

**Présents pour la Direction**

Agnès Bekourian, Directrice des relations sociales ; Joanne Jeannoutot ; Jean Louis Trintignant ; Ange Ciappara

**Délégation Force Ouvrière**

Brigitte Penne, Moïsette Techer, Véronique Hercent, Carlos Da Cruz, Philippe Landry

**En préambule, Force Ouvrière renouvelle une demande maintes fois exprimée, et regrette de n'avoir reçu aucune présentation en amont de la réunion pour préparer celle ci**

Agnès Bekourian répond que celles-ci ont été bouclées la veille après midi

**1. PRESENTATION DU BILAN DE L'ACCORD CONTRAT GENERATION**

*Présentation faite par Ange CIAPPARA*

En préambule la direction rappelle que cet accord est applicable du 01/10/2013 au 30/09/2016. Ce 1er bilan du contrat de génération concerne la période du 01/10/2013 au 30/09/2014

A date, il n'existe pas d'outil permettant aux magasins de faire son bilan, celui-ci est en cours de construction et sera opérationnel d'ici le mois d'aout. Ainsi une dizaine de magasins seront en test avec le nouvel outil pour présenter le bilan de génération dans les magasins.

**Suivi des objectifs de l'accord sur le contrat de génération**

Indicateurs	Objectifs	Objectifs réalisés au 30/09/2014
<b>FAVORISER L'INSERTION DURABLE DES JEUNES ET LES ACCOMPAGNER PAR LA FORMATION</b>		
Jeunes recrutés en CDI ayant intégré l'entreprise en contrat étudiant de moins de 30 heures	/	59
Nombre de jeunes recrutés en alternance (apprentissage et professionnalisation)	10 000	3 204
Taux de transformation en CDI des contrats en alternance embauchés sur la période	50%	47% soit 581 salariés
Salariés ayant fait une demande de CQP	/	91 accepté dont <b>73</b> en cours et <b>18</b> obtenus
Nombre de salariés référents	/	3 468

FAVORISER L'EMPLOI ET LE MAINTIEN EN POSTE DES SALARIÉS SENIORS		
Salariés de 45 ans et + formés au module de formation «PRAP»	100%	301 (100% des nouveaux embauchés Seniors)
Salariés de 45 ans et plus du secteur caisse ayant bénéficié de la formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail »	/	600
Salariés de 45 ans et plus, ayant au moins 15 ans d'ancienneté, et ayant bénéficié d'un entretien de prévention « senior »	100%	103 (100%)
Maintien dans l'emploi des seniors de 50 ans et plus	57%	61%
Salariés de 45 ans et plus des secteurs alimentaires, non alimentaires et services ayant bénéficié de la formation « Manutention des charges – Prévention des TMS »	/	637
Salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de carrière senior	100%	31 (100% des demandes)
Salariés de 45 ans et plus ayant une proposition d'entretien de deuxième partie de carrière	/	6 136
Salariés seniors de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation de 7 heures minimum	/	7 415
Salariés seniors ayant bénéficié d'une période de professionnalisation	100%	526
Salariés seniors de 50 ans et plus ayant demandé un DIF – 2 959 salariés ont réalisé leur DIF à date	100%	3 492 salariés
Aide au passage à temps partiels Seniors : employés et agents de maîtrise	/	222 salariés de 54 ans sont passés à temps partiel senior
Aide au passage à temps partiels Seniors : cadres	/	0
Programme d'information Seniors	/	828

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES		
Nombre de tuteurs Seniors	1500 tuteurs	<b>661 tuteurs</b>



La **délégation FO** a alerté la Direction sur la problématique des caisses, la formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail » ne pourra être efficace qu'avec du matériel adapté. Or, certains magasins sont encore équipés de caisses alignées, ce qui n'est ergonomiquement plus acceptable et ne favorise pas de bonnes conditions de travail.

**FO fait remarquer que certains magasins n'ont pas à disposition le livret d'accueil des nouveaux embauchés.**

La **Direction** prend note et remontera la problématique caisse à la File nationale caisses, et confirme que des livrets d'accueil version papier et informatique ont été mis à disposition des RH.

## 2. PRESENTATION DU SERVICE DE RECONSTITUTION DE CARRIERE SENIORS

M. NICOLE, société SERVICE FRANCE CONSEIL, et Ange Ciappara, DRS, présentent Le Point Carrière Seniors.

La demande de reconstitution de carrière auprès de la Société France Conseil ne peut se faire que par le salarié de 57 ans et plus, sur la base du volontariat.

### Elle a 2 objectifs :

- 1) Simuler le montant théorique de la retraite annuelle brute
- 2) Estimer la date de départ en retraite du salarié

Cette simulation d'acquisition annuelle de droits se limite aux seuls régimes de retraite français de source légale, que sont l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité Sociale des salariés et les régimes complémentaires ARRCO et ARGIC.

Elle ne constitue jamais une estimation relative à la retraite pour pénibilité ou à la retraite pour inaptitude.

### FORCE OUVRIERE

La signature de l'accord Contrat de génération date du mois d'Octobre 2013, sa mise en place devait se faire dans les 4 mois suivant signature, nous sommes en juin 2015 et c'est seulement aujourd'hui, 19 mois après, que vous allez nous présenter le dispositif !

Des salariés ont déjà remis leur courrier avec accusé de réception, aux DM magasins, certains prendront leur retraite en fin d'année, et nous sommes inquiets sur le suivi de leur dossier, qu'ils pensent probablement en cours de traitement par le prestataire annoncé dans l'accord ;

- Qu'en est-il de leurs courriers ?
- Combien sont-ils à avoir exprimé leur demande ?

### **Ange Ciappara :**

Nous avons voulu nous donner le temps de faire les choses le mieux possible, nous allons expliquer la démarche aux RH des magasins, et si des demandes ont été faites, elles seront traitées en priorité. Nous ne connaissons pas le nombre de demandes exprimées.

### **FORCE OUVRIERE :**

Dans votre présentation, vous signifiez que les documents seront envoyés par mail et que le salarié ne sera en contact avec le prestataire que par le biais d'internet, que « Le point carrière sénior n'est pas un service d'accompagnement individualisé vers la retraite »

Nous vous rappelons **les termes de l'accord**, avec lesquels vous n'êtes plus en adéquation :

*« Dans l'année de la liquidation de retraite, la société prestataire de service établira les courriers et tous documents administratifs permettant au salarié concerné un départ serein en retraite.*

*La société prestataire de service pourra, sur mandat express du salarié concerné, le représenter auprès de la CARSAT ou de la CRAMIF en IDF, ou encore de la caisse de retraite complémentaire ».*

Vous revenez donc sur ce que vous avez écrit, et que nous avons signé conjointement, ce n'est pas acceptable !

### **Ange Ciappara :**

On ne peut pas se substituer au salarié dans le cadre du départ en retraite.

Il est fait une analyse technique par le prestataire ; Si le salarié ne dispose pas d'équipement informatique, il pourra solliciter l'accompagnement du RH magasin pour la transmission des documents.

**Force Ouvrière :**

Allez vous tenir compte de la pénibilité au travail dans les estimations de départ qui seront faites ?

**Ange Ciappara :** Non

**Agnès Bekourian :**

Nous allons lancer le dispositif dans l'état de la présentation de ce jour, nous modifierons l'accord « si on le peut » par un avenant. Que peut-on faire ?

**Force Ouvrière :**

Ce n'est pas à la commission Emploi de prendre cette décision, nous demandons que le service proposé aux salariés se fasse dans le respect de l'accord.

Tous les documents que doit fournir le salarié sont à faire parvenir à la société France CONSEIL par fax et par internet, il faut savoir que certains ne sont pas informatisés, vous dites qu'il sera possible alors qu'il se rapproche du RH magasin pour ce faire, or la restructuration des services RH ne laisse plus dans les magasins qu'1 manager RH ou 1 employé niveau 4 RH, nous doutons que cela se fasse rapidement à la demande du salarié, par manque de temps de ceux-ci.

**La direction :**

Il n'y a effectivement pas d'autres moyens pour les salariés de rentrer en contact avec le prestataire.

Peu de documents seront nécessaires au prestataire et ça ne prendra que peu de temps aux RH.

**La délégation FORCE OUVRIERE** constate que les salariés ne disposeront que « d'un aperçu » de leur situation, au lieu d'un accompagnement personnalisé comme prévu dans l'accord du contrat de génération dans son article 5.4, et que « LE SEUL LIEN AVEC LE PRESTATAIRE EST LE MAIL » ; FO demande l'application de l'accord tel qu'écrit et signé !

### **3. PRESENTATION DU DISPOSITIF ASSISTANT COMMERCIAL**

**Jean Louis Trintignant :**

Dans le cadre des NAO 2015, la Direction et les Partenaires Sociaux ont souhaité renforcer l'employabilité des salariés par la création d'un nouvel emploi intitulé « Assistant(e) Commercial(e) », caractérisé par la polyvalence sur deux postes de travail.

Ce nouvel emploi offre une nouvelle perspective en termes d'évolution tant professionnelle que salariale.

La Direction s'engage à ouvrir au moins 1500 offres d'emploi, permettant aux salariés de bénéficier de cette nouvelle classification d'ici fin décembre 2016.

**L'Assistant Commercial est caractérisé par une spécialisation sur deux postes de travail des filières « vente » et « caisses-accueil »**

### Rôle de l'assistant(e) Commercial(e)

- Il exerce plusieurs fonctions/tâches de différents secteurs d'activité dans le cadre de spécialités différentes relevant des emplois de niveau 1 et 2 de la filière « vente » et/ou de la filière « caisses-accueil »
- Il assure l'ensemble des tâches afférentes, tant au poste principal qu'au poste secondaire

### Contrat de l'assistant(e) commercial(e)

Il s'agit d'un contrat à temps **plein ou** à temps **partiel**

- Il consacre **60% de son temps à un poste principal** et **40% à un poste secondaire**, appliqué à la semaine
- Il peut réaliser **son poste d'origine en secondaire** à 40% et le nouveau poste en principal à 60%
- Sa rémunération à temps plein est de **1 611,65€** (62,11€ de plus qu'un niveau IB - 49,38€ de plus qu'un niveau IIB)

### Qui est éligible ?

Sur la base du volontariat :

- Les salariés de niveau 1 ou 2 de la filière « vente » ou « caisses-accueil »
- Ayant au moins 5 ans d'ancienneté
- Inclusion des poly-actifs et des temps partiels au périmètre

### Comment devient-on Assistant Commercial ?

La direction du magasin informera les salariés du **nombre d'emplois ouverts** en fonction des besoins identifiés.

L'assistant commercial doit passer un CQP « Employé de commerce »

### Nouvel emploi dans la classification

- Pour les salariés de plus de **5 ans d'ancienneté**
- de la filière **Vente/Caisses.Accueil**
- de niveau actuel 1 B /1C/2B/2C,
- au poste actuel d'équipier de vente/assistant de vente/assistant de fabrication/assistant accueil/assistant caisses/assistant spécialisé de vente (parapharmacie)

Le poste existe sur les secteurs Bazar, Textile, Drive, PGC, PFT, Caisses

**Sur une même semaine, l'Assistant Commercial, formé aux spécificités de son poste de travail secondaire, peut ainsi évoluer sur des postes et des secteurs différents (60% de sa base contrat sur un poste + 40% sur le second)**

**Le critère conditionnant les affectations d'AC est le changement de poste de travail, quelque soit le secteur.**

Par exemple :

- . Je suis en caisse, je passe à la mise en rayon (MeR) au PGC = éligible à l'AC (Assistant Commercial)
- . Je fais de la MeR au R10, je passe à la MeR au R15 = non éligible à l'AC (même métier)
- . Je suis à la MeR au textile, je passe en caisse = éligible à l'AC
- . Je suis à la MeR au PGC, je passe à la vente (NII) au rayon charcuterie = éligible à l'AC
- . Je suis à la vente (NII) au rayon poissonnerie, Je passe à la MeR au PGC = éligible à l'AC
- . Je fais de la MeR au Bazar, je passe à la MeR au PGC = non éligible à l'AC
- . Je suis à la MeR au PGC, je passe à la vente au Drive (préparation et livraison) = éligible à l'AC



## Organisation

- 1) Au sein de chaque établissement, sera désigné un Cadre responsable de garantir TOUS les AC (= Arbitre)
  - Le respect du 60-40%
  - L'absence de doublon de planification
  - La communication de toute modification du planning aux managers concernés
  
- 2) Le **manager de l'activité principale** reste le **référént** pour ses AC en termes de management, notamment pour :
  - La pose des congés
  - La communication de toute modification du planning aux managers concernés
  - Le suivi des absences
  - Le temps réalisé
  - Le SIPP

**Les Assistants Commerciaux bénéficient du CQP Employé de Commerce, de 77 heures minimum, plus de toutes formations spécifiques nécessaires à l'exercice du métier**

**L'obtention du CQP Employé de Commerce permet à ses participants de bénéficier d'une prime de 75€.**

**Le processus de déploiement de l'emploi d'Assistant Commercial en Hyper va se dérouler en 4 grandes étapes :**

- Estimation des besoins par le DM
- Simulation de la planification par les MM
- Appel à volontaires et gestion des candidatures
- Gestion opérationnelle des AC (assistants commerciaux)

Les Assistants Commerciaux sont soumis aux **mêmes règles de modulation qu'auparavant sur leur poste principal**, mais ne sont **pas soumis à la modulation, ni aux horaires en îlot, sur leur poste secondaire**

La présentation du dispositif va se faire en juin dans les CE et CHSCT. La direction affirme sa volonté de faire fonctionner ce poste, de le proposer en suffisance dans les magasins en garantissant de la communication

## FORCE OUVRIERE

Si nous vous comprenons bien, il ne peut pas y avoir de magasin sans besoins identifiés ?

JL Trintignant : En principe non, sinon il faudra se justifier, notre souhait réel est d'en avoir

**Force Ouvrière** : Une période d'adaptation à tout nouveau poste étant nécessaire, nous demandons un droit à l'erreur sans faute reconnue durant une période d'adaptation, par exemple pour l'argent aux caisses, les dates aux produits frais...

JL Trintignant : 1 mois d'essai est prévu tant pour le salarié que l'entreprise

**Force Ouvrière** : Avez-vous une projection des besoins et du volontariat à date ?

JL Trintignant : Non, pas à date, la volumétrie peut aller de 2/3 personnes par magasin, à beaucoup plus

**Force Ouvrière** : À quel moment s'effectuera le changement de niveau pour le salarié ?

JL Trintignant : à la signature de l'avenant

**Force Ouvrière** : Comment le DM va t il évaluer ses besoins (outil) ? Comment se feront l'information et la sollicitation des salariés ?

JL Trintignant : Un projet d'outil est en construction, (le démarrage se fera sans), à partir des données **Parm**, des données **Planexa**, et des **comparatifs charge/planifié** des secteurs. Les propositions se feront par affichage, aussi via la communication avec les élus CE et CHSCT

**Force Ouvrière** : Le Drive et les Produits frais sont donc concernés pour l'accessibilité au métier d'AC ?

JL Trintignant : Oui, tous les secteurs sont possibles, mais il s'agit d'une polyvalence maîtrisée, pas de salariés « bouche trou », il ne faut pas pourrir les horaires des salariés

**Force Ouvrière** : le port de la tenue différente entre 2 prises de poste prendrait du temps, pour une bonne organisation nous ne souhaitons pas de morcèlements des 2 métiers sur un poste.

JL Trintignant : Les 60% + 40% correspondent, pour un temps complet, à 3 jrs sur un métier + 2 jrs sur le second sur une semaine de travail. C'est ce que nous préconiserons pour le départ, c'est plus simple et nous insisterons là-dessus ; Toutefois nous ne nous interdisons pas de modifier l'organisation ultérieurement. Nous rappellerons et insisterons sur cette règle : le salarié fait ce qui est planifié et prévu, pas question de changer tout le temps !

**Force Ouvrière** : Nous serons vigilants sur ce point, pour que ça marche c'est indispensable ! Donc les horaires des AC seront affichés 3 semaines à l'avance, avec une répartition 60% /40% sur 3 jrs sur un métier plus 2 jrs sur le second, jours susceptibles de changer d'une semaine à l'autre, mais planification qui ne bougera pas en cours de semaine !

JL Trintignant : Oui ! De même que si le poste principal à 60%, soit 3 jrs pour un temps complet, est en caisse, les horaires seront posés dans les horaires îlots. Je répète : pour démarrer les AC ne feront pas 2 métiers au cours d'un poste de travail, la répartition se fera par poste (journée) entier. On ne gèrera pas les absences du matin avec un AC !

**Force Ouvrière** : Allez- vous former les RH pour mettre en place les CQP ? Il serait souhaitable de leur fournir une fiche technique d'application. Quand démarre le CQP de l'AC ?

JL Trintignant : Le CQP démarre le premier mois, pour 77h, sur un an maximum. Je transmets votre demande au service formation national

**Force Ouvrière** : Vous annoncez le démarrage de l'étude du dispositif en magasin à la date du 01/07, ou sa mise en place ?? Les directeurs ne semblent pas enthousiastes à ce projet, certains le réfutant même.

JL Trintignant : Nous allons communiquer et les convaincre ! Les études commencent, il faut démarrer bien. Vous avez la primeur du dossier, il va maintenant descendre en magasins pour informations IRP

**Force Ouvrière** : Mieux vaut démarrer correctement même si c'est à la rentrée, avec toutes études et projections ficelées. Pouvez- vous nous présenter ce que sera l'avenant de contrat proposé ?

JL Trintignant : Oui, nous vous le communiquerons

**Force Ouvrière** : Nous sommes signataires de l'accord et nous voulons que ça marche au moins tout autant que vous ; Nous veillerons à une bonne application, sans dérapage, et vous interpellons pour toute dérive. Nous demandons que vous nous présentiez à la commission Emploi de septembre, la liste des besoins identifiés par magasin ; des postes pris par secteur/métier et par établissement

La direction

prend acte de notre demande.



Rédaction : *Brigitte Penne*  
*Véronique Hercent*  
*Moïsette Techer*



Carrefour