

## Compte rendu du CCE des 15 & 16 décembre 2015.

*Présents pour la CFDT: Marcelle VERAGUAS, Véronique PACOT, Sylvie PIGNE, Valerie MAGRE, Thierry DUCHEZ, Yohann DESGEORGE, Jany GRUAU, Christiane DENEZAN et Olivier VERCOUTRE. Absente excusée: Florence LAFON*

### **1/ Consultation concernant le plan prévisionnel de formation pour l'année 2016.**

Pour 2016, il y a 26022 stagiaires de prévus pour un nombre d'heures de 221712 et 34617 jours de formation.

l'effort de formation correspond à 10 344 758€

la masse salariale brute étant de 595 703 310€ et l'effort de formation correspond à 1,74% de la masse salariale annuelle brute.

il y a deux catégories d'actions de formation:

- adaptation au poste de travail ou d'évolution et maintien dans l'emploi
- développement des compétences

l'entreprise va axer essentiellement ses formations hors contrats en alternance et congé de formation autour de:

- applications informatiques
- bureautique et multimédia
- efficacité professionnelle
- hygiène, sécurité et environnement
- langues,
- management
- métier

Christiane DANEZAN rappelle à la direction qu'il doit y avoir une personne de formée sur la BSBE (formation électrique) sur toute l'amplitude d'ouverture du magasin. Cela signifie qu'il faut plusieurs personnes de formées dans le magasin pour couvrir l'amplitude d'ouverture. Ces règles, sont des règles légales.

Sophie JACOBK rappelle qu'en terme de formation d'aide à la manutention mécanisé de type tire pale électrique, l'employeur doit faire faire une formation théorique, pratique. L'employeur doit donner une autorisation de circulation sur un document écrit après la réalisation de la formation et de la visite médicale d'aptitude.

Les salariés utilisant ce type d'engin doivent d'ailleurs être en visite médicale renforcée, c'est à dire tous les ans afin de respecter les obligations de sécurité et de résultat. A cela il doit y avoir également les formations de recyclage tous les 3 ans.

l'effort de formation relevant de la sécurité- formations obligatoires correspond à des dépenses totales de 2 318 811€

La CFDT ajoute qu'elle souhaite que l'on puisse utiliser dans le cadre des contrats de professionnalisation et l'insertion des jeunes, des + 45 ans et des chômeurs de longue durée. La CCN prévoit que l'on peut faire des contrats allant jusqu'à 24 mois et cela n'est pas utilisé chez Carrefour Market.

Cela permettrait aux personnes concernées d'avoir une véritable plus-value sur le marché de l'emploi et augmenterait leur employabilité.

Concernant les tuteurs, la CFDT avait demandé que les tuteurs obtiennent une attestation d'employeur afin d'indiquer qu'elles sont les missions accomplies et les compétences acquises. Cela permettrait aux tuteurs de pouvoir faire ensuite une VAE et obtenir une certification.

La direction procède à la consultation des membres du CCE sur le plan prévisionnel de formation.

L'avis rendu est favorable.

## **2/ Désignation de l'expert-comptable auprès du CCE pour l'analyse des comptes de la société CSF en 2016**

Il est proposé deux experts :

SECAFI: 5 votes pour cet expert

EMA :13 vote pour cet expert

→ le cabinet EMA est reconduit en qualité d'expert pour l'exercice 2016

## **3/ point sur la mise en œuvre de la journée de solidarité en 2016.**

Depuis 2004, les salariés doivent travailler une journée supplémentaire non rémunérée par an.

la date limite pour accomplir la journée de solidarité doit être accomplie avant le 30 juin lorsque celle-ci est accomplie en jour

pour les salariés souhaitant l'accomplir en heure, elle devra être planifiée et réalisée avant le 30 septembre pour les employés et les agents de maîtrise.

**à défaut, la journée de solidarité ne pourra être imposée au collaborateur après le 30 septembre.**

les salariés pourront donner un RTT, une journée d'ancienneté ou congé de fractionnement voire un repos compensateur en lieu et place de la réalisation d'une journée de travail non rémunéré.

à défaut, les salariés devront réaliser pour un temps complet 7H de plus de leur base horaire avant le 30 septembre et les heures pourront être étalés sur une ou deux semaines maxi.

pour les employés à temps partiel, ils auront la possibilité de donner un CP en contrepartie des non réalisés.

attention pour les petits contrats, car il est plus rentable pour un contrat 10h de réaliser les 2h au titre de la JSO que de donner un CP;

## **4/ Information et consultation sur la stratégie du Groupe et de l'enseigne.**

Monsieur Alain RABEC directeur exécutif de CSF nous présente la stratégie du groupe.

il indique qu'il y a une guerre des prix jamais vue dans la grande distribution et certaines enseignes enregistrent de très mauvaises performances tel que CORA -6,3%, MATCH -6,2%, U - 1,3%, évolution de CA en 2014 et CASINO -1%, AUCHAN - 2,9%, pour les évolutions de CA en 2015.

d'autres enseignes arrivent en force comme LIDL qui représente 6,7% de part de marché.

Nous posons la question de savoir si CARREFOUR entend reprendre des magasins MATCH.

Monsieur RABEC nous indique qu'il y a des discussions concernant 1 ou 2 magasins pour CARREFOUR MARKET.

Il poursuit en indiquant que CSF a vocation à rester un parc mixte.(franchisé et intégré)

l'entreprise va poursuivre à investir dans les magasins pour le passage MARKET car l'entreprise en confiante sur le retour sur investissement.

nous enregistrons une légère baisse de la part de marché depuis l'été 2015

une faible croissance du CA au premier semestre et un net ralentissement depuis l'été qui génère une baisse du CA à hauteur de - 0,71%

la concurrence accrue oblige l'entreprise à proposer un plan d'animation commercial dense, complet et couteux. exemple « le mois Market avec Candy Crush »

les promotions représentent 20,1% à mai 2015.

la promotion contribue à 100% de la croissance du marché alimentaire en France pour le PGC en 2015 alors qu'en 2014 cela représentait 35% et en 2013 cela représentait 22,5%.

Notre image reste positive auprès des clients avec un score à 121 par rapport à 2014.

cependant nous enregistrons une légère part de marché de -0,3% alors que LECLERC réalise une période à + 0,8%.

concernant les résultats du 1er semestre 2015, nous avons un CA et une marge en progression.

l'entreprise entend poursuivre ses investissements de rénovation et de passage en Market, être bien placée en matière de prix, garder une bonne image auprès de nos clients et avoir une bonne place sur les promotions dans un secteur très concurrencé.

Les membres du CCE sont consultés sur la stratégie du groupe et de l'enseigne

8 avis favorable

5 avis contre

5 avis blanc

→ l'avis rendu est donc défavorable

La CFDT a voté blanc considérant qu'il n'y a pas une vraie stratégie de développer devant les élus la stratégie du groupe même s'il y a des outils et un constat de bonne santé de notre entreprise, nous aurions aimé avoir une vision plus affiné sur la stratégie de l'entreprise.

### ***Réunion du 16 décembre 2015.***

#### **1/ Consultation sur le projet de nouvel outil de gestion de carrière pour les employés et agents de maîtrise.**

l'outil de gestion de carrière va permettre à chacun des salariés de préparer leurs entretiens annuels

les entretiens sont de l'ordre de deux car il faut distinguer l'entretien de performance et l'entretien de développement professionnel qui doivent être distinct.

cela permet également une traçabilité des entretiens et une prise en compte des souhaits des salariés en matière de formation notamment.

les membres du CCE sont consultés

12 avis favorables

5 avis contre

1 avis blanc

→ l'avis est donc favorable.

## **2/ information en vue d'une consultation sur le projet de mise en place de contact RH**

l'ambition du projet contact RH est de mettre un service de paie et de gestion administrative de qualité qui soit moderne, sécurisé et uniformisé.

cela devrait permettre de simplifier les tâches administratives en magasin concernant le service paie.

il y aura notamment la mise en place d'un bureau virtuel et les salariés pourront avoir l'ensemble des éléments les concernant: contrat de travail, arrêt de travail, subrogation, bulletin de salaire, temps de travail...

les éléments enregistrés permettront d'établir la paie des salariés

les directeurs pourront faire en direct leur demande de recrutement et obtenir une validation par un email de leur demande.

une période de test de 4 mois va être faite afin de fiabilité le process.

les gestionnaires de paie auront une formation sur 2 jours, un séminaire sera organisé pour former les acteurs RH et opérationnels

une mise à disposition de « minute pro » sera mise en place et des conférences téléphonique vont être organisées en complément

les gestionnaire de paie auront des renforts afin de sécuriser les actes de paie pour le mois d'avril 2016.

le projet devrait être lancé en juin 2016.

## **3/ information en vue d'une consultation sur le projet de dématérialisation du registre unique du personnel**

le registre unique du personnel reprend les informations relatives à l'emploi des collaborateurs: nature du contrat, date d'embauche, ....

les données doivent être conservées pendant 5 ans et les données doivent être consultable et non altérable...

a ce jour le recensement est manuel et les données sont enregistrées dans un cahier de type CERFA et par établissement. C'est registres sont accessibles par les directeurs de magasins, les élus et l'inspection du travail.

le projet de registre unique du personnel sera dématérialisé, accessible depuis l'outil informatique du magasin en format PDF pour qu'il ne soit pas modifiable et par établissement.

il y aura une mise à jour automatique et en temps réel à partir des données saisies dans l'outil informatique .

il y aura un historique des entrées et sorties du personnel.

nous retrouverons l'ensemble des collaborateurs ayant fait partie des effectifs d'un établissement sur 5 ans même s'ils auront changé de périmètre car ils seront retrouvés via leur matricule qui les suivra tout au long de leur carrière dans l'entreprise.

l'outil ne recensera plus les salariés ayant quitté l'entreprise depuis plus de 5 ans.

#### **4/ Réponses aux questions des membres du CCE**

- ***point sur l'outil PARM et le nombre de jours travaillés consécutivement.***

la problématique repose sur le fait que les salariés ne peuvent pas travailler plus de 6 jours consécutivement sur une même semaine.

ainsi certains salariés peuvent travailler 13 jours consécutive avant d'avoir un repos.

La DRH confirme que l'outil n'est pas bloquant mais envoie une alerte au siège sur le nombre de jour consécutif et indique un message sur l'outil PARM de l'anomalie.

La CFDT rappelle que la législation prévoit que les salariés n'ont pas le droit de travailler plus de six jours consécutifs et que cela s'apprécie non pas semaine par semaine mais sur l'ensemble des semaines afin de respecter les obligations de sécurité et de résultat en matière de repos.

- ***point sur la mutuelle entreprise***

la mutuelle applicable pour les salariés de l'entreprise est depuis janvier 2015, l'APGIS qui depuis 2015 est une mutuelle de groupe pour l'ensemble des salariés CARREFOUR pour les salariés cadre et non cadre.

une bouclette d'information a été envoyée en magasin et celle-ci a été remise aux salariés en janvier 2016.

- ***point à date sur le projet CARAVELLE***

Le projet CARAVELLE porte sur la logistique LCM et doit aboutir à horizon de 2017.

les partenaires sociaux de la logistique sont associés au projet et un certain nombre de modification tel que l'entrée des entrepôts ERTECO qui génèrent des retards sur la mise en œuvre du projet qui ne touche que la logistique.

- la CGT demande la mise en œuvre d'une procédure d'alerte

la CFDT rappelle que le droit d'alerte est régis par des règles strictes et qu'en l'état actuel l'entreprise n'est pas dans une situation préoccupante.

la CFDT précise que l'expert pourrait être missionnés sur les conséquences économique du passage en franchise de certain magasin.

les salariés étant maintenus dans les effectifs du magasin et restent dans le périmètre de l'entreprise qui est composé d'un parc mixte (intégré et franchisé)

nous rappelons d'ailleurs à l'ensemble des salariés que l'entreprise peut changer sa structure économique autant de fois qu'elle le souhaite, qu'il y est un expert ou pas, cela ne changera pas la donne. La CGT fait croire qu'elle peut faire changer la donne en désignant un expert et cela est faux. L'entreprise pourra faire la modification de structure en respectant les informations et consultations des IRP;

**Même avec un avis défavorable, l'entreprise pourra maintenir son projet sans faire aucune modification.**

- point sur la formation des IRP à la BDES;  
une formation E' learning sera dispensée aux IRP afin d'utiliser la BDES

#### **5/ informations du Président.**

- **informations sur les cessions, intégrations et créations de magasins.**
- Location gérance du magasin de DRANCY avis défavorable
- Location gérance de NIMES KENNEDY sera cédé en janvier 2016
- Location gérance de QUINTIN et TOUR LARICHE seront céder au 1er trimestre 2016
- Location gérance de LOCMENE
- Location gérance de ARGENTON
- SARLAT CORSAIRE passe en franchise
- CABOURG et MERIGNAC seront franchisés

## Vos délégués CFDT



web

<http://www.cfdtcarrefourmarket.fr>

Ou sur

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