

*Compte rendu succinct*



**Carrefour Proximité France**

*Comité Central d'Entreprise  
Réunion 06 et 07 novembre 2017*

**Compte rendu succinct**

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

- 1-** Approbation des projets de procès-verbaux des réunions des 14 septembre 2017 et 20 septembre 2017.
- 2-** Information en vue de la prochaine consultation sur la politique sociale de Carrefour Proximité France, les conditions de travail et l'emploi.
- 3-** Information sur la mise en place du Plan de Déplacements Entreprise de Carrefour Proximité France en application de la loi sur la Transition énergétique pour la Croissance Verte du 17 août 2015.
- 4-** Consultation sur un projet d'intégration au règlement intérieur de la société d'un ensemble de dispositions relatives à une politique de lutte contre la corruption et le trafic d'influence dans le cadre de l'article 17 de la loi n°2016-1691 du 09 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique et conformément à la procédure prévue à **l'article L1321-4 du CT**.
- 5-** Information et consultation sur le projet de déploiement de l'activité point relais dans certains magasins.
- 6-** Information et consultation sur le projet de « l'expérience client de l'omni canalité du retour » dans certains magasins.

**Point 1.**

Après quelques corrections à la marge, les PV sont approuvés.

**Point 2.**

L'évolution des effectifs entre 2015 et 2016 reflète la fusion entre ERTECO France et CPF intervenue le 30 septembre 2016.

Suite à la fusion la répartition des effectifs CPF s'est inversée avec une proportion plus importante d'employés que d'agents de maîtrise et de cadres.

Une population féminine plus souvent à temps partiel. Les femmes représentent 58% des effectifs. Les hommes représentant 42% des effectifs.

**Compte rendu succinct**

Une proportion importante de CDD collègue « *employé* » lié à la gestion des absences et des périodes de congés payés.

Les femmes représentent 58% des CDD, et 63% de l'effectif en CDI sur 2016.

Les hommes représentant 37% de l'effectif en CDI sur 2016.

La majorité des postes tenus par des femmes est en magasin, ce qui explique que la majorité des femmes sont des employés ou agents de maîtrise.

57% des embauches concernent des hommes.

Les embauches en CDD concernent une population plus féminine.

La majorité des embauches concernent les postes en magasins.

Les femmes représentent 57% des embauches en CDD et 57% des transformations en CDI.

58% des départs concernent des femmes. 42% des départs concernent des hommes.

Les licenciements concernent 65% de femmes et 35% d'hommes.

Relatif équilibre dans les démissions malgré la disparité des effectifs entre hommes et femmes.

71% des départs à la retraite concernent les hommes dont 80% sont des cadres.

Une population plus masculine à partir du niveau 6.

Importante population féminine en magasin intégré.

La majorité des postes féminins est en magasin, ce qui explique que la majorité soit en niveau 2 employé, ou 5 AM.

Une ancienneté moyenne légèrement plus élevée chez les femmes.

Les hommes ont plus d'ancienneté sur les postes de cadres.

Une moyenne d'âge global de 37 ans.

Une population masculine plus jeune chez les non cadres.

808 stagiaires féminines pour 486 femmes formées soit 1,6 formation par femme.

966 stagiaires masculins pour 496 hommes formés soit 1,9 formation par homme.

Le nombre de jour d'arrêt moyen par femme est de 6 jours.

Le nombre de jour d'arrêt moyen par homme est de 4 jours.

⇒ **Pour Force Ouvrière,**

*« Une nouvelle fois, nous devons souligner le taux de précarité très élevé chez les femmes, corrélé à une disparité conséquente devant la formation.*

*En outre, nous constatons que cette présentation reflète uniquement le bilan des trois dernières années sur le social de Carrefour Proximité France, les conditions de travail et l'emploi.*

*Nous constatons malheureusement qu'aucune politique sur ce sujet n'est envisagée pour améliorer plusieurs thématiques pour l'année 2017 en cours et 2018 à venir.*

*En conséquence, nous souhaitons nous donner la possibilité d'être assisté par un expert qui permettra de nous éclairer au mieux avant consultation sur les conséquences de cette présumé politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein de Carrefour Proximité France ».*

**VOTE DU RECOUR À L'EXPERT :**

**Compte rendu succinct**

13 votes favorables

**VOTE SUR LE CHOIX DE L'EXPERT :**

Deux cabinets proposés : Cabinet EMA et 3 E conseil. Le cabinet EMA est choisi avec 11 votes favorables.

**Point 3.**

Les établissements regroupant plus de 100 salariés sur même site et situé dans un plan de déplacement urbain doivent élaborer un plan de déplacement entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

- **Objectif :** réduction des émissions de gaz à effet de serre des déplacements des salariés.

**Pour CPF, des opportunités :**

Améliorer la QVT et encourager une meilleure organisation du travail en améliorant les déplacements des salariés.

Renforcer l'image citoyenne, responsable et d'ancrage local de Carrefour Proximité.

Renforcer le dialogue social entre la direction et les salariés, l'entraide entre salariés.

**Dispositif en 3 étapes, piloté par la Direction Développement Durable de Carrefour France :**

Désignation d'un référent/site qui fera un état des lieux du site.

Enquête auprès des salariés de chaque site concerné pour cerner leurs besoins.

Définition du plan d'actions ciblées (ex : bornes vélos électriques, arrêt de bus...).

**Chez CPF, 4 sites concernés par la loi :**

CR Sud-Ouest (156 salariés)

CR Nord (119 salariés)

CR Paris-Centre (158 salariés)

CR Sud-Est (142 salariés)

**Partenariat avec le prestataire EM Service (RATP), validé par les pouvoirs publics.**

**Point 4.**

La corruption est une infraction pénale, notamment en France.

Les condamnations d'entreprises et de personnes physiques se multiplient. La Loi Sapin 2 promulguée le 9 décembre 2016 a renforcé sensiblement le dispositif de lutte contre la corruption.

Carrefour est engagé dans le développement d'une culture de confiance et d'intégrité.

Carrefour refuse toute forme de corruption et respecte les lois anti-corruption applicables.

Nos principes d'action et de comportement s'inscrivent dans la continuité des engagements du groupe.

Cette Loi vise notamment à mieux lutter contre la corruption.

Création d'une agence anticorruption.

Mise en place de procédures de prévention et de détection.

Instauration d'une convention judiciaire d'intérêt public.

**Compte rendu succinct**

Facilitation de la poursuite des faits de corruption.  
Renforcement sensible de la protection des lanceurs d'alerte.

**Sanction pénale par une amende en cas de manquement.**

L'ensemble des salariés fera l'objet d'une sensibilisation dans le cadre des dispositifs de formation et notamment par le biais d'un e-learning.

**Consultation :**

13 votants  
3 blancs  
2 favorables  
8 abstentions

**Point 5.**

Évolution des attentes des consommateurs qui « structurent, directement et indirectement, le commerce de proximité ? ».

Croissance continue du commerce sur internet depuis 10 ans.  
Développement des livraisons et retours des colis au sein des commerces de proximité.  
S'aligner par rapport à la concurrence qui propose l'offre Point Relais.

Le projet Point Relais s'inscrit dans la vision stratégique du groupe :

- Replacer le client au cœur du métier
- Être omni canal
- Placer le réseau proximité dans une dynamique 2.0

Offrir aux clients un service incontournable tout en rendant les magasins visibles sur d'autres canaux.  
Augmenter le trafic en magasin et par rebond le CA.  
Fidéliser les clients avec une offre de service.  
Orienter le flux retour des achats Rue du Commerce dans les magasins Carrefour, et non pas à la concurrence.

Nombre de colis prévisionnel = 30 colis par jour  
Volume adapté à la taille de la réserve  
Volume des retours est déjà inclus dans les prévisions de volume.

Plus de 60% des flux sont des produits textiles, les 40% sont principalement des produits techniques, culturels, de décoration ou de loisirs.

**Temps inclus dans la cible de VHT 2018 = 15 heures allouées à ce service en plus pour 30 colis réceptionnés.**

Les opérations de réception seront à confier en priorité à un chef de magasin ou à un adjoint.  
Les partenaires retenus, Relais Colis et Pickup, mettent au cœur de leur dispositif la traçabilité des colis.

**Transfert de responsabilité :**

CPF - CCE réunion 06 et 07 novembre 2017 / *Compte rendu succinct*

***Compte rendu succinct***

À chaque « signature », la responsabilité des colis est transférée :

À la livraison, le chauffeur transfère la responsabilité des colis au CDM/ACDM réceptionnaire. En cas de doute sur l'intégrité d'un colis, le CDM/ACDM réceptionnaire le refuse.

À la remise de son retour, le client transfère la responsabilité du colis au réceptionnaire, il doit et renforcer si nécessaire l'emballage du colis pour garantir son intégrité jusqu'à la remise au chauffeur.

**Les outils à disposition :**

Les partenaires retenus s'engagent à fournir un PDA (terminal portable).

Le remplacement en cas d'usure et la maintenance du PDA sont inclus dans le partenariat.

**La formation-Volet Point Relais :**

Afin d'accompagner les équipes dans un éventuel déploiement, les équipes projets ont pensé le dispositif suivant :

Formation initiale et contre-formation

Module réalisé par les partenaires sur une durée de 2-3 heures.

Contre formation réalisée 10 jours après la formation initiale.

Formation effectuée par les partenaires Relais Colis et Pickup.

Formation sur chaque point de vente par l'animateur réseau.

Formation effectuée par chaque membre des équipes magasin.

Suivi et pilotage par la ligne hiérarchique.

Formation mutualisée pour les points de vente.

Déplacements possibles en DR.

**La conduite du changement :**

Communication, support opérationnel, relais auprès des partenaires sur des problématiques nationales.

Animation à distance (mail et téléphone) avec des déplacements possibles en DR.

Engagement de la part des partenaires du passage régulier de l'animateur réseau.

**Planning prévisionnel :**

Déploiement national début janvier/fin de déploiement fin juin

***Au vu des nombreuses questions soulevées lors des consultations, les points 5 et 6 sont reportés au prochain CCE.***

**C. Boulay**

*RS FO CCE CPF*

*Fin de réunion le 7/11 à 13h10.*

*Compte rendu succinct*

