



CCE Erteco France

Comité Central d'Entreprise

Réunion des 4 et 5 juin 2015

*Compte -rendu syndical succinct
C. Boulay, RS FO CCE*

Avant propos de la direction, en ouverture de séance :

La direction informe le CCE d'une nouvelle constitution des membres de la commission APGIS suite aux nouveaux statuts de l'organisme de prévoyance.

- + Dorénavant, 07 représentants d'ERTECO pourront y participer ;
- + Les statuts de l'APGIS signalent que la désignation se fera par rapport à la représentativité de chaque organisation syndicale.

Pour le formalisme de la mise en œuvre une consultation du comité est requise

Vote du CCE sur le sujet :

2 Organisations syndicales favorables (CFTC et FO) et 01 défavorable (CGT).

1) - Adoption du projet de procès verbal du 19 mai 2015

Point reporté car le PV n'est pas terminé. Désapprobation du groupe FO, notamment à la vue des enjeux de l'ordre du jour de cette réunion.

2) - Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation juridique et de la gestion des enseignes commerciales par ERTECO France pour que le plan de transformation soit un succès économique et social.

Les magasins qui ne trouveraient pas de repreneurs seront fermés ; Dans ce cas, le principe sera de repositionner localement les salariés avec la mise en place de mesures d'accompagnement à la mobilité interne.

✓ Rappel : Suite aux observations et propositions de FO lors de la réunion du 19 mai une nouvelle feuille de route sera présentée aux salariés concernés par les sessions :

- Disposition de l'article L.1224-1 du CT pour la cession des magasins à une autre enseigne.

- Si la reprise ne se fait pas par le biais d'une enseigne alimentaire les trois parties (*salariés, Erteco, et la nouvelle enseigne*) doivent être d'accord pour le transfert du contrat de travail.
- Application volontaire des mesures d'accompagnement à la GPEC.
- Tous les RH de toutes les BU doivent se rencontrer à partir de fin juin 2015 pour accélérer les passerelles régionales RH concernant la mobilité des salariés prioritaires.
- Sites isolés : si pas de repreneur, rencontre avec les IRP pour une mise en place des mesures d'accompagnement.
- Création des comités mobilités au niveau régional afin de bien mettre en place la mobilité entre les BU du groupe.

VOTE : 6 favorables, CFTC - 7 abstention, FO et CGT - 2 contre CGT

3) - Information sur la qualification de métiers sensibles ouvrant droit aux mesures de l'accord de GPEC suite aux échanges lors du comité central d'entreprise du 19 mai 2015.

Les métiers sensibles ouvrent droit aux mesures prévues au titre sur les « publics prioritaires ».

Un accompagnement spécifique et adapté.

Ouverture des mesures d'accompagnement à la mobilité interne.

À compétences égales, les candidatures internes de salariés appartenant aux métiers sensibles sont privilégiées.

Pour FO, différents points sont développés, avec demandes de réponse de la direction :

Différents parcours de mobilité interne,
 Etapes du parcours de mobilité interne,
 Garantie sociales données aux salariés en mobilité interne.

Une réponse motivée de la direction aura lieu dans les 30 jours.

Pour FO, les actions de formation sont incontournables :

Formation d'adaptation à un poste identifié,
 Formation de reconversion vers un nouveau métier,
 Formation diplômante ou qualifiante de longue durée :.
 Formation diplômant ou qualifiante de longue durée.
 Utilisation des droits au CPF dans le cadre de la GPEC,
 Accès à la VAE.

Demande des conditions par le groupe FO :

Reprise de l'ancienneté en cas de changement de BU,
 Indemnité différentielle de rémunération pendant 24 mois,
 Formalisation de la mobilité
 Prise en charge des frais durant la période d'adaptation sur une mobilité vers un poste situé à plus de 30 Kms.

Prise en charge des frais durant la période d'adaptation.
 Prise en charge du coût supplémentaire de transport,
 Aide à la recherche de logement,
 Indemnité forfaitaire de double résidence.
 En cas de déménagement : frais de déménagement,
 Indemnité d'installation dite « prime de rideau »,
 Aides à l'installation,
 Aide à l'emploi du conjoint,
 Indemnité de mobilité.

Ces mesures existent dans le groupe depuis 2006.

Le cabinet ALIXIO pour un accompagnement personnalisé au côté des RH.

Mise en place d'un suivi dans chaque CE.

Mise en place d'un livret dédié aux mesures d'accompagnement social, de la mobilité interne pour les salariés qui sont sur des métiers sensibles.

4) - Information et consultation sur le projet d'avenant d'adhésion à l'accord de participation de groupe Carrefour France.

ERTECO France souhaite participer à l'accord de participation du groupe Carrefour.

Si cet engagement prend forme, un projet d'avenant de dénonciation de l'accord d'intéressement national, sera soumis à approbation.

Carrefour, pour la France, a choisi de calculer la réserve spéciale de participation au niveau du groupe France.

Modalités et perspectives :

La participation des salariés aux bénéfices et l'épargne salariale concrétisent l'appartenance de tous les salariés à un même groupe.

Pour l'exercice 2014, la réserve spéciale de participation s'élève à : 77 028 878 Euros soit + 4% par rapport à 2013.

Maintien de NATEXIS INTEREPARGNE.

Transfert collectif et automatique vers les fonds miroirs Carrefour.

À compter du 1^{er} juillet les salariés ERTECO France intègrent les dispositifs PEG et PERCO Carrefour et peuvent uniquement faire des versements sur les PEG/PERCO Carrefour France.

Signature des accords/avenants au 22 juin.

VOTE :

Ces votes font suite aux points suivants : **15 favorables (FO-CGT-CFTC)** sur l'ensemble des points.

5) - Information et consultation sur le projet d'avenant d'adhésion à l'accord de participation de groupe Carrefour France.

Information et consultation sur le projet d'avenant au plan d'épargne groupe Carrefour France.

Information et consultation sur le projet d'avenant d'adhésion au plan d'épargne retraite collectif de groupe Carrefour France.

Information et consultation sur le projet de transfert des avoirs des salariés vers les fonds Carrefour.

Information et consultation sur les projets d'avenants de dénonciation de l'accord d'intéressement national du 23 juin 2014, de l'accord de participation du 23 juin 2014, du plan d'épargne groupe du 27 juin 2011, et du plan d'épargne retraite collectif du 27 juin 2011.

5) - Information et consultation sur le projet de bilan social consolidé 2014.

La présentation graphique est toujours la même d'années en années malgré les demandes successives de cette instance sur le sujet.

Certains graphiques devraient laisser apparaître une présentation pour chaque région.

Aucune des observations et demandes émanant des régions n'est reprise ; Aucune réponse n'est apportée sur les demandes récurrentes des CE régionaux.

Une fois de plus, force est de constater que la direction reste sourde aux considérations et commentaires concernant les études et analyses du document.

Aucun rapport ou compte rendu de la commission ad hoc du CCE n'est présenté en séance.

Aucun compte rendu des commissions régionales, ou éléments d'analyse, voire de synthèse n'est porté à la connaissance du CCE pour enrichir le débat, et apporter un éclairage sur les situations décrites dans les tableaux de présentation du document national.

Quelques points de présentation :

Augmentation des démissions générale dans l'entreprise en 2014.
 Augmentation des embauches des travailleurs handicapés en 2014 avec 7 embauches.
 Stabilisation des AM et AT par rapport à 2013.
 L'écart se réduit entre les rémunérations les plus fortes et les plus faibles.
 Explosion des frais de personnel par rapport à la valeur ajoutée créée dans l'entreprise.
 Augmentation des arrêts de travail lié aux trajets en 2014.
 35 maladies professionnelles sur l'année 2014.
 Diminution par deux des effectifs formés à la sécurité dans l'année.
 137 salariés déclarés inaptes et 3 reclassés.
 Formation : 3% de la masse salariale, en diminution par rapport à 2013.
 Diminution des contrats de professionnalisation.
 L'apprentissage diminue depuis trois ans.

- ✓ **Pour FO la situation est très loin d'être satisfaisante, et de nombreux points méritent une forte inflexion de la politique sociale, managériale, et de l'emploi, de la part des dirigeants du groupe.**
- ✓ **L'abandon progressif de la formation, et de la sécurité dans l'entreprise est un indicateur important, conséquent qui pèse plus lourdement sur les plus précaires, dont notamment les femmes, que les commissions régionales devront s'emparer, faire valoir, et combattre.**

VOTE : 4 favorables (CGT)- 6 défavorables (FO et CGT)- 5 abstentions (CFTC).

6) - Information et consultation sur le projet de RSC (rapport de situation comparée des femmes et des hommes) consolidé 2014 et de ses données complémentaires.

- ✓ **FO fait valoir le même constat que pour le bilan social, et indique ne pas pouvoir se satisfaire de ce manque de considération pour les IRP, dont notamment les CE des régions, dont le travail n'est jamais répertorié, ni mis en avant, est considéré comme marginal.**

A savoir,

La présentation graphique est toujours la même d'années en années malgré les demandes successives de cette instance sur le sujet.

Aucune structure du document ne permet une visibilité de progression d'années en années, aucun commentaire sur le réalisé en certains domaines, ou ce qui n'aurait pas permis d'atteindre tel ou tel objectif.

Certains graphiques devraient laisser apparaître une présentation pour chaque région.

Aucune des observations et demandes émanant des régions n'est reprise ; Aucune réponse n'est apportée sur les demandes récurrentes des CE régionaux.

Une fois de plus, force est de constater que la direction reste sourde aux considérations et commentaires concernant les études, avis et analyses du document, des commissions régionales.

Aucun rapport ou compte rendu de la commission ad hoc du CCE n'est présenté en séance.

Aucun compte rendu des commissions régionales, ou éléments d'analyse, voire de synthèse n'est porté à la connaissance du CCE pour enrichir le débat, et apporter un éclairage sur les situations décrites dans les tableaux de présentation du document national

Quelques points de présentation

Présentation du RSC,

Aucune femme dans les plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Le document une fois de plus ne reprend pas en compte les observations de l'ensemble des commissions des divers CE sur ce sujet.

Comment établir des plans d'actions si les instances sollicitées, ne sont ni entendues, ni écoutées, ni distinguées dans leurs analyses, et dont les travaux ne sont pas pris en compte ?

La direction présente uniquement des données chiffrées sous forme de pourcentage, ou de graphiques, sans aucune analyse des chiffres référents du RSC.

Une étude a eu lieu par la direction sur les écarts de rémunérations sur 41 postes concernés par l'ancienneté et la séniorité. Les 30 000 Euros mis à disposition lors des NAO ont été utilisés sur ces cas afin de réduire les inégalités.

Comment faire converger les taux de promotion des femmes et les hommes à tous les niveaux dans l'entreprise?

✓ **La délégation FO a fait valoir les points suivants,**

Pour FO, il est urgent de,

Revoir les critères de sélection des potentiels pour éviter les critères discriminants pour les femmes.

Assurer l'équilibre des promotions entre les salariés à temps partiel et temps complet.

Promouvoir l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité parentale relève d'un impératif incontournable

Rappeler les règles d'élaboration des plannings de travail,

Rapprocher le lieu du travail du domicile

Les objectifs de promotion :

Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées de recrutement,

Gommer les stéréotypes Femmes / Hommes,

Former les acteurs du recrutement de DIA France afin d'identifier et de lutter contre les stéréotypes femmes hommes mis en œuvre lors des procédures de recrutement,

Rééquilibrer le ratio des embauches entre les femmes et les hommes,

Rééquilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation,

Rééquilibrer l'accès des femmes et des hommes aux parcours de professionnalisation,

Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial,

La délégation FO demande quels moyens au service de quelle politique sera mis en place pour atteindre ces objectifs ?

VOTE : 4 Favorables - 7 Défavorables - 4 Abstentions

(Désolé pour la répartition des OS mais je n'y comprend plus rien, il semble que chacun au sein des OS fasse comme il lui plait, sans aucune cohésion ou logique d'ensemble),

Une chose est sûr, c'est que **FO a voté à l'unanimité de façon défavorable.**

17H30, fin de réunion pour le 04 juin
Reprise des débats demain 05/06 à 9H30

○ **Reprise de la réunion 05 juin, à partir de 09H30**

7) - Complémentaire santé : point sur la commission frais de santé/prévoyance du 21 mai 2015 ;

Informations relatives à la présentation des comptes de résultats 2014-actualité.

Reprise provision capitaux décès au 31 décembre 2013=249 814 Euros
Total rente de conjoints=10 931 Euros
Total incapacité=639 933 Euros
Total invalidité=960 732 Euros

Portabilité financée selon le principe de la mutualisation.

Une entrée en vigueur :

- Au 1^{er} juin 2014 pour les frais de santé
- Au 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance

Auparavant le renoncement à la portabilité valait pour la totalité des garanties.
Entre le 1^{er} juin 2014 et le 1^{er} juin 2015, le bénéficiaire des frais médicaux est de droit.
Le salarié peut, le cas échéant, renoncer à la prévoyance seule.

Nombre de dossiers *incap* en 2013=381
Nombre de dossier *inval* en 2013=114
6 capitaux décès réglés en 2013=23 639 Euros
13 capitaux décès restant à régler=17 916 Euros
Nombre de dossiers *incap* en 2014=312
Nombre de dossiers *inval* en 2014=144
9 capitaux décès réglés en 2014=24 972 Euros
13 capitaux décès restant à régler=21 745 Euros

REGIME FRAIS DE SANTÉ :

11 494 adhérents en 2014-coefficient familiale 1,92
12 147 adhérents en 2013-coefficient familiale 1,92
Une baisse des encaissements entre 2013 et 2014 liée à la baisse des effectifs.
L'optique restant les frais les plus importants.
L'appareillage restant les frais les moins importants.
Seule les prestations du régime tranquillité augmentent entre 2013 et 2014.

- ✓ **FO demande une présentation verticale des résultats pour les prochaines fois, une présentation des régimes tranquillité, confort, sérénité en lieu et place de tranquillité, tranquillité confort, tranquillité sérénité. La demande est prise en compte.**

Focus Itelis : on observe que les salariés n'utilisent pas le réseau itelis pour les achats coûteux. La part des dépenses restant à la charge du salarié peut donc aller de 23% à 35%. Une meilleure présentation de cette prestation est demandée

8) - Information et consultation sur le projet de plan d'actions 2014 du contrat de génération.

Engagement en faveur de l'insertion durable des jeunes.
Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés.
Transmission des savoirs et des compétences.
Égalité professionnelle et mixité des emplois.

Pourcentage de jeunes salariés embauchés âgés de moins de 26 ans en CDI sur le total des embauches en CDI = 18% en 2014.

Salarié référents = 87

Aucun salarié référent sur la région centre ouest.

Pourcentage d'entretiens de suivi de jeunes embauchés en CDI sur le nombre total de jeunes en CDI = 15%.

CCE Erteco France

CR succinct / Réunion des 04 et 05 juin 2015

Pourcentage de contrats en alternance conclu dans l'année par rapport à l'effectif permanent CDI = 4%.

Pourcentage des embauches de salariés âgés de 50 ans et plus sur le nombre total d'embauches en CDI = 5%

Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus par rapport à l'effectif total DIA France = 11%.

Nombre annuel de bilans de compétence réalisés par les salariés âgés de 50 ans et plus = 4.

Pourcentage de recrutements de Femmes de moins de 26 ans par CSP par rapport à la totalité des embauches = 9%.

- ✓ **FO porte à l'attention que ce plan d'action n'a pas été présenté en régions dans les CE, et qu'il représente une quasi découverte.**
- ✓ **Comment établir en une seule réunion, l'information et la consultation, sans débat ou enquête ou analyse préalable,**
- ✓ **Comment rendre un avis motivé et pertinent dans ces conditions ?**
- ✓ **Il ressort de cet exercice que ce point figure à l'ordre du jour sous cette forme uniquement pour les besoins et nécessités du formalisme légal afférent ;**
- ✓ **Pour FO cette présentation reste purement incantatoire, manque d'informations sur les moyens, ainsi que sur les inflexions de la politique de l'emploi**

VOTE : 4 Favorables (CFTC)-4 Défavorables (FO)-7 abstentions (CGT).

9) - Information et consultation sur l'utilisation du CICE.

ERTECO France ne paiera pas d'impôts sur les sociétés au titre de l'exercice fiscal 2014.

ERTECO n'a pas perçu pour le moment de versement de la part de l'État.

VOTE : 8 Défavorables (FO ET CGT)- 7 abstentions (CFTC).

10) - Information sur la mise en place de la déclaration sociale nominative.

L'entreprise passe d'une logique de déclarations ponctuelles à une logique de déclaration permanente, dite « au fil de l'eau ».

La DSN est une déclaration simplifiée, une DSN mensuelle.

La DSN est portée dans le pacte de compétitivité, sous la **Décision n°27** :

Engager à court terme cinq chantiers de simplification des démarches des entreprises.

Obligatoire pour toutes les entreprises dès janvier 2016.

Adaptation de l'outil de paie et formation des salariés.

14H40 Fin de réunion

CB, RS FO CCE

Pour la réunion du CCE des 04 et 05 juin 2105

Le 05 juin 2015