

*Compte rendu succinct*



**Carrefour Proximité France**

*Comité Central d'Entreprise  
Réunion exceptionnelle, 24 octobre 2017*

**Compte rendu succinct**

**Rappel de l'ordre du jour :**

- 1) Présentation d'un point d'étape sur le fonds de solidarité
- 2) Point général sur le dispositif prévoyance et frais de santé suite notamment à l'avenant du 29 septembre 2017 à l'accord groupe.
- 3) Information et consultation relative au bilan du plan de formation 2016 et à la réalisation du plan de formation 2017 sur le 1<sup>er</sup> semestre.
- 4) Information et consultation relative aux orientations de la formation professionnelle 2018.
- 5) Information sur la qualification effective de « métier en vigilance » suite aux échanges avec la commission GPEC.
- 6) Présentation de la cartographie des métiers de Carrefour Proximité France.
- 7) Suivi des effectifs Carrefour Proximité France au 30 septembre 2017.

**Point 1 :**

Budget de 60 000 euros géré par la commission paritaire d'attribution, sous condition d'attribution (2 ans d'ancienneté et 2 500 euros maximum versés annuellement par salarié).

Ce fonds permet de venir en aide aux personnes en grande difficulté financière.

Total des aides versées : 18 982,91 Euros.

La commission s'est réunie 9 fois depuis les NAO 2017.

**Point 2 :**

En 2015 et 2016, le régime frais médicaux actifs a laissé ressortir un solde créditeur d'environ 6 millions d'Euros.

Montant de la réserve au 01/01 /17 = 25 millions d'Euros.

Mise en conformité du régime avec les dispositions du « contrat responsable ».

Mise en place d'un régime facultatif pour limiter les impacts de ce contrat responsable.

Cotisation mensuelle salarié en 2017 = 52,63 Euros

**Compte rendu succinct**

Cotisation mensuelle salarié en 2018 = 51,48 Euros

La prise en charge des dépassements d'honoraires par le contrat de complémentaire santé doit être plafonnée à 100% BRSS sauf si le médecin adhère aux contrats CAS/OPTAM/OPTAM CO.

- Lexique : OPTAM (*Option pratique tarifaire maîtrisée*).

L'OPTAM permet au médecin de bénéficier des majorations de tarifs liées aux consultations prévues par la convention médicale et de percevoir un forfait sur les actes réalisés à tarif opposable.

Les modalités du contrat responsable sont à mettre en place au 1<sup>er</sup> novembre 2017.

OPTIQUE : Mise en place d'une grille de remboursement sur les verres.

Application des plafonnements imposés par le contrat responsable.

Mise en place d'un régime facultatif à adhésion individuelle afin de compenser les impacts de plafonnement réglementaires des garanties pour les couvertures hors OPTMA soit 4,90% par mois en 2017.

Pas de gratuité sur les deux derniers mois 2017/pas de baisse de cotisation en 2018 pour les anciens salariés (retraités).

**Point 3 :**

- Réalisés 2016 :

4641 stagiaires sur 6129 prévus.

2652 salariés formés.

51% de femmes pour 49% d'hommes

28% de cadres

2,68% de dépenses de formations réparties

132 nouveaux contrats en alternance conclu au cours de l'année

3 promotions CQP

Nombre d'heures 88 447 heures

% effort de formation sur MSBA 2,68%

Coûts annexes 1 221 052 Euros

- 1<sup>er</sup> semestre 2017 :

7 promotions CQP

2706 stagiaires

Nombre d'heures 26401 heures

% effort de formation sur MSBA 0,86%

**Consultation relative au bilan du plan de formation 2016 :**

- ⇒ 12 favorables (FO-SNEC-CFTC-CFDT) - 1 défavorable (CGT)

**Consultation relative au bilan du plan de formation du 1<sup>er</sup> semestre 2017 :**

- ⇒ 10 abstentions (FO-CFTC-CFDT) - 1 blanc (CGT) - 2 favorables (SNEC)

*Compte rendu succinct*

**Point 4 :**

Les axes prioritaires de formation sont définis pour les trois années à venir, et s'inscrivent dans le cadre de la mise en place et des enjeux de la nouvelle entité proximité unifiée.

Le plan de formation est principalement dédié au service du commerce et des clients, et se décline en quatre orientations prioritaires :

- Professionnaliser les équipes
- Garantir la sécurité des salariés
- Développer l'employabilité
- Initier une approche digitale

**Professionnaliser les équipes :**

- Accroître la qualité de la relation client en finalisant la formation de tous les salariés magasin sur le thème « accueillir chaque client comme mon invité ».
- Perfectionner les connaissances métier et marchandises des salariés en magasin, en particulier sur la boucherie, les fruits et légumes, le PVP et la démarque.
- Permettre aux chefs de secteur et aux chefs de magasin d'appréhender les différentes notions de gestion et s'approprier les nouveaux outils mis en place pour suivre l'activité au quotidien et comprendre les résultats du magasin.
- Accompagner la montée en compétences des conseillers de franchise en développant une formation sur mesure intégrant la dimension « relation clients ».
- Développer une nouvelle posture de formateur en s'appropriant une pédagogie au plus proche des besoins de l'entreprise et des apprenants.
- Acquérir une nouvelle culture managériale en modernisant les pratiques, et se dirigeant vers un management collaboratif et agile.

**Garantir la sécurité des collaborateurs :**

- Mettre en place les formations nécessaires pour assurer la sécurité dans les magasins et les sièges.
- Répondre aux obligations légales en terme de prévention des risques
- Prévenir les RPS et savoir agir selon les situations détectées.

**Développer l'employabilité :**

- Proposer plusieurs parcours certifiant pour accompagner l'évolution des salariés en magasin.
- Communiquer sur le bilan de compétences et accompagner tous les salariés souhaitant s'engager dans une reconversion professionnelle en favorisant les démarches individuelles.

**Initier une approche digitale :**

- Découvrir les outils digitaux mis à disposition des salariés via le BUS DIGITAL qui se rendra au plus près du terrain.
- Utiliser les réseaux sociaux comme moyen de promouvoir la marque employeur.

**Compte rendu succinct**

- Proposer une offre de formations en RAPID LEARNING sur des thèmes transverses et métiers en libre accès via la plateforme CAP FORMATION.

**Consultation relative aux orientations de la formation professionnelle 2018 :**

10 abstentions (FO-CFTC-CFDT) - 2 favorables (SNCEC) - 1 blanc (CGT)

**Point 5 :**

Démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

6 types de métiers : émergents, tension, stables, évolutions, sensibles, vigilances.

Les salariés dont le métier a été déclaré en vigilance peuvent ainsi bénéficier d'un dispositif particulier de formation, les dossiers sont étudiés au cas par cas.

Classement en métier sensible du poste de chef de vente suite à la consultation du CCE sur les OST.

2 Chefs de vente concernés.

Information sur le classement en métier en vigilance du poste de chef de secteur.

43 CDS à date pour 371 magasins intégrés.

Information sur le classement en métier en vigilance du poste de chef de magasin.

438 CDM pour 371 magasins intégrés.

Les CDM sur Paris sont déjà reconnus en métier sensible.

**Point 6 :**

Attribuer à chaque métier de l'entreprise une fois par an la typologie de métier à laquelle il appartient de classer les 6 types de métiers.

Porter une attention particulière sur la formation le parcours professionnelle sur les métiers en tension, vigilance et sensible.

**Point 7 :**

4659 salariés à date

2117 employés / 1844 agents de maîtrise / 698 cadres

61,1% de femmes

38,9% d'hommes

85,4% de CDI

14,6% de CDD

*Fin de réunion 14h55*

**C. Boulay**

*RS FO CCE*



