





## 5) Présentation du rapport consolidé CSF sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour l'année 2013,

Peu de changement concernant l'égalité professionnelle en 2013, il n'y a toujours aucune femme dans les dix premiers salaires et à partir du niveau 7 ce sont les hommes qui sont les plus nombreux, jusqu'au niveau 9 où il n'y a que 16 femmes pour 156 hommes.

La Direction a pour objectif d'atteindre le nombre de 100 femmes Directrice de magasin, à ce jour 104 sont directrices ou en passe de l'être car certaines sont en cours de formation. Cela ne suffira pas à atteindre l'égalité sur les postes de cadres dirigeants d'autant plus que l'embauche n'est pas à la hauteur de l'ambition affichée, ainsi 40 femmes ont été recrutées chez les cadres pour 108 hommes, 37 femmes au niveau 7, ce qui correspond au niveau Directeurs de magasin pour 91 hommes, 2 femmes au niveau 8 pour 14 hommes et enfin 1 seule femme au niveau 9 pour 3 hommes.....sans commentaire !!!!!

Les femmes sont ultra majoritaires pour le travail à temps partiel, elles représentent 89,02% des contrats à temps partiel de +30 à - 35 heures et 88,46% des contrats de 20 à 30 heures, et de ce fait elles sont les salariés qui sont dans une situation précaire. Il n'est pas sûr que ce temps partiel soit toujours choisi, il est principalement subi, les femmes acceptant ces contrats pour pouvoir travailler.

La représentation des femmes dans les postes à responsabilités (à compter du niveau 7) reste en dessous de l'objectif de l'accord égalité professionnelle qui était de 34% d'ici la fin 2013, elles ne représenteront que 31,59% de la catégorie Cadres.

L'égalité n'est toujours pas pour demain et cela malgré l'accord et les différentes actions mis en place par la Direction.

## 6°) Présentation du rapport Handicap pour l'année 2013

Les travailleurs handicapés étaient 1581, au 31 décembre 2013 pour un effectif de 22 449 salariés, soit 1,2% de l'effectif.

Le taux d'emploi, part contre, est de 5,37% au 31 décembre 2013, avec des disparités selon les directions Opérationnelles, certaines étant à 6,5% et d'autre à 4,07%.

Il reste, cependant, dix huit établissements à taux zéro, (3 sièges et 15 magasins).

En 2013, 271 handicapés ont été embauchés alors que l'engagement était de 150 salariés.

Il y a encore trop de personnes licenciées faute de reclassement, 62 en 2013, mais on peut remarquer que le nombre de salariés maintenus dans l'emploi est en évolution 295 en 2013 contre 215 en 2012.

Les membres du CCE ont fait remarquer que les délais sont encore trop longs pour les aménagements de poste.

La Direction va mettre en place une formation en direction des nouveaux Directeurs « Le Directeur au cœur de la Mission Handicap », 3 groupes pour une vingtaine de personnes, ainsi que de la Communication avec la participation aux trophées de l'insertion Loire Atlantique et le parrainage de projet.

Le fonds de soutien est intervenu une fois pour l'aide au financement d'un monte escalier et de l'aménagement d'une salle de bain pour un montant de 2000€.

## 7°) Présentation du bilan annuel intergénérationnel 2013,

Les jeunes de moins de 25 ans sont 6263 dans l'effectif, les seniors à partir de 50 ans, 5178.

L'âge moyen des employés est de 36,2 ans, des agents de maîtrise de 40,5 ans et de 36,2 ans ce qui représente un rajeunissement des cadres.

Le recrutement des jeunes en CDI est de 21,04%, l'engagement de la Direction étant de maintenir à 20% le nombre d'embauches des jeunes.

En mai 2014, un processus d'intégration a été mis en place, processus que les élus ne semblent pas avoir vu se déployer dans les magasins. Le Directeur étant le garant de l'intégration, un référent « accueillant » est dédié à l'accueil et gère les aspects administratifs, le parrain quant à lui, se charge de la transmission des savoirs.

Un module de formation E-learning est en cours de conception.

Pour l'accompagnement des étudiants et l'aide à l'obtention du permis de conduire, la Direction est encore en train de prospecter pour trouver un réseau d'auto école.

Les seniors représentent seulement 2,72% des recrutements tant en CDI qu'en CDD, l'engagement était de 2,8% donc pas atteint et le taux d'emploi devait être de 18% alors qu'au 31 décembre 2013, il n'est que de 17,67%.

Il y a 48 travailleurs de nuit seniors pour 252 travailleurs tout âges confondus en 2013, alors qu'en 2012, il n'y en avait que 39 pour 190. Le travail de nuit est, on le voit par les chiffres en augmentation, ce qui montre une volonté de la Direction de faire travailler les salariés de plus en plus la nuit, nous ne pouvons cautionner le travail de nuit qui pour nous est une dégradation des conditions de travail et de vie des travailleurs.

Une enquête de l'INSERM a montré, par exemple, que le travail de nuit des femmes augmentait de 30% le risque de cancer du sein des femmes.

La Direction s'engage, dans le cadre de l'accord à former 150 tuteurs supplémentaires d'ici le terme de l'accord. Un nouveau guide retraite avec remise à jour est prévu pour 2015 et le nombre de réunion de préparation à la retraite devrait être en augmentation.

#### 8°) Présentation du bilan HSCT de la société CSF pour l'année 2013,

Au cours de la présentation, une précision a été donnée par la CGT sur la reconnaissance du travailleur de nuit. La loi dit qu'il faut avoir totalisé 270 heures de nuit pour être reconnu travailleur de nuit, mais la jurisprudence a précisé que le planifié (comprenant les cp) doit être compté dans le décompte des heures de nuit et pour le calcul du plafond.

Les accidents de travail sont en léger recul, mais les membres ont fait remarquer que certains magasins ne déclaraient pas leurs accidents de travail.

Il a été aussi remonté que beaucoup d'accidents, tel les coupures en charcuterie, pourraient être évité si les salariés étaient formés.

Certains ont constatés que les formations et en particulier les formations -métiers, qui étaient prévues n'ont pas pu être faites car d'autres formations ont été programmées en plus dans les magasins, comme l'information sur « les politiques CARREFOUR » et la formation « cagnotage ». Les élus CGT déplorent que la dépose au sol se fasse toujours et encore dans les magasins, alors que l'accord santé au travail, dans son article 2-1-1, dispose que « objectif de suppression des opérations de dépose au sol », la dépose ne devant plus se faire avec l'arrivée dans les magasins de tables à fond levant. L'ensemble des magasins disposent de tables, mais la dépose au sol se fait toujours et cela au détriment de la santé des salariés.

On déplore aussi les palettes trop hautes, la Direction conseillant d'alerter les Directeurs de magasin pour qu'ils fassent remonter aux entrepôts ces dysfonctionnements.

Les actions de prévention sont la formation, l'amélioration du matériel, le plan chauffage, la sensibilisation des salariés pour la prévention des troubles musculo-squelettiques et la mise en œuvre de l'accord 2014-2016 sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de CSF.

#### 9°) Point à date sur le projet Caravelle (intervention de M Raphaël Podeur) ;

C'est le plus gros projet de restructuration de la logistique depuis 10 ans.

La mise en place d'un entrepôt multi-formats pilote à Pont de Veyle va permettre d'identifier les problèmes que ce genre d'entrepôts s'adressant à divers interlocuteurs pourraient générer.

La création ou l'agrandissements de huit entrepôts jusqu'en 2016, verra le maintien des 6500 salariés déjà présents et la création de 382 emplois supplémentaires.

Au fur et à mesure de l'avancement du projet, le CCE sera informé de son évolution.

10°) Point à date sur le projet Contact RH (Intervention de M. Teddy Cachan) ;

La mise en place du nouvel outil du service paie se fera durant le premier semestre 2015. Auparavant durant le mois de décembre 2014, des points de vérifications seront faits selon les GO/NO GO. L'embauche de 12 CDD est déjà faite pour effectuer ce passage dans les meilleures conditions. Ces opérations se dérouleront à Massy en présence d'environ 14 experts de la paie volontaires venus d'Aire, de Lagnieu et de Massy.

Trois temps forts pour la réalisation des tests, une phase de vérification sur 4 semaines, la seconde sur 8 semaines, pour la saisie des 800 cas identifiés qui peuvent être par exemple une mutation ou une embauche en magasin, et la dernière en février la phase d'analyse afin d'arriver à des bulletins de paie corrects.

11°) Présentation de la cartographie des métiers chez CSF conformément à l'accord Groupe de Carrefour sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 21 décembre

Pas de mouvement dans la cartographie des métiers, aucun métier identifié comme Sensible, il n'y a que les métiers liés à la boucherie qui sont en tension, cela est dû à la difficulté de trouver des bouchers qui en nombre insuffisant.

12°) Informations du Président :

Il est remis aux membres du CCE le livret des avantages sociaux Carrefour Market, livret qui devrait être distribué aux salariés dans les magasins.

- Information sur l'évolution de la valeur des parts,

- Information sur l'intéressement collectif,

Le baromètre client donne une prime de 300€, le CA moyen des sièges est de 350€ et la démarque est toujours déterminée par le taux de juin.

- Information sur les cessions et intégrations.

Une création de magasin à Marseille et deux passages en franchise location/gérance à Pauillac et à St Jory l'avis rendu a été à chaque fois défavorable.

Fin de la réunion à 17h.

Christine Gagnaire  
Représentante syndicale CGT au CCE