

Compte rendu de CCE du 12 juin 2014.

Présents pour la CFDT:

Mmes DANEZAN Christiane, VERAGUAS Marcelle, PACOT Véronique, MAGRE Valérie, JACOBIAK Sophie, Messieurs GRUAU Jany, DUCHEZ Thierry, VERCOUTRE Olivier

absent: DESGEORGES Yohann

début de la réunion à 8H30

1/ information et consultation sur le bilan social 2013

effectifs à 2013: **29684** salariés dont **20803** CDI et **3922** CDD

Répartition de l'effectif par sexe au 31/12

2013

Employés / Ouvriers

Hommes	7 393
Femmes	18 531
Sous Total	25 924

Agents de Maîtrise

Hommes	679
Femmes	806
Sous Total	1 485

Cadres

Hommes	1 555
Femmes	718
Sous Total	2 273
TOTAL	29 682

→ **Vote sur le bilan social :** 5 Blanc, 3 Pour et 10 défavorable

2/ Information sur le bilan CET 2013

5803 salariés sont titulaires d'un compte épargne temps
14882 jours de placés dans le compteur

Celui-ci a pour objectif de permettre aux salariés ayant placé des jours, de les utiliser pour un projet personnel, un départ progressif à la retraite, le paiement de jours via le CET.

Aucune remarque sur le sujet, l'accord étant arrivé à son terme, celui-ci sera renégocié à compter du 15 juillet 2014.

3/ Information et consultation sur l'emploi conformément à l'article L2323-56 du code du travail

Mise en oeuvre d'un accord en 2013 avec une fixation des orientations et du recrutement portant sur l'emploi dans l'entreprise.

- 1er enjeu: recruter + de 1000 alternants en 2013
- développer les partenariats écoles en vue des recrutements de l'encadrement
- développer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Il y a un besoin en recrutement de 50 directeurs pour l'année 2014 dans le cadre des recrutements en externe

Le profil privilégié de recrutement externe est soit sur des profils débutants BAC + 5 écoles de commerce ou ingénieur agro agri, soit expérimentés dans nos métiers.

Les orientations de formation professionnelle pour 2014 portent sur:

- renforcer le professionnalisme des salariés sur les compétences métiers
- reconnaître l'expérience des collaborateurs par le biais de dispositifs de formation spécifiques CARREFOUR MARKET
- mise à disposition de parcours de formation management pour les managers en poste
- manager la diversité
- préparer les équipes au déploiement du E-Commerce
- renforcer les dispositifs de formation santé sécurité

Les membres du CCE ont été consultés sur les orientations et le bilan de recrutement pour 2013

→ **Vote :** 6 Blanc ; 3 Pour ; 10 défavorable

4/ Information et consultation sur le projet d'intéressement collectif

L'intéressement collectif est un accord triennal qui produit des effets sur 3 ans et les critères sont revus par avenant chaque année avant le 15 juin afin de respecter le cadre légal.

L'accord porte sur 3 critères avec des paliers d'atteinte sur chacun des niveaux:

- chiffre d'affaires TTC hors essence
- taux de démarque hors essence, hors zone marché et hors décote
- notation issue des baromètres clients mensuels

La prime totale peut atteindre 1100 € si les 3 critères sont atteints

5/ information et consultation sur le projet d'accord de codification à droit constant visant à mettre en place une convention collective d'entreprise

La lisibilité des accords étant très complexe pour les salariés et les élus, l'entreprise avec les partenaires sociaux a décidé d'engager des négociations afin de retranscrire dans un document intitulé convention collective d'entreprise l'ensemble des accords avec une codification par thème qui permettra une meilleure lisibilité

→ **vote :** 14 favorable ; 5 défavorable

6/ Présentation des comptes réalisés en 2013

- 492 magasins au 1er janvier 2013 en intégré
- 19 magasins ont été cédés à la franchise
- 3 reprises en location gérance

A fin décembre 2013 le parc magasin est à 468 avec 24 magasins en moins

En 2004 le parc magasin était de 1022 et en 2014 le parc de magasin est à 920 soit 102 magasins en moins sur le parc intégré en 10 ans,

Le chiffre d'affaire hors essence est à + 0,1% a fin 2013 par rapport a N-1 et à -0,8% par rapport au budget

évolution du nombre de clients est stable, mais nous avons une évolution du panier moyen de +0,4% avec un panier moyen à 32,09€

Une baisse des heures travaillées de -1,2% en 2013

Par contre à magasins comparables, les heures travaillées sont en hausse de +2,49% en 2013. les heures complémentaires augmentent de +5,3% et les heures supplémentaires de +22,9%

Le turnover se stabilise en 2013, il reste cependant élevé et il est de l'ordre de 62% de l'effectif

Les embauches sont en hausse de +9,1% pour les CDI et de +1,1% pour les CDD qui constituent près de 78% des embauches

Les rémunérations moyennes augmentent pour tous les niveaux, à l'exception des niveaux 9 et plus, avec une augmentation comprise entre +0,76% pour les niveaux 3 et +1,60% pour les niveaux 7

La masse salariale augmente de +0,1% en 2013.

A fin avril 2014, le nouveau concept commercial Carrefour Market sera prometteur avec une évolution du CA TTC de +4% à +5%

7/Information et consultation sur le montant et l'utilisation du CICE

Qu'est-ce que le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi ?

Le CICE a pour objet le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement.

Accessible à toutes les entreprises françaises, le CICE permet de réaliser une économie d'impôt substantielle. Pour 2013, elle équivaut à 4 % de la masse salariale, hors salaires supérieurs à 2,5 fois le SMIC. Et à partir de 2014, ce taux sera porté à 6 %.

Le CICE bénéficie à l'ensemble des entreprises employant des salariés, imposées à l'impôt sur les sociétés (IS) ou à l'impôt sur le revenu (IR) d'après leur bénéfice réel, quels que soient le mode d'exploitation (entreprises individuelles – c'est à dire indépendants - sociétés de personnes, sociétés de capitaux, etc.) et le secteur d'activité (agricole, artisanal, commercial, industriel, de services...).

En bénéficiant également les entreprises dont le bénéfice est exonéré transitoirement, en vertu de certains dispositifs d'aménagement du territoire (zones franches urbaines, zones de revitalisation rurale...) ou d'encouragement à la création et à l'innovation (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes).

En bénéficiant enfin les organismes relevant de l'article 207 du Code général des impôts, partiellement soumis à l'IS, comme les coopératives ou les organismes HLM. Ils en bénéficient au titre de leurs salariés affectés à l'activité soumise à l'IS.

en 2013 le CICE représente 25M€, ce qui représente 0,1% du CA HT en France et 0,7% des frais de personnel en France

Pour CSF France, il y a eu 459 embauches, majoritairement des temps pleins

Le CICE en supermarchés a été majoritairement consacré à l'augmentation des heures travaillées en magasins

L'augmentation de l'investissement des supermarchés à +107M€ a généré de l'emploi et amélioré notre service client

→ **Vote** : 2 favorable ; 16 défavorable ; 1 blanc

8/ Information et consultation sur les avenants annuels de mise à jour des sociétés adhérent aux accords d'épargne salariale

Les avenants permettent de prendre en compte les sociétés entrant dans le périmètre du groupe pour pouvoir bénéficier de l'accord de participation aux bénéfices groupe

→ **vote** : 9 refus de vote de l'organisation syndicale CGT car ils ont considéré ne pas avoir suffisamment d'élément pour se prononcer ; 3 contre ; 2 blanc

Fin de la réunion à 18H

Réunion du 13 juin 2014.

Présents pour la CFDT:

Mmes DANEZAN Christiane, VERAGUAS Marcelle, PACOT Véronique, MAGRE Valérie, JACOBIC Sophie, Messieurs GRUAU Jany, DUCHEZ Thierry, VERCOUTRE Olivier

absent: DESGEORGES Yohann

début de la réunion à 8H30

1/ Information sur la mise en place du portail Market

Le nouveau portail Market permet la simplification des tâches en magasin, notamment pour un meilleur accès aux informations et un regroupement de tous les flux d'information général sur un seul média. A ce jour 24 magasins pilotes.

Le rétro planning de déploiement commencera semaine 18 pour se terminer semaine 26 et commencera dans les régions Sud-est et le Centre-est.

Nous retrouverons sur ce portail les plans de ventes avec un agenda qui reprendra l'ensemble des plans de vente, les applications, les procédures et les contacts

L'agenda comportera des vignettes sur lequel les salariés pourront visionner l'information par rayon et par jour. Des filtres sont mis en place pour permettre de sélectionner un secteur plus facile d'accès et plus rapide que l'intranet

Une information en magasin sera donnée aux salariés dans les magasins par une communication interne (infomag) et chaque salarié a un code d'accès qui est indiqué sur le bulletin de salaire. l'accès est personnel et chaque salarié devra s'identifier pour aller sur le portail.

L'outil est essentiellement utilisé par l'encadrement et les employés commerciaux de niveau 4.

2/ information et consultation sur le projet d'harmonisation des régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé au bénéfice ses salariés de Carrefour France.

A ce jour, il existe plusieurs régime de prévoyance dans l'entreprise compte tenu du nombre de sociétés existantes.

Les nouveaux enjeux légaux.

La législation oblige chaque entité du groupe Carrefour à revoir ses accords et ses contrats avant le 30 juin 2014.

Parution d'un décret sur le caractère collectif et obligatoire du 9 janvier 2012 qui a été suivi d'une circulaire DSS du 25 septembre 2013 puis d'un question-réponse du 4 février 2014.

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 suivie du décret sur le panier de soins minimum dit plancher. C'est à dire les garanties que doit comporter le régime obligatoire dans l'entreprise

L'obligation porte également sur les rédactions des accords (exemple avec la portabilité des droits des salariés lorsqu'ils quittent l'entreprise) et le réaménagement des garanties afin de tenir compte des obligations légales (exemple sur l'achat des lunettes, son renouvellement et son coup.)

De surcroit, les modifications légales impact très durement les régimes de santé en matière financière qui entraine une hausse des cotisations des mutuelles.

Afin d'être en mesure de proposer un régime de prévoyance avec de bonnes garanties et un coût maîtriser, la société CARREFOUR a pris l'initiative d'engager des négociations sur le thème de la prévoyance/mutuelle.

L'accord prendra en compte toutes les sociétés du groupe pour les 110000 salariés avec un seul organisme.

Cela occasionnera une maîtrise du coût du régime.

Pour CSF, nous aurons l'application du nouveau régime en janvier 2015.

L'organisme retenu est l'APGIS qui est déjà l'assureur du régime de prévoyance des cadres de l'entreprise

Le régime sera un régime familial, qui s'appliquera a l'ensemble du personnel de l'entreprise dès lors qu'ils auront une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise.

Pour les couples travaillant à deux dans la société, le salarié ayant le salaire le plus fort cotisera et l'autre sera dispensé de cotisation.

La cotisation représentera un % du plafond mensuel de la sécurité social et limité à 13% du salaire

Chaque salarié recevra une information portant sur les garanties de la mutuelle et de la prévoyance par la direction.

Votes SUR L'ACCORD SANTÉ GROUPE

13 FAVORABLE
6 DEFAVORABLE
0 BLANC

Votes SUR L'ACCORD PREVOYANCE EMPLOYES GROUPE

13 FAVORABLE
6 DEFAVORABLE
0 BLANC

Votes SUR L'ACCORD PREVOYANCE CADRE GROUPE

13 FAVORABLE
6 DEFAVORABLE
0 BLANC

3/ Information et consultation sur les projets d'accords de substitution frais de santé et prévoyance de CSF dans le cadre de la transmission universelle de patrimoine du 30 avril 2014.

Au 1er mai 2014, la société CSF s'est substituée à la société CSF France dans le cadre d'une transmission universelle de patrimoine

des accords de substitution ayant pour objectif exclusif de substituer aux mentions « société CSF France », celle de « société CSF » dans les accords et les avenants.
entrée en vigueur des accords a été fixé au 1er mai 2014.

→ **Vote : pour la mise en oeuvre des avenants portant sur les frais de santé et de prévoyance dans CSF.**

12 FAVORABLE ; 5 DEFAVORABLE ; 2 BLANC

4/ Information et concertation sur le projet de mise en oeuvre d'une base de données économiques et sociales à destination du comité et issu de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Cette base de donnée permet aux élus d'obtenir les documents nécessaires à l'information et à la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

A compter du 31 décembre 2016, cette base de donnée pourra se substituer aux modalités de transmission actuelles des documents régulièrement transmis au CE

L'ensemble des élus (membres du CE et du CCE, DS, RS) auront un accès via un portail internet de l'entreprise de 8H à 20H et du lundi au samedi à cette base de donnée afin de consulter l'ensemble des documents qui y seront archivés.

Qu'est-ce que la BDU?

- La loi a associé la BDU à la consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences sur l'emploi...
- La BDU est aussi le support de nouvelles informations et consultations
 - sur le CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi)
 - sur le plan de formation (accord, puis loi sur la formation professionnelle)
 - sur les conditions de travail et l'égalité professionnelle (l'accord Qualité de vie au travail- Egalité professionnel)

La BDU est un support unique regroupant :

- obligatoirement : toutes les informations récurrentes, issues ou non de rapports, jusqu'alors remises au CE en vue d'une information et/ou d'une consultation ;
- potentiellement : en plus, les informations remises au CHSCT (ce n'est pas une obligation, mais nous le souhaitons).

Accès à la BDU et confidentialité

- L'accès aux informations est assorti d'une obligation de discrétion.
 - Mais l'information doit objectivement présenter un caractère confidentiel
 - Il ne suffit pas que l'employeur la présente comme telle... Il doit le justifier
 - L'employeur ne peut donc pas estampiller toute la BDU comme étant « confidentielle ».
- **La confidentialité est à durée limitée (l'employeur doit en indiquer la durée).**

Vos délégués CFDT



<http://www.cfdtcarrefourmarket.fr>

ou sur

<https://www.facebook.com/cfdtcarrefourmarket>