, le projet de l'analyse des RPS avait du plomb dans l'aile : les responsables de notre enseigne ne voulaient pas construire avec les organisations syndicales, un réel projet de lutte contre les RPS. La direction devait juste satisfaire ses obligations légales : travailler sur les RPS...

Les obligations ont bien été remplies et abouties à un guide qui pourrait prêter à rire tellement son contenu est superflu si le sujet n'était pas si grave avec parfois des conséquences désastreuses pour les salariés de l'entreprise...

Faudra-t-il d'autres drames comme le suicide d'un salarié sur son lieu de travail à AIX EN PROVENCE pour que notre direction prenne pleinement conscience de l'importance du sujet ? Faudra-t-il attendre une vague de drames comme celle de France Télécom pour leur faire quitter leur ligne « dogmatique » d'immobilisme sur le sujet ?

Franck Toussaint (membre du comité de « pilotage » magasin sur les RPS)

Informations Diverses

Action Logement

Président de la commission Logement du CCE Castorama : Franck Toussaint

De nombreuses aides peuvent être attribuées aux salariés, et ce dans plusieurs domaines :

- Louer : Avec les aides Loca-pass et la garantie des risques locatifs (GRL) qui garantit 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...)

Depuis janvier 2012, les collecteurs de Castorama sont : GIC, Cilgère et Villogia. Chaque magasin a un collecteur référent.

N'hésitez pas à vous rapprocher des élus CE de votre magasin, ou de votre délégué(e) syndical(e) magasin, si jamais vous avez des questions sur le sujet. Vous trouverez le numéro de l'organisme qui s'occupe du magasin sur notre site internet (Voir liens utiles).

En cas de problème sur ce sujet, vous pouvez contacter le président de la commission logement par mail : franck.toussaint47@orange.fr

Réseau d'assistantes sociales :

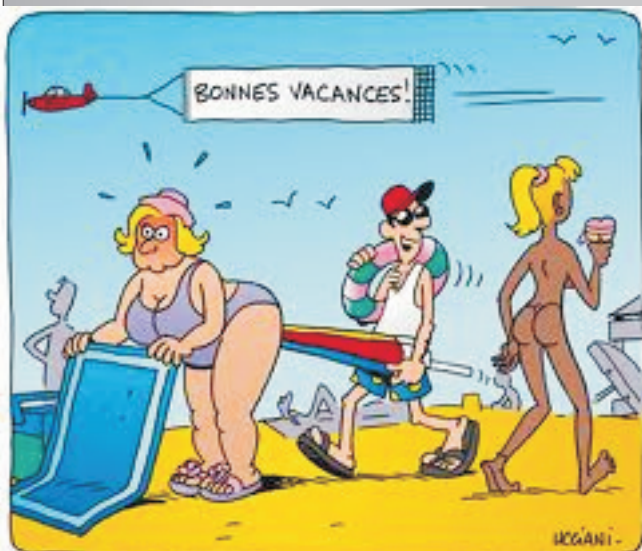
Présidente de la commission solidarité du CCE Castorama : Katia Tricou

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 fonds de secours du CCE (dossier suivi par la commission solidarité) afin d'aider au mieux les salariés. L'intervention de l'assistante est intégralement prise en charge par le CCE, aucune participation financière ne sera demandée aux personnes en difficulté. N'hésitez pas à prendre contact avec l'assistante sociale qui s'occupe du magasin. (Voir liens utiles)

Information pratique :

Pensez à faire vos E-LEARNING, dans les 5 mois qui suivent votre inscription sinon vos points seront perdus...

Pour toutes informations supplémentaires, n'hésitez pas à contacter : Mme Chrystelle Derrien - Déléguée syndicale centrale CFDT
06.11.93.38.83



Bonnes vacances à tous !!!

Adresses internet utiles :
[Www.cfdtcastorama.fr](http://www.cfdtcastorama.fr)

[Www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)

