

Compte rendu du CCE du 16 Mars 2016.

Présents pour la CFDT: Christiane DANEZAN, Marcelle VERAGUAS, Thierry DUCHEZ, Olivier VERCOUTRE, Sylvie PIGNE, Valerie MAGRE, Véronique PACOT, Jany GRUAU, Florence LAFON, Philippe BENNIER, Sophie JACOBK, Yoann DESGEORGE.

1/information sur l'extension du test de video protection déportée.

Le projet étant de renforcer la protection des femmes et des hommes, des actifs, des flux argent et des marchandises;

Il devient important d'optimiser le système de vidéo existant afin de répondre à une efficacité portant sur la prévention, la dissuasion et l'intervention d'un agent de sécurité.

L'objectif étant de déporter les images filmées dans les magasins vers un centre opérationnel disposant d'opérateurs vidéo qualifiés.

L'opérateur vidéo sera en communication constante avec l'agent de sécurité du magasin et aura un accès aux caméras de la surface de vente en lecture seule;

Les images seront enregistrées sur l'enregistreur du magasin ; aucun enregistrement à distance

Les opérateurs vidéo ont reçu un agrément préfectoral et suivi une formation par l'installateur vidéo.

L'opérateur devra analyser les images en simultanés et de donner les alertes à l'agent de sécurité en place pour une meilleure efficacité.

Le test a été effectué sur 10 magasins et l'entreprise souhaite l'étendre sur 16 magasins

Le système de vidéo déportée devant renforcer les agents de sécurité en place et non pas les réduire.

2/ information sur les négociations annuelles obligatoires de 2016.

2 accords distincts, l'un sur les mesures salariales et l'autre sur les mesures sociales.

L'accord sur les mesures salariales n'a pas été signé par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord portant sur les mesures sociales a été signé par la CFDT, CFTC, FGTA FO et le SNEC CFE CGC, le 19 février 2016.

En l'absence de signature sur l'accord portant sur les mesures salariales, la direction a pris la décision d'appliquer de façon unilatérale certaines mesures;

Augmentation de salaire garantie de 0,3% pour tous les employés au 1er mars 2016.

Revalorisation de la grille de salaire minimum au 1er janvier 2016 de 0,3%.

Garantie l'encadrement d'une augmentation minimale de salaire de 0,2% minimum avec effet rétroactif au 1er janvier 2016.

Sur les mesures sociales.

l'accord prévoit:

- une revalorisation de l'ancienneté par l'amélioration du dispositif d'attribution de la prime de vacances et une augmentation de la prime dès 10 ans d'ancienneté.
- une revalorisation de la prime de vacances pour les cadres et agents de maîtrise dès le 1er juin 2016.
- afin de développer l'emploi des salariés à temps partiel, l'accord dispose pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté et étant à 30H de temps de présence, se verront proposer à compter du 1er avril 2016, un avenant à leur contrat de travail portant la base horaire hebdomadaire à 32 heures.
- sur le travail du dimanche, majoration des heures travaillées le dimanche habituellement de 30% à 50% pour les employés,
- pour les agents de maîtrise et cadres, majoration forfaitaire de 60€ par dimanche travaillé.
- création d'un niveau 3C pour les salariés titulaires d'un CAP, CQP ou d'une VAE validés en lien direct avec le métier exercé au sein de l'entreprise avec une rémunération bruts minimale de 3C.
- sur le titre restaurant, la direction prendra en charge la somme de 3,60€ et le salarié aura à sa charge la somme de 2,40€ sur un titre restaurant de 6€ à compter du 1er juillet 2016.
- concernant les temps de coupure pour les salariés à temps complet, ceci ne pourront plus avoir de coupure supérieure à 3 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement
- les salariés auront droit à 5 jours ouvrés d'absence payé pour le mariage du salarié sans condition d'ancienneté
- les salariés auront droit à un jour d'absence pour la réalisation d'un examen ambulatoire sous anesthésie générale.
- à compter du 1er mai 2016, la direction s'engage à accepter, sur demande, le départ en congés d'été des employés le vendredi soir,
- mesure d'aide à l'obtention du permis de conduire pour les apprentis, la direction prendra en charge 50% du coût dans la limite de 600€ du permis de conduire des collaborateurs en contrat d'apprentissage au sein de la direction opérationnelle de l'Ile de France
- maintien du budget du fonds de solidarité à hauteur de 250000€ pour 2016.

3/ information sur le montant, le calcul et l'affectation de la réserve spéciale de la participation groupe sur l'exercice 2015.

La participation et le supplément de participation s'élèvent à 85 millions d'€ et représente pour chaque salarié environ: 3% de sa rémunération annuelle brute 2015. soit environ 0,4% de salaire brut.

Cela représente un montant moyen brut de 650€ environ pour un salarié à droits complets.

la participation avec la formule légale, celle prévue par la loi représente 37% du montant de la participation,

la participation avec la formule dite dérogatoire obtenu par accord d'entreprise, cela représente 49% du montant de la participation

le supplément de participation pour 2015, représente 14% du montant totale de la participation.

130803 salariés du groupe CARREFOUR vont bénéficier de la participation aux bénéfices.

Les salariés recevront 2 bulletins d'option accompagnés d'une notice explicative afin de placer leur participation et le supplément de participation.

si les salariés débloquent leur participation, ils seront soumis à charge et à imposition.

les salariés souhaitant épargner auront le choix de placer sur le PEG et sur le PERCO.

4/ information sur les résultats de l'intéressement collectif pour 2015.

Le montant maximum de participation est de 1200€ suivant 3 critères dès lors que le seuil de déclenchement portant sur la contribution à l'activité > 2,5% du CA HT HE France.

- **CA TTC hors essence du magasin d'affectation pour un montant de 500€**
- **Taux de démarque hors essence du magasin d'affectation, hors décote pour un montant de 350€**
- **notation du baromètre clients mensuels « France » pour un montant de 350€**

Sur le critère CA

26% des magasins ont perçu 500€
11% des magasins ont perçu 450€
12% des magasins ont perçu 350€
13% des magasins ont perçu 300€
9% des magasins ont perçu 100€
11% des magasins ont perçu 50€
18% des magasins ont perçu 0€

Sur le critère démarque

28% des magasins ont perçu 350€
0% des magasins ont perçu 300€
10% des magasins ont perçu 250€
0% des magasins ont perçu 200€
6% des magasins ont perçu 150€
6% des magasins ont perçu 1000€
9%% des magasins ont perçu 50€
41% des magasins ont perçu 0€

Sur la notation baromètre client

le montant versé sur ce critère représente 300€ par salarié à temps complet

Sur la primes globales

0%% des magasins ont perçu 1200€
11% des magasins ont perçu 1150€
4% des magasins ont perçu 1100€
3% des magasins ont perçu 1050€
5% des magasins ont perçu 1000€
4% des magasins ont perçu 950€
3% des magasins ont perçu 900€
6% des magasins ont perçu 850€
10% des magasins ont perçu 800€

7% des magasins ont perçu 750€
3% des magasins ont perçu 700€
10% des magasins ont perçu 650€
7% des magasins ont perçu 600€
2% des magasins ont perçu 550€
1% des magasins ont perçu 500€
3% des magasins ont perçu 450€
6% des magasins ont perçu 400€
7% des magasins ont perçu 350€
9% des magasins ont perçu 300€

5/ avenants portant sur l'épargne salariale du 11 janvier 2016.

C'est un avenant dit technique qui permet de mettre en conformité l'accord avec les nouvelles dispositions légales.

en 2015, 82000 épargnants pour 250 M€ de placés par les salariés.

Une information régulière est faite aux salariés via un bulletin d'information envoyé par mail et le bulletin de salaire.

6/ information sur l'année bissextile 2016

En 2016, au regard de l'année bissextile, il est possible que les salariés effectue plus de 1607 heures.

Il sera donc appliqué pour un employé qui dépassera 1607 heures travaillées aura le droit aux majorations légales pour heures supplémentaires, et le cas échéant, à la contrepartie obligatoire en repos.

Pour un agent de maitrise au forfait 43H25, celui-ci devra bénéficier d'une récupération des heures effectuées au-delà de 1779 heures

Les heures dues aux salariés ne seront majorées de 25% et les récupérations des agents de maitrises ne seront dues que pour les salariés qui n'ont eu aucune absence sur l'année et qui ont donc effectué ces heures au-delà du plafond.

Un cadre qui aura travaillé au-delà de 216 jours devra soit placer les jours supplémentaires dans son CET, soit bénéficier du paiement de ces jours, soit bénéficier d'un repos compensateur.

7/ information sur la rémunération variable semestrielle de l'encadrement

La rémunération variable est une politique de rémunération de l'entreprise.

Pour 2016, l'entreprise en tend refondre ses pratiques d'attribution de la rémunération variable pour mieux prendre en compte la contribution individuelle.

Désormais un point d'étape sur la performance sera réalisé à mi-parcours pour évaluer la contribution des 6 premiers mois de l'année, ainsi les feedback seront plus réguliers et centrés sur une contribution plus récente.

A l'issue de chaque entretien, le montant individuel de rémunération variable semestrielle sera annoncé par les directeurs. Ils seront libres de déterminer les montants à distribuer à chacun, dans le respect des montants alloués par leur Direction;

La rémunération variable sera désormais versée à l'issue de chaque semestre au lieu d'être versée annuellement en avril. Les versements auront lieu en février et juillet de chaque année;

Jeudi 17 mars 2016

8/ consultation sur le projet de mise en place de Contact RH et sur le projet de dématérialisation du registre unique du personnel

Contact RH comportera une application comportant le registre unique du personnel de manière dématérialisée

Cette application va permettre une meilleure gestion des dossiers du personnel et l'archivage des dossiers du personnel de façon fiable.

De surcroît, les gestionnaires paies vont pouvoir monter en compétence par la gestion de ce logiciel.

Elles auront maintenant plus de temps pour suivre les magasins sur la gestion du personnel.

L'enregistrement des données permettra une automatisation et une dématérialisation des données.

Un test va être lancé dès le 4 avril 2016 sur 114 magasins ainsi que sur le siège régional de la DO NORD EST.

il y aura une meilleure communication avec le service paie et de faite moins d'anomalie sur le dossier du personnel.

Les salariés auront accès à leurs données personnelles de la même manière qu'auparavant.

Ils devront saisir leur directeur pour avoir accès au dossier. L'employeur ne peut pas refuser l'accès au dossier du personnel qu'il soit papier ou numérique.

L'outil fonctionne avec des systèmes d'alerte comme les visites médicales, afin de respecter les obligations légales en matière de visite médicale du travail, les restrictions médicales seront également renseignées afin de tenir compte des préconisations du médecin du travail.

La CFDT rappelle que les salariés et instances représentatives peuvent saisir la CNIL sur le formulaire en ligne afin de saisir cette instance d'une question portant sur les données personnelles et déclaration faite par l'entreprise à leur sujet.

La CFDT a voté favorablement à la mise en place de ce logiciel qui devrait permettre un meilleur suivi des demandes des salariés tel que les attestations d'employeur, la mutuelle, la paie, etc...

A ce jour trop de salariés se retrouvent démunis face à leur directeur qui ne peut pas leur faire une attestation d'employeur pour un dossier logement, sécurité social ou autre.

site: www.cnil.fr



*Protéger les données personnelles, accompagner l'innovation,
préservé les libertés individuelles*

**MES DÉMARCHES
LES THÉMATIQUES**

Comment savoir si mon employeur a fait des déclarations à la CNIL ?

Vous pouvez obtenir la liste des fichiers déclarés à la CNIL par votre employeur (vidéosurveillance, géolocalisation, recrutement, gestion du personnel, enregistrements des appels, etc.) en nous adressant une demande écrite.

Précisez-nous bien le **nom de l'organisme concerné, son adresse postale et son numéro SIREN** (il figure sur vos fiches de paye).

La liste des informations communicables vous sera adressée par courrier électronique dans un délai moyen maximum de 15 jours.

Adressez une demande à la CNIL

La CFDT met en ligne un dossier d'information portant sur les outils numériques utilisés par l'entreprise afin que chaque salarié connaisse ces droits en la matière.

9/ restitution de l'audit en vue de l'obtention du label diversité.

L'entreprise entend obtenir le label diversité qui répond à des normes AFNOR et un diagnostic était obligatoire afin de voir les insuffisances ou anomalies et se remettre en conformité et réduire les écarts entre l'existant et les exigences du label diversité.

Le diagnostic a été mené par l'organisme FACE qui est une entreprise qui lutte contre les exclusions.

L'organisme FACE a analysé tous les documents de CARREFOUR MARKET portant sur le bilan social, RSC, documents de communication, RH,... sous le prisme de l'agilité de traitement et de la diversité.

L'organisme a analysé la performance portant sur le niveau de formalisation et de mise en oeuvre par l'entreprise par domaine et par critère et à procéder à une analyse de risque en identifiant et en évaluant les risques discriminatoires.

La diversité porte sur divers sujets, comme le handicap, les luttes contre les exclusions et les discriminations liées à l'âge, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'origine, à l'appartenance à une organisation syndicale ou politique, mais également sur l'insertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des seniors,

Il ressort des entretiens des salariés de l'entreprise auditionnés par FACE que les salariés se sentent plutôt bien chez CARREFOUR MARKET.

- il reste cependant encore des axes d'améliorations afin d'améliorer la communication auprès des salariés concernant l'engagement de l'entreprise en matière de diversité
- réalisé un état des lieux sur la diversité de manière annuelle afin de pointer les zones à risques juridiques
- poursuivre la démarche de mise en place de la cellule d'écoute,

L'organisme FACE préconise l'entreprise de définir une stratégie globale de prévention des discriminations et management de la diversité ne intégrant l'ensemble des critères prohibés par la loi

Élaborer un plan d'action précis: définir de manière officielle les axes prioritaires, les objectifs, les actions menées, les rétro-planning, les moyens et outils d'évaluation.

Réfléchir à la prise en compte d'indicateurs diversité dans l'évaluation des managers et des directeurs afin de favoriser la promotion de la diversité.

Les résultats du diagnostic devront être présentés à l'ensemble des salariés, intégrer la diversité dans la formation des futur salarié en sensibilisant l'ensemble des salariés afin de développer une culture de compréhension commune du sujet at que l'information redescende jusqu'en magasin.

Former l'ensemble des salariés en charge du recrutement, travailler notamment sur leurs pratiques RH et managériales.

Une négociation avec les partenaires sociaux est en cours portant sur le sujet de la diversité.

Il existe déjà plusieurs accords comme celui sur les travailleurs handicapés, légalité H/F,....

La CFDT a mis en ligne l'ensemble des accords d'entreprise sur notre site internet, www.cfdtcarrefourmarket.fr

10/ information sur le projet de déploiement de l'outil numériques V2

l'outil numérique est un outil unique pour la santé au travail au sein du groupe CARREFOUR pour répondre aux demandes des magasins et répondre aux exigences de la sécurité informatique.

ces fonctionnalités portent sur la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, de réaliser le document unique du personnel et d'avoir une base documentaire?

cela permettra de faciliter la réalisation du document unique évaluation des risque professionnelles et des plans d'actions.

un seul outil pour toutes les questions de santé au travail.

il sera possible de faire des suivis statistique en matière d'AT/MP, ainsi que l'édition des formulaires d'accident du travail notamment.

le logiciel a été compléter magasin par magasin par des équipes dédiées à la santé et la sécurité au travail par région.

les instances représentatives du personnel auront accès au logiciel d'ici 3 mois avec la remise de code d'accès pour les IRP dédiés.

il y a un accompagnement de prévu pour l'utilisation du logiciel pour le management et les IRP.

11/ Questions/réponses aux IRP.

- POINT SUR LA LIGNE « régal.garantie cont. » pouvant figurer sur les bulletins de salaire

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

1/ Le maintien de salaire :

L'obligation de maintien de salaire correspond à l'obligation pour l'employeur de continuer à verser lui-même au salarié absent pour maladie ou accident son salaire sous déduction des indemnités journalières de Sécurité Sociale (IJSS) :

- En application de l'article 7 de ' accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 rendu obligatoire par la loi de mensualisation du 19 janvier 1978, l'employeur a l'obligation, en cas d'incapacité de travail, de verser aux salariés ayant trois ans d'ancienneté un maintien de leur rémunération pendant une durée déterminée (la durée d'indemnisation et le niveau du maintien de salaire varient en fonction de l'ancienneté du salarié et de la durée d'incapacité).

Cette indemnisation intervient à compter du 1er jour d'indemnisation en cas d'accident ou maladie professionnelle et du 11ème jour dans les autres cas.

- En cas d'accords collectifs, les dispositions relatives au maintien de salaire à la charge de l'employeur peuvent être plus favorables pour le salarié que celles de la loi sur la mensualisation

(notamment sur la réduction de l'ancienneté requise et du délai de carence, augmentation du niveau de maintien de salaire et de la durée d'indemnisation).

Ces dispositions conventionnelles s'imposent alors à l'employeur.

En cas d'arrêt de travail, les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) sont en principe versées directement au salarié.

Toutefois, l'employeur peut maintenir au salarié tout ou partie de son salaire, et percevra alors lui-même directement les IJSS.

C'est ce qui est appelé la subrogation.

2/ Le maintien de salaire avec la subrogation :

Si l'employeur maintient le salaire en totalité, il est subrogé de plein droit dans la perception des IJSS .

(Subroger : définition du dictionnaire de l'Académie française : [Jurisprudence] Substituer, mettre en la place de quelqu'un. Subroger quelqu'un à des créanciers. J'ai été subrogé en son lieu et place.)

Les indemnités lui seront versées directement par la caisse de sécurité sociale, sans même qu'il ait à obtenir l'autorisation du salarié. (voir à ce sujet)

La subrogation n'est valable que dans la limite du montant du salaire maintenu par l'employeur : il ne peut pas conserver les IJSS si leur montant dépasse celui du salaire qu' il verse au salarié.

Dès lors, si le montant des IJSS perçues par l'employeur est supérieur au salaire maintenu, il a l'obligation de reverser la différence au salarié (selon cassation sociale).

3/ Le maintien de salaire sans la subrogation:

Si le maintien de salaire (total ou partiel) se fait sous déduction des IJSS, soit l'assuré les perçoit directement, soit l'employeur en fait l'avance.

Dans les deux cas, l'employeur effectue seulement un complément de salaire.

Il peut être subrogé dans les droits du salarié mais il doit alors obtenir son autorisation pour percevoir les IJSS.

L'autorisation est prévue dans une case spécifique de l'attestation de salaire (Cerfa S3201 voir le PDF).

Incidences sur le bulletin de paye

Déduction du salaire brut :

- Au cours de la période d'absence, l'employeur maintient le salaire intégralement ou partiellement selon les règles applicables. Lorsqu' il perçoit les IJSS, il doit les déduire du salaire brut puisque les IJSS ne sont pas soumises à cotisation.

- Le montant d IJSS à déduire est le montant brut, c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS. L'employeur doit donc éventuellement recalculer ce montant à partir du montant net perçu de la sécurité sociale qui a prélevé la CSG et la CRDS.

Régularisation du salaire net :

- Si le maintien de salaire se fait sur le salaire net, l'employeur doit calculer une régularisation pour compenser le gain de cotisations résultant de l'exonération des IJSS.

Paiement des IJSS nettes :

- Si l'employeur a été subrogé dans les droits du salarié pour la perception des IJSS, il doit lui en reverser le montant net (net après déduction de la CSG et de la CRDS par la caisse primaire)

- et les inclure dans la zone du bulletin de paye « Primes et indemnités non soumises à cotisations ».

Net imposable :

- Dès lors que l'employeur a déduit le montant des IJSS de la base brute, elles ne sont en principe pas comprises dans le net fiscal calculé par la déduction des cotisations salariales.

- Dans tous les cas, les IJSS n'ont pas à figurer dans le net imposable sur le bulletin de paye.

- C est au salarié de les déclarer à l'occasion de sa déclaration de revenus.

Nous clôturons le CCE A 12:30