



Supply Chain

CARREFOUR SUPPLY CHAIN

Le Mans, le 16 août 2018,

**COMITE D'ETABLISSEMENT CARREFOUR SUPPLY CHAIN LE MANS  
PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU 18 JUILLET 2018**

**DESTINATAIRES :**

**TITULAIRES**

BLOT Olivier - TIZON Denis – LERAT Jean-Yves – CHEVALIER Mickaël – RICOSSAY Yohann –  
FOUILLEUX Eric

**SUPPLEANTS**

GELAND Franck - HANTEVILLE Steven – GALAY Eric – FOUQUERAY Philippe – ROUILLARD Bruno –  
FAUST Michel

**POUR INFORMATION :**

VALLIENNE Eric (CGT)  
LEGRAND Déborah (CFTC)

Directeurs de service : G.DE BODARD – J. MADELAINE – C. CAYRE – Y. BRETON

RRH Logistique: S. BARS

---

**ORDRE DU JOUR**

1- Evocation du compte rendu de juin 2018.

*Un élu CGT avant de commencer la réunion demande au RH de présenter la délégation de pouvoir concernant Mr MADELAINE désigné président de la réunion ce jour du CE CSC ALLONNES ?  
Pour faciliter la connaissance de tous les élus CE, l'élu CGT demande au RH de présenter la délégation par voie électronique ?*

Ne l'ayant pas numériquement, Mr BARS lit la version papier de la délégation de pouvoir de Mr MADELAINE.

*Un élu CGT demande au RH s'il maintient ces propos et écrits selon lesquelles il affirme que l'étude de poste d'un salarié de la casse aux DNP s'est faite par une ergonome ?*

Non, c'était l'infirmière en charge du site qu'il l'a fait. Une ergonome va être détachée de notre service de santé au travail pour réaliser une étude.

*Suite à la réponse du RH, l'élu CGT fait remarquer qu'il serait de bon augure que le RH s'habitue à dire la vérité et non à inventer, ce fléau est malheureusement quotidien malgré les nombreuses interventions de Mr TIZON qui vous reprend, la compréhension et la confiance dans ces conditions sont mises à mal !*

*Un élu CGT réagit suite à la réponse de la direction qui affirme que le directeur a pleinement le pouvoir pour autoriser l'accès au site, cet élu rappelle que cela est faux, il existe des règles même pour le directeur du site qui n'est pas un roi, il existe un code du travail qui régit dans quelles cas un directeur peut empêcher l'accès d'un salarié dans le site ou il travail, cet élu demande au RH de compléter cette réponse.*

Pour la question 13 du mois de mai, le Directeur du site n'a pas outrepassé ses fonctions. Il est dans ses droits et en cohérence avec les règlements et les lois.

*Un élu CGT demande si la location de 10 appareils aux DNP s'avère suffisant ?*  
Le besoin est suffisant par rapport aux projections de volume et à date il a été suffisant.



Supply Chain

## **CARREFOUR SUPPLY CHAIN**

*Un élu CGT demande ou en est le projet de distributeur de produits alimentaires sur le site avec le magasin de la pointe ? Cet élu demande à qui serait imputé le coût de ce projet ?*

Il n'y a pas de nouvel élément par rapport à ce projet.

*Suite aux propos du RH selon lesquelles ce projet pourrait concerner des salariés extérieurs au site, un élu CGT demande comment cela serait possible de faire rentrer des salariés extérieurs au site à l'intérieur du site ?*

Tout cela fait partie de l'étude du projet et nous vous les donnerons quand le projet sera aboutit.

*Un élu CGT demande au RH s'il confirme que la formation PRAP est dû à la demande de la CARSAT et de la CPAM ?*

La formation PRAP est une des formations prioritaires pour les personnes des entrepôts appelés à la manipulation de colis. Elle est demandé par notre Direction Santé au travail en lien avec la CRAMIF.

*Un élu CGT demande si les deux hypers qui partent à BOURGES au mois d'octobre sont ceux prévus dans le cadre du projet CARAVELLE ?*

Oui

*Question 4, un élu CGT demande quelles sont les achats qui ont été effectués pour la sécurité ?*  
Des barrières de protection pour la zone de prise et de gerbage de palettes alu.

*Concernant l'information sur le fond social, un élu CGT a été approché par un salarié du DNP qui a subi un dégât des eaux, ce salarié lui a expliqué que le RH du site n'aurait pas donné les bonnes informations à l'assistante sociale sur la prise en charge éventuel d'un dégât des eaux par le fonds social, qu'en est-il ?*

Le RH s'étonne de cette information, nous ne savons pas ce que ce salarié a demandé à l'assistante sociale. Pour autant après échange avec l'assistante sociale sur des personnes ayant été impacté par les inondations, nous lui avons conseillé de faire une demande de secours au Fonds social si le salarié ne pouvait se faire rembourser par son assurance habitation.

*Question 13, un élu CGT fait remarquer que pour les salariés de nuit, ils n'ont pas eux le choix entre le paiement ou la récupération du jour férié du 8 mai, pourquoi ?*

C'est normal le personnel de nuit est historiquement paramétré en heures payés pour les fériés.

*Un élu CGT demande si la direction a engagé la réflexion avec les salariés concernés du DNP au sujet de l'organisation de la zone de la casse ?*

Comme dit plus haut, il y a un ergonomiste qui va intervenir et un groupe de travail va être conduit par la coordinatrice santé au travail avec un représentant de la casse.

*Avant les présentations suivantes, le trésorier CGT du CE fait remarquer qu'il n'a pas reçu les documents présentés ci-dessous ainsi que l'ordre du jour, pourquoi ?*

Le RH s'en étonne et informe l'élu que tous les ordres du jour et les documents ont été mis dans la boîte à lettres de l'organisation par l'assistante de Direction.

### **2- Information sur le RGPD (règlement général de protection des données).**

Le règlement général de protection des données est un renforcement de la Loi Informatique et Liberté, concernant tous les citoyens européens. Un document informant les salariés a été joint avec le bulletin de salaire de juin.



## **CARREFOUR SUPPLY CHAIN**

Ce règlement est très adapté à l'ère numérique, la CNIL est toujours l'organisme de contrôle. On assiste à un durcissement des sanctions pouvant aller jusqu'à 4% du chiffre d'affaire monde. Le règlement encadre la protection des données à caractère personnel (DCP) et leur libre circulation. Le responsable du traitement doit prouver qu'il est conforme et doit le vérifier régulièrement.

*Un élu CGT demande quelle démarche il faut faire pour être anonyme ?*

En tant que salarié CARREFOUR les données à caractère personnel restent nominatives, vous ne pouvez demander l'anonymat. Certains traitements de données sont interdits comme le numéro de sécurité sociale pour les bulletins de salaire.

*Un élu CGT demande quelle est la personne de Carrefour qui gère nos données personnelles ?*

Il y a un guichet unique qui traite les demandes, le « DATA Protection Officer ».

*Quelles sont les infos que vous pouvez avoir sur la santé des salariés demande un élu CGT ?*

Nous pouvons avoir les aptitudes des salariés données par le médecin du travail mais nous ne collectons que les données nécessaires et pour la durée nécessaire uniquement.

### 3- Information sur le Congé de Fin de Carrière (CFC) GPEC.

Le congé de fin de carrière (CFC) « GPEC » a été mis en place par accord collectif de Groupe du 7 juin 2018. C'est un dispositif exceptionnel et temporaire qui s'inscrit dans la Politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du Groupe Carrefour.

Elle permet aux salariés concernés qui sont proches de l'âge de la retraite à taux plein d'anticiper leur départ en adhérant à un congé de fin de carrière.

Les salariés entrant dans ce cadre ont été vu en réunion d'information en juin. Une simulation leur a été faite pour leur permettre de faire le choix d'y adhérer ou pas. Les 6 salariés intéressés sont en cours de réflexion.

*Un élu CGT demande à la direction qui est signataire de cet accord tout en signalant que la CGT n'est pas signataire.*

Toutes les autres organisations à part la CGT soit la CFDT, CGC, FO.

*Cet élu CGT explique que la CGT n'a pas signé ces propositions en raison de la perte financière inacceptable des Employés qui choisiraient ce congés de fin de carrière, en effet un salarié touchant actuellement 1500€ NET toucherait avec la méthode de calcul du CFC 1100€, pire qu'en retraite, cela avec aucune prime compensant cette perte potentielle, encore une fois, cette mesure prouve qu'il n'y a aucune reconnaissance envers les salariés mêmes ceux qui se sont investi pendant 30 ou 40 ans voir plus dans l'entreprise.*

*Un élu CGT demande combien de salariés sont concernés sur ALLONNES et combien sont intéressés ?*

Les réponses sont actuellement en cours de retour, seule une personne s'est aujourd'hui positionnée positivement. Les autres réfléchissent encore.

*Un élu CGT demande si un salarié mis en CFC peut travailler ailleurs ?*

Il n'y a pas d'interdiction de principe hormis l'obligation de loyauté interdisant d'effectuer une activité concurrente à celle de l'employeur.

*Un élu CGT demande au RH si les salariés qui ont refusé cette disposition lui ont expliqué pourquoi ils refusaient ?*



## CARREFOUR SUPPLY CHAIN

Les salariés qui ne sont pas intéressés sont ceux que partent avant la fin de l'année et donc avec leurs congés il ne reste plus beaucoup de temps à travailler. Les autres n'ont pas exprimés de raisons majeures.

*Un élu CGT demande si les salariés en CFC gardent-ils l'accès au site ?*

Oui, le salarié en suspension de contrat peut avoir accès au site.

### 4- Information sur l'observatoire paritaire de transformation sociale. (doc joint)

Le Groupe Carrefour a engagé une profonde transformation en lançant le Plan « Carrefour 2022 ». Dans le cadre de ces négociations et dans le but de maintenir un dialogue social de qualité, les parties ont souhaité, eu égard aux impacts sociaux potentiels des chantiers, de créer une instance conventionnelle de concertation paritaire dont l'objectif sera de maintenir un dialogue prospectif sur le suivi et l'accompagnement social de la mise en œuvre du Plan « Carrefour 2022 ».

Un accord collectif a été conclu le 7 juin 2018 pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 31 décembre 2022.

*Un élu CGT informe la direction que lors de ces négociations nationales, la CGT a demandé que Carrefour Supply Chain avec ces spécificités face parti des entités soit intégré dans ce processus de négociation, ce que la direction nationale a refusé. Cet élu explique que cette demande a été faite en prévision d'un plan de mise en place d'une vente à la prestation des sites intégrés de CSC, comme on l'a connue par le passé.*

*Un élu CGT demande si cet accord permet aux salariés vendus à la location gérance de garder les acquis sociaux qu'il a aujourd'hui au sein de Carrefour ?*

Non cela n'a rien à voir et cet accord a été conclu le 7 juin soit après le plan de transformation.

### 5- Information relative à l'intéressement collectif. (doc joint)

Un nouvel accord d'intéressement collectif a été signé le 29 juin 2018 par tous les partenaires sociaux. Cette accord s'inscrit dans un contexte économique difficile pour le Groupe Carrefour et donc pour la Supply. Ainsi les objectifs de la Supply Chain que sont la garantie d'une forte disponibilité linéaire à nos clients finaux, la gestion saine de nos stocks et l'optimisation de l'utilisation de nos ressources devaient servir de cadre de référence à la volonté de mise en place d'un dispositif rémunérateur permettant à l'ensemble des établissements de pouvoir atteindre les objectifs de manière équivalente.

Les indicateurs retenus pour les entrepôts sont au nombre de 6 : le cout colis total Supply (10%), la disponibilité linéaire (20%), la rotation des stocks (15%) font l'objet d'un calcul au niveau national. Les trois autres sont le Taux de Gains et Pertes local (10%), le coût colis local (25%), l'Audit local Hygiène & Qualité (20%). L'enquête SET n'a pas été retenue dans les critères.

*Un élu CGT fait remarquer que la présentation n'est pas complète notamment sur les articles du code du travail évoqués. Un élu CGT demande à la direction de présenter tout l'accord et non une présentation succincte.*

*Un élu CGT demande ou en est le résultat de l'intéressement à date sur le site d'ALLONNES ?*

*Un élu CGT explique que la CGT avait demandé lors des négociations que le bonus vienne s'ajouter au montant maximum théorique, ce qui est rendu possible au vu du sur intéressement que nous avons eu cette année suite à la grève du 31 mars, sur intéressement qui a permis d'aller au-delà du montant maximum théorique, la direction a refusé la demande de la CGT.*

Une estimation sur les résultats de l'intéressement collectif à fin avril a été donnée au moment de la négociation. Le site du MANS était à 100% avec une partie des résultats de 2017 pour les critères non réalisés à ce jour, comme l'audit Hygiène & Qualité.

*Un élu CGT fait remarquer que seuls les magasins HYPERS et SUPERS sont concernés pour le calcul du critère de la disponibilité linéaire.*



## **CARREFOUR SUPPLY CHAIN**

*Un élu CGT fait remarquer que les critères doivent être atteignables et les salariés doivent être acteurs. Un élu CGT fait remarquer que nous pouvons être impacté négativement par la livraison des prestataires dû à de la casse marchandise, ce qui n'est pas normal.*

*Un autre élu CGT fait remarquer que la politique de l'entreprise d'élargir de façon démesurée la précarité avec les intérimaires vient également jouer défavorablement sur l'intéressement des CDI.*

*Un élu CGT demande comment doit faire un salarié quittant l'entreprise en cours d'année pour toucher son intéressement acquis qui est touchable que l'année suivante, est-ce à lui de faire la demande et à quel moment ?*

Il recevra l'année suivante au domicile qu'il aura communiqué au moment de son départ son bulletin d'option.

*Un élu CGT demande si les jours d'événements familiaux et l'hospitalisation viennent impacter l'intéressement ?*

Nous allons le faire vérifier.

*Un autre élu CGT demande si le coût du carburant est impactant dans le coût colis ?*

Ce n'est pas précisé dans l'accord.

*Un élu CGT fait remarquer que lors des négociations, la CGT a fait rajouter des possibilités de retraitements dû à des organisations qui changent au cours de l'année et dont les salariés ne sont pas responsables.*

*Un élu CGT annonce que sur la communication, l'objectif de la CGT est d'avoir une présentation mensuelle et non trimestrielle.*

*Un élu CGT demande comment est calculé l'intéressement d'un salarié qui se retrouve en situation de mutation interne ?*

En cas de mutation interne à Carrefour Supply Chain ou intra-groupe, le versement sera effectué au prorata de la durée d'appartenance à chacune d'entre elles.

*Un élu CGT demande comment est calculé l'intéressement pour un salarié rattaché à un Groupement d'entreprise logistique ?*

A condition que le GE n'ait pas d'accord d'intéressement, le salarié du GE touchera une somme au prorata de son temps de présence.

*Un élu CGT demande s'il y a bien toujours des critères nationaux et locaux ?*

Ce sont des indicateurs et pas des critères. Les indicateurs sont calculés au niveau local et national.

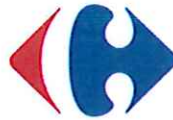
### 6- Information sur le projet de solidarité « mobilize ». (doc joint)

Ce programme est développé par le service des responsabilités Sociales de l'Entreprise (RSE) Renault. L'objectif est de favoriser l'insertion professionnelle par la mobilité. Ce programme d'entrepreneuriat social est fait pour résoudre un problème social.

La mobilité est une problématique courante, surtout dans les zones peu desservies par les transports en commun ou pour les postes en horaires décalés.

*Un élu CGT demande si cette possibilité est ouverte aux véhicules électriques ? Un élu CGT demande s'il existe un accord entre Carrefour et Renault ? Un élu CGT demande à quel taux est le crédit à la consommation proposé ?*

Les offres « Mobilize » sont des tarifs préférentiels pour l'entretien et réparation dans des garages Renault Solidaires (GRS) et des locations avec option d'achat (LOA).



Supply Chain

## CARREFOUR SUPPLY CHAIN

Il existe des critères d'accessibilité dont le quotient familial. Ces documents sont demandés au moment de la demande sur le site internet : <https://mobiliz.groupe.renault.com>

Les modèles proposés pour l'offre de LOA sont la DACIA Sandero et Ambiance et pas à des véhicules électriques.

### 7- Effectif, nombre d'accidents du travail et heures du mois de juin 2018.

*Un élu CGT demande à quoi correspond un POEC ?*

Ce sont des stagiaires Pole Emploi et le sigle veut dire « Préparation Opérationnelle à l'emploi Collectif ».

*Suite à la réponse de la direction, cet élu demande si ce contrat rentre dans le calcul de l'IPO ?*

Les stagiaires non ne rentrent pas dans l'IPO.

*Dû au droit du travail, à l'issue de ce contrat, l'entreprise doit créer un CDD ou un CDI, est-ce le cas futur pour les salariés ayant un POEC à CSC ALLONNES ?*

Non pas à notre connaissance

*Un élu CGT demande si dans les heures d'absences payées sont aussi comptabilisées les absences autorisées payées ?*

Oui

### 8- Informations de la Direction.

L'ordre du jour de ce mois a été ajouté à la BDES et permet ainsi aux membres absents de consulter la convocation. A l'avenir les documents seront aussi joints à l'ordre du jour dans la BDES.

#### Projet Pilote Conducteur :

le site du Mans a été choisi comme site pilote pour la mise en place d'un dispositif de formation visant à développer l'employabilité au métier de conducteur au sein d'entreprises partenaires. Sur la base du volontariat, nous accompagnons des collaborateurs souhaitant se reconverter et accéder au métier de conducteur poids lourds.

Dans un cadre sécurisé, le collaborateur reste salarié de Carrefour jusqu'à la fin du parcours, le collaborateur alterne les périodes de formation et les immersions chez les partenaires du transport.

4 salariés sont entrés dans cette démarche sur notre site. Les formations et immersions commencent en septembre jusqu'en février 2019.

*Un élu CGT demande si le salarié en immersion ne souhaite pas continuer son engagement avec le transporteur, peut revenir à son poste initial ? Cet élu demande au RH de bien préciser la procédure, notamment jusqu'à quand exactement le salarié concerné peut revenir chez CSC. Un élu CGT demande si le salarié qui s'engage avec un transporteur est embauché tout de suite en CDI ?*

Une fois la période de formation et d'immersion terminée, le salarié démissionne et est embauché en CDI chez l'employeur. Il passe donc sur le régime des contrats en CDI et ne peut revenir chez CARREFOUR.

*Un élu CGT demande combien de salariés se sont positionnés pour passer le permis de conduire ?*

*Et combien ont été retenus dans leur souhait ? Un élu CGT demande comment va être financé la formation des salariés concernés par ce projet ?*

4 personnes se sont positionnées après les réunions collectives. C'est le salarié avec ses heures de CPF et CARREFOUR qui finance la formation.

#### CFTC :

1- Quel intérêt (économique) y-a-t-il dans le système de CMP au vu du temps passé ?



Supply Chain

## CARREFOUR SUPPLY CHAIN

Pour le moment le process de CMP n'est pas optimisé à cause des contraintes techniques (Problème de constitution de la mission). Cependant il permet de réduire les distances de roulage car on déplace jusqu'à 8 clients par rolls quand on en fait que 3 avec les ½ palettes.  
De plus, le rempotage sur la dalle permet de gagner du temps en expédition et de maîtriser un peu plus la ponctualité.

### 2- Quel intérêt y-a-t-il à éditer les pro forma « réception » aux FL (300/400 jours) ?

Il faut associer un n° de réception Infolog avec un n° de réception Prolog (pro-forma). L'édition n'est pas obligatoire. Nous allons travailler à une alternative comme l'utilisation d'une requête ou la génération d'un PDF.

## CGT :

### 1- Nous demandons les CA marchandises du mois de juin du DNP, DP et DNP + DP.

Tous les mois, nous vous présentons les chiffres de l'établissement soit du DP et du DNP. Nous vous donnons les chiffres par entrepôt uniquement cette fois-ci. CA marchandise DNP 40 991K€, DP 24 851K€.

*Un élu CGT répond au RH qui vient d'annoncer qu'il ne répondra pas à ces questions aux prochaines réunions, cet élu explique que les élus du CE sont dans leur rôle de poser toutes les questions qui sont en lien avec l'économie et le social du site et si la direction refuse cela sera un délit d'entrave.*

### 2- Nous demandons pour juin l'évolution du nombre de colis en N-1 et les totaux 2017 – 2018 du DNP, DP et DNP + DP.

Les colis de juin 2017 sont de 4 601 037 (CE de juillet 2017) réparties pour le DNP à 2 535 009 et le DP à 2 066 028. Pour 2018, voir la présentation de ce jour pour le total, avec 1.957.358 pour le DP, 3.566.592 pour le DNP.

### 3- Nous demandons pour juin les heures d'absences pour les AT, MP et AJ.

Voir la présentation faite ce jour au point 7, nous n'avons pas plus de détail.

### 4- Nous demandons les taux de précarité pour l'effectif d'ALLONNES de N-1, le surcroît et ceux de 2018.

Le taux de précarité de 2017 a été donné aux précédents CE de 2017, le taux de précarité de juin 2018 est de 31,44% pour 25,5% en juin 2017 et le taux de surcroît de 22,8% pour 15% en juin 2017.

### 5- Nous demandons les compteurs de récupération du mois comparés au mois de juin 2017, de N-1 et 2018.

Voir présentation de ce jour, vous avez les heures d'absences et heures supplémentaires en détail par entités. Nous ne sommes pas en mesure de vous donner d'autres chiffres. Les compteurs de récupération ne sont pas des indicateurs qui sont encore suivis.

*Les élus CGT du CE annonce à la direction qu'ils vont faire voter un délit d'entrave par les élus du CE CSC d'ALLONNES en raison de la décision du RH de faire obstruction au rôle des élus du CE en refusant de répondre à cette question qui est une donnée économique et sociale.*

Le vote donne le résultat suivant : 5 votes favorables au délit d'entrave et 1 vote défavorable.



Supply Chain

## CARREFOUR SUPPLY CHAIN

- 6- Nous demandons les données suivantes concernant les AT, taux de fréquence, taux de gravité, nombre d'AT avec arrêt et AT de trajet et le comparatif des AT 2017 / 2018.

Ces données seront données au prochain CHSCT. Pour autant le nombre d'accident de travail avec arrêt à fin juin est de 19 soit un taux de fréquence de 59,54 et de gravité de 1,77. Pour 2017, vous avez l'information dans les précédents comptes rendu CE de 2017.

*Au vu des arguments du RH qui s'étonne de nos demandes, les élus CGT du CE lui explique que ces indicateurs sont donnés depuis toujours en réunion plénière du CE et que cela a permis d'investiguer et de faire des propositions pour améliorer les conditions de travail des salariés du site, d'ailleurs l'intérêt de la direction du site qui est responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs doit être commun avec les élus que nous sommes et en répondant aux questions elle participe à cette politique.*

- 7- Sur le site, qui est désigné pour réaliser l'inventaire des armoires à pharmacie ?

Une routine d'inventaire va de nouveau être mise en place à la rentrée par Mr Bulot Olivier qui sera en mesure de réaliser les commandes d'achat. Sitôt que les secouristes alertent sur des produits manquants, le nécessaire est fait dans la journée qui suit.

*Un élu CGT demande si Mr BULOT est secouriste ? Oui*

*Un élu CGT intervient pour dénoncer le manque de compresses la semaine dernière dans les boîtes à pharmacie.*

- 8- Après avoir signalé le problème à plusieurs reprises pourriez-vous régler définitivement l'odeur d'égout au self ?

Le service technique n'avait pas l'information de cette odeur d'égout, ils vont se rendre au self pour constater et décider des mesures à entreprendre

*Un élu CGT signale que la responsable du restaurant d'entreprise fait le nécessaire en changeant l'eau des canalisations tous les jours mais que malgré cela l'odeur persiste et que bien évidemment cela n'encourage pas à aller manger au restaurant d'entreprise.*

- 9- Lorsque vous créez une équipe supplémentaire (semaine 28), pourriez-vous réaliser une équipe au complet à tous les postes ?

Effectivement, personne n'avait été prévu aux emballages et aux déchets plastiques et cartons, le point devra être anticipé la prochaine fois. Toutefois, du nettoyage a bien été opéré certains jours par cette équipe.

*Un élu CGT explique qu'à partir de 20h00 il n'y avait aucun salarié de prévu pour ramasser les poubelles.*

- 10- Existe-t-il un rendement pour la préparation des box ? Si oui depuis quand ? Si oui comment a été réalisé ce standard ?

Non, comme pour la majorité des métiers. Il faut distinguer la notion de rendement qui ne concerne que 2 métiers, qui crée un repère pour tout le monde et qui sert de base pour une rémunération complémentaire et la notion de production de travail qui existe dans chaque métier.

Les gens font un travail, ils produisent une quantité moyenne, ceux qui sont en écart important sont vus par leur encadrement pour comprendre, le cas échéant, ils peuvent être sanctionnés.





## CARREFOUR SUPPLY CHAIN

*Un élu CGT explique que les AM ne tiennent pas le même discours que le directeur du DNP puisqu'eux affirment qu'il y a une productivité de 13 box à l'heure, ce pourquoi il faut recadrer rapidement ces menteurs.*

### 11- Que doit-on badger lorsque l'on fait de la casse au DNP ?

Si la casse ne concerne qu'un colis, il est ramassé par l'opérateur, on fait intervenir quelqu'un pour nettoyer et il n'y a pas de badgeage particulier. Si la casse est plus conséquente, le chef d'équipe doit être informé et le temps imparti sera isolé et déduit du temps de préparation. Il n'est pas question de léser les opérateurs, l'objectif est que la casse soit ramassée.

*Un élu CGT demande si pendant ce temps de badgeage, les salariés soumis à une prime de productivité continu à toucher cette prime ?*

S'ils badgent leur casse ils sont compensés.

### 12- Semaine 26, pourquoi avoir fait venir un formateur extérieur pour former des préparateurs intérimaires alors que des formateurs du site étaient présents ?

Il n'y a pas de remise en question du travail réalisé par nos formateurs. Compte tenu du volume de personnel dont on avait besoin pour la saison, on a souhaité se donner un maximum de réussite et on a effectué des démarches nouvelles.

Ainsi, l'ETT PARTNAIRE proposait un accompagnement sur 3 semaines qu'ils prenaient en charge, la première était consacrée au CACES et à la formation gestes et postures, la seconde semaine, une formation à la préparation et à la vocale et la dernière une immersion et une formation dans l'entreprise. On a proposé que la semaine 2 se réalise en entrepôt, toutefois, 1 formateur pour 10 personnes, cela nous semblait trop peu, on a proposé de mettre à disposition un de nos formateurs pour l'accompagnement.

### 13- Pour quelle raison des personnes du service administratif ont-elles refusées d'assister à une formation incendie au mois de juin ?

Un salarié ne s'est pas présenté à cette formation, une étude lui avait été demandée et faute de pouvoir se faire remplacer, il n'a pu se rendre à la formation.

*Un élu CGT explique que cette question émane des salariés convoqués à cette formation et qui se sont étonnés qu'une personne a pu refuser au dernier moment cette formation alors que la direction demande aux salariés de ne pas refuser sans raison valable en raison du coût de la formation.*

*Les élus CGT demandent que tous les salariés soient gérer de la même façon qu'il soit CADRE, AM ou EMPLOYES. Tous les salariés peuvent au dernier moment avoir une raison valable.*

### 14- Beaucoup de salariés se plaignent de ne pas pouvoir accéder au site internet CARREFOUR (Contact RH). Pouvez-vous remédier à ce problème technique ?

Nous allons remonter l'information. Cela peut dépendre de votre connexion et de votre navigateur internet.

*Un élu CGT explique que de nombreux salariés ne peuvent accéder au site INTERNET CARREFOUR, ce pourquoi ces salariés demandent à la direction de leur donner une solution*

### 15- Constatant l'état pitoyable de palettes préparation au DP, un titulaire réception l'a fait remarquer au directeur de l'entrepôt DP. La réponse de celui-ci a été : « ceci n'est pas le problème du réceptionnaire » et qu'il pouvait le remettre en préparation.



## CARREFOUR SUPPLY CHAIN

Suite au démarrage du regroupement des circuits UF et PPI, cette personne s'est absentée plusieurs fois de son poste pour chercher et rapporter les situations anormales de préparation, qui sont aujourd'hui de moins en moins fréquentes.

Enfin, « l'état pitoyable des palettes » n'est rapporté que par cette personne et s'oppose au constat d'amélioration faite par la plupart des opérateurs et visiteurs de l'entrepôt.

*Les élus CGT constatent qu'il y a du dialogue avec le directeur du DP ! Le titulaire en question qui a subit cette réponse est un élu CGT, cet élu CGT explique que de nombreux salariés interpellent cet élu pour lui faire part de dysfonctionnement dans la confection des palettes et qu'en tant que salarié mais plus encore en tant qu'élu est doublement dans son rôle de remonter les dysfonctionnements constatés en vue d'améliorer la situation et de satisfaire nos clients. Faut-il rappeler au directeur du DP qu'elle est son rôle s'il se fout de la qualité des palettes réceptionnées en magasins c'est plus que grave et très inquiétant et si la direction du site trouve cette position normale nous marchons sur la tête. Toujours concernant son attitude, non seulement il agit à l'inverse de ce pourquoi il est payé en tant que responsable du DP mais en plus il menace le salarié et élu qu'il lui remonte cette problématique, on aura tout vu, comment la direction du site peut maintenir ce personnage dans son rôle, il s'agit de sa compétence qui est remis en cause. Un autre élu CGT qui travaille dans ce service intervient pour exprimer le ressenti de nombreux salariés comme quoi, le directeur du DP installe un climat très très malsain et qu'il serait grand temps que la direction du site arrête de fermer les yeux.*

- 16- Le 3 juillet, un salarié du DP qui fait du filmage fait remarquer à son chef d'équipe que certaines palettes ne peuvent-être filmées en raison de leurs mauvaises qualités. Ce salarié ayant un handicap refuse de refaire les palettes, le directeur et son adjoint en constatant la situation le menacent de sanction et de le remettre en préparation. Au vu des obligations que ces responsables ont sur la santé et la sécurité au travail des salariés, pensez-vous que ces personnes ont les compétences requises pour occuper ces postes qui demandent un certain niveau intellectuel ?

Plusieurs opérateurs de la zone s'étaient plaints du travail insatisfaisant de cette personne. Un constat a été fait, et a donné raison aux opérateurs. Le niveau d'engagement était plus faible qu'habituellement. Il n'y a pas eu de menace, la personne a seulement eu l'information que son travail allait être suivi. Pour précision, cette personne est apte à la préparation. Elle doit être sur un poste aménagé jusqu'à fin août 2018 et éviter le port répété de charges lourdes. Ces obligations sont donc respectées.

*Un élu CGT rappelle la réaction du directeur et son adjoint lorsque ce salarié les a informé de cette situation, ils lui ont rigolé au nez en lui rajoutant « ce n'est pas ton problème » ; belle réaction de ceux qui sont responsables du DP, ceux là- même qui nous parlent régulièrement de la satisfaction des clients, ce même élu rappelle que si certains préparateurs se plaignent du retard pris par le filmage que ce n'est pas dû à l'investissement du salarié en question mais bien en raison de la décision des deux responsables du DP qui ont décidé de ne mettre qu'une personne au filmage alors qu'à la genèse de cette organisation il avait été décidé de mettre deux salariés.*

*Un autre élu CGT demande à la direction du site si elle se rend compte du climat que ce directeur est en train de créer, non seulement il s'en prend à ce salarié qui n'a rien à se reprocher bien au contraire puisqu'il va au-delà de sa fonction pour le bien de l'entreprise mais en plus cette direction d'Entrepôt créer un autre conflit en mettant les salariés les uns contre les autres, au passage cette méthodologie est bien connue ! Imaginez-vous la deuxième violence qu'à subit Mr VALLET Emanuel lorsque la représentante de la CFTC Mme LEGRAND Déborah vient reprocher à Emanuel son engagement, même si j'imagine que cette intervention est due à la manipulation de la direction du DP sinon cela pose un problème éthique, comment une représentante d'une organisation syndicale peut dénoncer le travail d'un salarié en situation de Handicap !!! Imaginez-vous dans quel état psychologique s'est retrouvé ce salarié, je pense que vous n'avez pas conscience du climat que fait régner la direction du DP, cela n'est malheureusement pas un fait isolé, jusqu'ou allez-vous fermer les yeux sur l'état d'esprit de la direction du DP, attendez-vous qu'il se passe un drame ? Il n'existe pas une journée sans qu'il y ait un conflit avec un salarié du DP et la direction du DP ? ne rien faire*



## CARREFOUR SUPPLY CHAIN

*c'est être complice, alors soit vous êtes complice soit vous êtes en désaccord avec la gestion du DP basée sur une absence totale de sens humain, c'est en permanence un climat de tension et de terreur, cela finira mal.*

*Les élus CGT réitèrent leur demande auprès du RH qui lui est au cœur des Relations Humaines, le climat conflictuel et délétère aux DP organisé par le directeur et son adjoint ne doit pas continuer et pour cela il est de votre responsabilité de cesser cette gestion royaliste, heureusement que les cachots n'existent plus !*

*Un autre élu CGT donne le dernier exemple en date, jeudi dernier la hiérarchie a annoncé une heure supplémentaire pour le lendemain, un salarié qui était en repos jeudi n'a pas eu l'information et est venu en normal le vendredi, la semaine suivante il a reçu une lettre d'avertissement pour dénoncer son attitude, si ça ce n'est pas encore une preuve de l'état d'esprit qu'anime la direction du DP ! Un autre élu CGT annonce que deux autres salariés sont dans ce cas.*

Nous allons voir le Directeur du DP pour en parler avec lui et organiser une réunion avec les élus.

- 17- Le 12 juillet au DP, la direction a annoncé la programmation nouvelle d'heures supplémentaires obligatoires sur 6 jours pour la semaine 29. Ne respectant pas les obligations que vous avez en terme de programmation et d'information issues de nos accords, nous vous proposons deux choix, soit vous les soumettez au volontariat, soit vous rémunérez ces heures à 200% ?

Nous sommes dans le respect de notre accord de 2004 (article 8) sur le besoin en cas de nécessité d'accomplir des heures supplémentaires non prévues dans le planning prévisionnel à l'entrepôt DP. Les salariés sont prévenus à la fin de leur poste la veille de la journée ou il est prévu des heures supplémentaires.

L'abandon de 6 intérimaires et étudiants constitue une circonstance exceptionnelle.

Le Directeur du DP a prévenu, par avance, la programmation d'heures supplémentaires la semaine 29. Il est pleinement conforme à l'accord et au Code du travail.

Ces heures ne sont que prévisionnelles et la prochaine fois nous avertirons les élus de manière à anticiper les futures questions.

*Un élu CGT répond qu'il ne s'agit pas d'une situation exceptionnelle mais bien d'une situation issue d'une mauvaise gestion de la direction du DP qui n'a pas prévu un nombre suffisant de personnel pour la saison d'été, situation pourtant récurrente tous les ans, de plus les contrats réalisés avec les intérimaires à la semaine et en plus avec la répression habituelle de la direction du DP fait que les intérimaires ne sont pas eux dans l'obligation de subir et arrêtent leur engagement ! Pour ce monsieur il est évident qu'il plus facile de performer dans les sanctions que dans l'organisation, ce pourquoi ces heures ne sont pas considérées comme des heures exceptionnelles mais rattachées à l'article 7-6 de l'avenant RTT du 8 juillet 1999 qui vous obligent à respecter un délai de prévenance de 7 jours et d'informer les représentants du personnel, ces deux obligations n'étant pas respectées, la direction du DP ne peut rendre obligatoire la faisabilité de ces heures supplémentaires.*

- 18- Nous demandons pour les caristes réappro brasserie qui ont subi une perte financière du fait des trajets importants entre le lieu de stockage et le lieu de picking une prime de compensation.

Sur les deux dernières périodes de prime, on a comparé les niveaux de productivité atteints inférieurs à 125%, et on a recalé leur niveau d'atteinte à celui du mois précédent. 12 opérateurs ont vu leur productivité baisser, les écarts rattrapés vont de 0€ à 123€ pour l'un d'eux.

*Un élu CGT tient à signaler au directeur du DNP qu'il est satisfait qu'enfin un responsable prenne une initiative, c'est tellement rare alors que nous sommes demandeurs et en plus cette décision est une bonne décision, geler la prime et affecter des caristes dans des allées sont à mon avis deux bonnes décisions pour retrouver des allées propres et réalisé sans pression envers les caristes.*

- 19- A la demande des caristes réappro brasserie, nous demandons un nouveau calcul de leur productivité.



## CARREFOUR SUPPLY CHAIN

Pour les mois de juillet et août, compte tenu de l'éloignement des zones de stockage du à la saturation de la Brasserie, de la difficulté à maintenir l'espace dans un état convenable, les chefs d'équipe ont communiqué une liste d'opérateurs qui ont été reçus et auprès desquels on a convenu la chose suivante :

Nous privilégions des semaines complètes en cariste réappro Brasserie, ils badgent le code d'activité triangulation, ils seront compensés pendant cette activité, on attend d'eux un engagement normal et un maintien de la zone.

*Un élu CGT donne un exemple en épicerie allée 72 allé chercher des palettes dans la 50 !*

- 20- Pouvez-vous nous présenter la moyenne des standards réalisés des caristes réappro épicerie / brasserie ?

Nous ne pouvons pas distinguer l'épicerie de la brasserie du point de vue de la performance puisqu'il s'agit du même code d'activité. Sur la période du 01 juin au 13 juillet, la productivité cariste en réappro est à 16.97, l'entrée de grille à 14 et le plafond à 17.5. Le standard moyen s'établit à 117.86 et 127.71 pour les titulaires soit au dessus du plafond de la grille.

- 21- Après plusieurs mois de présence sur le site d'Allonnes, avec un entrepôt où il y a plus de trajets pour les caristes de stockage, nous demandons la réalisation d'une nouvelle étude pour le calcul des standards de productivité des caristes de stockage au DNP.

Sur la période du 01 juin au 13 juillet, la productivité cariste en stockage est à 29.54, l'entrée de grille à 26 et le plafond à 32.5. Le standard moyen s'établit à 107.53 et 121.10 pour les titulaires. En stockage, une rotation des postes doit être opérée pour équilibrer la charge et la difficulté de certains secteurs auprès de chacun.

*Un élu CGT demande si des caristes ont perdu de la rémunération ?*

*Un autre élu CGT donne des exemples ou des caristes emmènent 4 palettes à la fois, d'autre poussent 1 palette pour en emmener 2 à la fois, ayant conscience que ce fléau est dû à la difficulté de faire la productivité c'est la raison pour laquelle les élus CGT demandent le recalcul de la productivité.*

*Cet élu donne d'autres exemples, un cariste monte une palette au-dessus de la tête d'un préparateur, le personnel de la GV et de l'entretien lorsqu'ils ont besoin d'un cariste, ces derniers leur répondent qu'ils n'ont pas le temps en raison de leur productivité, cet élu demande pourquoi seul Mr GALAY secrétaire du CHSCT intervient ?*

Chacun est responsable de la sécurité sur le site et il appartient à l'encadrement de recadrer les comportements problématiques.

- 22- A propos du service casse, nous demandons à ce que les colis reconditionnés soient réintégrés au plus vite en rayon.

Oui nous aussi

- 23- A propos du service casse, comment se fait-il qu'il n'y ait qu'un seul ordinateur et qu'une seule scanette ?

C'est la simple reconduction de l'organisation qui existait auparavant, 1 personne à la fardeleuse et 1 personne au reconditionnement dans les allées. Une étude de poste, un groupe de travail ont été conduits, un ergonome proposé par le médecin du travail viendra nous accompagner pour repenser la zone de travail.

- 24- Quel est le coût supplémentaire des jours fériés travaillés ? Y a-t-il un impact sur l'intéressement ?



## CARREFOUR SUPPLY CHAIN

Le cout représente environ 150K€ pour les jours fériés travaillés et ça rentre dans le calcul du cout colis. Le cout est l'écart avec le budget car nous ne prévoyons pas de travailler un jour férié.

*Au vu du coût annoncé et de l'impact sur l'intéressement, les élus CGT interrogent la direction s'il est opportun de continuer à travailler les jours fériés ?*

25- La hausse du prix du carburant aura-t-elle un impact sur l'intéressement du site ?

Si dans l'accord le prix du carburant n'est pas exclu alors il entre dans le calcul des coûts de transport et donc de l'intéressement.

26- Combien de personnes seraient potentiellement concernées par le congé de fin de carrière sur le site d'Allonnes ? Allez-vous rencontrer ces personnes ?

Nous avons rencontré la majorité des personnes concernées par le projet. Ces personnes sont pour certaines en cours de réflexion.

27- Quelles seront les conditions de départ ?

Voir présentation

28- Quelles seront les conditions financières pour ces départs ?

Voir présentation

29- Combien de personnels intérimaires ont perçu une prime semestrielle pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2018 ?

Dix neuf personnes remplissaient les conditions.

*Un élu CGT demande combien exactement il faut faire d'heures ?*

975 heures de présence.

30- Comment expliquez-vous une certaine nonchalance et un certain j'en foutisme de la part de certains chefs d'équipe au DP ?

*Un élu CGT parle de plusieurs exemples, un chef d'équipe qui constate des colis tombés à terre d'une palette les enjambe au lieu de les remettre sur la palette, c'est moi qui en passant après ai remis les colis sur la palette, le chef d'équipe de nuit qui au vu de l'heure refuse de prendre la température pour gagner du temps, les réceptionnaires présents eux prennent la température et s'perçoivent que le saumon livré est livré avec une température de 8°, cet élu en parle à Mr DE BODARD Directeur du DP, le directeur lui répond que cela n'est pas vrai que ce camion a été contrôlé et que la température était bonne et qu'il a refusé une palette, cet élu lui demande ou sont les colis isolés, le directeur fut dans l'incapacité de répondre !*

*Au FL, les salariés remontent un problème à Mr NOIREL ou le cariste était gêné, ce dernier lui souri au nez, la semaine dernière en stockage BOF, un matin il manquait un cariste dans la zone, le cariste titulaire qui commence ce jour-là à 4h00 du matin le fait remarquer à plusieurs responsables, dans la matinée, jusqu'à 11h00 aucune prise de décision, à partir de 11h00 un cariste est mis dans le rayon, résultat en fin de journée il restait des palettes dans 3 allées ceci était jeudi dernier, un autre exemple, un réceptionnaire attends ¾ d'heures pour obtenir des étiquettes.*

*Un autre élu CGT demande au RH au vu des éléments factuels remontés, s'il a conscience de se qui se passe, que comptez-vous faire sachant que la situation devient invivable, si rien n'est fait, cela va finir en drame.*

Nous allons voir le Directeur du DP pour en parler avec lui et organiser une réunion avec les élus.



## CARREFOUR SUPPLY CHAIN

31- Est-ce que tous les salariés du site ont reçu leur bon d'achat de 150€ censé être remis par l'encadrement ?

Un salarié de l'entrepôt DNP n'est pas encore allé chercher son bon d'achat.  
Un nouvel arbitrage a été rendu au niveau national pour l'octroi complémentaire de bons d'achat pour d'autres salariés sous réserve de conditions, mais nous ne savons pas à date si des gens du site seront éligibles à cet ajustement.

*Un élu CGT donne l'exemple de Mickaël OILAN, il attend toujours la réponse de la responsable d'exploitation du DNP ?*

32- Quelle est la date limite pour percevoir le prime rideau de 2500 € liée au projet CARAVELLE ?

Les dossiers doivent être déposés et acceptés avant le 10 septembre 2018.

33- Le personnel intérimaire occupant des postes autre que la préparation perçoit-il la même rémunération que les titulaires à ces postes ?

Oui, la calcul des compensations sera réalisé

*Un élu CGT demande si la période d'essai pendant 15 jours gele toujours la prime comme cela avait été décidé ?*

34- Le préau destiné à protéger les palettes de liquide stockées à l'extérieur a-t-il été récupéré sur le Mans I ou bien est-ce un neuf ?

C'est bien celui du Mans qui a été démonté puis remonté ici ;

35- Aux FL, une échelle de palettier au début de l'allée 5 attend d'être changée depuis le début de l'année ! motif ??

Une intervention était prévue par le service technique au DP pour réaménager les zones, celle-ci n'a pas pu être menée le jour prévu et les travaux ont du être reportés.

*En parlant de nacelle, un élu CGT demande quand la nacelle neuve va être réparée ?  
Nous n'avons pas de date à ce jour.*

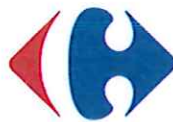
*Un autre élu CGT demande quand la presse à cartons va également être réparée ?  
Elle a été réparée.*

36- Aux FL, le caisson à bananes n'est toujours pas opérationnel. Ainsi puisque ces bananes ne sont pas stockées à la température requise, doit-on les refuser à leur réception ?

Les températures des Fruits et Légumes sont des préconisations visant à améliorer la qualité et la durée de vie des produits. Le ministère de l'agriculture indique qu'il n'y a pas de T° réglementaire.  
Nous pouvons donc réceptionner et stocker les bananes sur la T° actuelle de 9°C.

37- Est-il prévu des embauches au service emballages ?

Il y a effectivement une forte population intérimaire au service emballages, des profils qui restent souvent quelques semaines seulement. Si un profil nous semble intéressant, nous pourrions envisager une embauche.



Supply Chain

### CARREFOUR SUPPLY CHAIN

*Un élu CGT explique qu'au vu des besoins il est devenu impératif d'embaucher. Il explique qu'il faut également mettre les moyens en place pour la bonne marche du service.*

*Un élu CGT demande si pour mettre en place des nouveaux horaires pour une meilleure organisation, ne serait-il pas judicieux d'embaucher des nouveaux salariés ?*

De nouveaux horaires avaient déjà été proposés et rejeté par l'équipe. Pour autant, une nouvelle proposition va être formulée dans les mois qui viennent.

*Un autre élu CGT demande à la direction de faire passer le message sur la prime pour former les nouveaux salariés.*

- 38- Nous constatons la présence d'intérimaires à la facturation, avez-vous fait appel au volontariat des CDI pour ce poste cela en vu de soulager la pénibilité des préparateurs au autres ?

Au brief les 30 et 31 mai, avec descriptif du poste sur le tableau du DNP.

*Les élus CGT en apprenant la démarche faite par la direction sont en accord avec cette démarche.*

*Un élu CGT explique que le refus des préparateurs d'aller à la facturation vient de la perte de leur prime de productivité au bout de 6 mois.*

- 39- Nous avons déjà abordé le sujet des remplacements des chauffeurs de cour par des CDI de l'entreprise cela la aussi en vu de soulager la santé des salariés en exploitation. Nous constatons à nouveau que vous avez fait le choix de prendre des chauffeurs extérieurs. Avez-vous les capacités pour changer cette organisation, si oui pourquoi ne le faites vous pas, sinon, êtes-vous dans une démarche qui considère que ce n'est pas votre rôle ?

Non, compte tenu de la technicité du poste, il faut une personne avec le permis et les compétences.

*Un élu CGT pense que l'entreprise devrait faire la démarche auprès des CDI pour leur proposer de passer leur permis à travers le FONGECIF, cela permettrait peut-être d'avoir des candidats.*

*Une salariée du DNP prévue au planning en réception s'est retrouvé à ramasser les cartons, cette même salariée a été formé à l'expédition, d'après elle, elle n'a pas été formé comme les autres, elle dit se sentir rejeter par les responsables, pouvez-vous investiguer pour éclaircir cette situation ?*

La personne a été reçue en présence d'un élu. Le point a été fait avec chaque chef d'équipe. La salariée a depuis repris une formation et effectuer des remplacements sur ces métiers.

**Prochaine réunion le mercredi 22 août à 9h00**

**Questions pour le jeudi 16 août 2018 à 12h00**

Jean-Yves LERAT  
Secrétaire CE

Mathieu GAUMÉ  
Directeur de site

*Chevalier Michoël*

*Shevalier*



Entrepôt LE MANS II  
ZAC Le Monné  
Rue du Champ Du Verger  
CS 60140  
72703 ALLONNES CEDEX

COMITE D'ETABLISSEMENT CARREFOUR SUPPLY CHAIN LE MANS

Feuille de présence à la réunion du 18 juillet 2018

Heure de début: 8<sup>h</sup>30 - 13<sup>h</sup>50  
Heure de fin: 13<sup>h</sup>05 - 14<sup>h</sup>45

NOMS ET PRENOMS	QUALITES	SIGNATURES-
TIZON Denis	TITULAIRE	
LERAT Jean-Yves	TITULAIRE	
CHEVALIER Mickaël	TITULAIRE	C. P.
RICOSSAY Yoann	TITULAIRE	
FOUILLEUX Eric	TITULAIRE	CP
BLOT Olivier	TITULAIRE	
HANTEVILLE Steven	SUPPLEANT	
GALAY Eric	SUPPLEANT	
FOUQUERAY Philippe	SUPPLEANT	
ROUILLARD Bruno	SUPPLEANT	
FAUST Michel	SUPPLEANT	
GELAND Franck	SUPPLEANT	CP
LEGRAND Déborah	Représentant Syndical CFTC	
VALLIENNE Eric	Représentant Syndical CGT	