

Rappel Ordre du jour :

Réponses aux questions relatives au **Droit d'alerte** et Présentation des principaux projets à venir des Hypermarchés.

INFORMATION en vue de la CONSULTATION annuelle sur la politique sociale : **La formation professionnelle.**

Présentation du **dispositif CLEA.**

PRESENTATION **Bilan Solidarité 2016.**

Présentation du parcours collaborateurs et des magasins tests. Présentation de la **méthodologie relative au test ACO** (Engagement NAO 2017).

CONSULTATION : Sur un projet d'intégration au RI de la société d'un ensemble de dispositions relatives à une **politique de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.**

INFORMATION sur l'accord collectif de Groupe sur le **Droit à la déconnexion des outils numériques** conclu le 07 juillet 2017.

INFORMATION sur l'accord collectif de Groupe sur **la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical** conclu le 07 juillet 2017.

En préambule la Direction rappelle les règles de confidentialité à observer en matière d'informations importantes concernant la stratégie de l'entreprise. En effet des données erronées ont été divulguées dans la presse via les réseaux sociaux. Celles si ont été démenties par la Direction mais portent préjudice à l'entreprise.

Aussi le présent compte rendu succinct donnera uniquement les informations suffisantes pour que vous puissiez prendre une décision éclairée dans vos instances CE, DP ou CHSCT.

Réponses aux questions relatives au Droit d'alerte et Présentation des principaux projets à venir des Hypermarchés.

La Direction reste persuadée que le modèle Hyper n'est pas mort et que le non-alimentaire a encore une place en magasin cependant il faut :

- respecter les fondamentaux des Hypermarchés
- mettre du service et du conseil dans le modèle libre-service
- créer des aspérités pertinentes dans l'offre, améliorer l'assortiment
- développer l'omnicanal et le phygital (contraction de magasin **physique** et offre **digitale**) ;
- gérer en dynamique le parc de magasins
- l'ouverture le dimanche Matin pour certains magasins uniquement, pour ne plus perdre de parts de marché, (première réunion de négociation, le 25 septembre 2017).
- Face au contexte de structure de coûts, de Roc insuffisant et de forte concurrence, la Direction réfléchit à développer un mode de location/gérance pour apporter une réponse ciblée au cas par cas pour permettre d'assurer la pérennité des magasins.
- **L'entreprise ne réfléchit plus à la fermeture de magasin. Et précise que dans tous les cas une fermeture ne veut pas dire abandonner une ville mais re-ouvrir à un autre endroit ou sous un autre format par exemple.**

DECLARATION FO RELATIVE A L'INITIATION DU DROIT D'ALERTE DU 20 AVRIL 2017

La délégation FO tient à souligner que l'initiative que nous avons prise le 20 avril 2017 en évoquant la possibilité de déclencher la procédure du droit d'alerte avait pour but essentiel de demander aux dirigeants de notre entreprise de clarifier notre situation économique et les stratégies à venir.

La présentation que nous avons eu il y a quelques minutes, à défaut d'une concertation dans le cadre d'un dialogue social qui aurait pu amener des pistes de travail et d'évolutions complémentaires, a le mérite d'éclairer la délégation FO dans les grandes lignes. Nous connaissons plus précisément l'état de santé de notre entreprise et les axes prioritaires qui ont été décidés.

Il est trop tôt pour la délégation FO d'apprécier la justesse des changements annoncés et de porter un jugement sur la pertinence des solutions proposées.

Néanmoins il nous paraît absolument nécessaire pour obtenir des résultats positifs de régler la problématique des outils, efficacité de Caroline, problème de connexion dans les magasins, terminaux de paiement électronique défaillants, problèmes de livraisons, accessibilité aux magasins ... sans quoi rien ne sera possible !

Après tous ces constats la délégation FO ne donnera donc pas suite à l'initiation de notre droit d'alerte, mais est toujours en droit de l'exercer si nous avons connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

INFORMATION en vue de la CONSULTATION annuelle sur la politique sociale : La formation professionnelle

La formation est en lien avec les politiques de l'Entreprise ; c'est un pont entre les compétences à acquérir et la performance à atteindre. La contribution totale est de 1% de la masse salariale (0,40% pour la professionnalisation, 0,20% pour le CIF, 0,20% pour le CPF et 0,20% pour le FPSPP).

Les orientations de la formation professionnelle, reposent sur :

- le renforcement de la relation client avec le déploiement 100% Orientés Clients et collaborateurs ;
- la transformation managériale et le développement du digital ;
- devenir la référence en alimentaire.

Le PFT représentera 21 % des actions de formation en 2018, les outils & méthodes 21%, le management 15 %, l'orientation clients et collaborateurs 12%, etc.

24 formateurs PFT formeront les employés sur la surface de vente en magasin.

Carrefour Hypermarchés a un partenariat avec 13 centres Distrisup. et cherche à faire une cartographie des centres de formation et d'écoles partenaires sur tout le territoire national.

L'effort de formation sera égal aux années précédentes et l'objectif sera atteint en 2017 en considérant la projection du second semestre.

Présentation du dispositif CLEA.

Cléa est un dispositif de formation permettant de passer une certification qui valide un niveau « minimum de connaissances ». Il est accessible à tous les collaborateurs et donne la possibilité aux personnes n'ayant pu valider un niveau scolaire la possibilité de pouvoir suivre une formation professionnelle tel qu'un CQP, VAE...

Il peut se faire dans le cadre du CPF et est reconnu partout en France
Le référentiel du socle est structuré en 7 domaines de compétences (et 28 sous domaines) :

- ✓ La communication en français.
- ✓ L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique.
- ✓ L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
- ✓ La capacité à apprendre tout au long de la vie.
- ✓ La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

- La personne devra avoir atteint le score de 75% pour chaque domaine. Si tel n'est pas le cas, elle aura cinq ans pour acquérir cette compétence.
 - L'évaluation est effectuée par l'École Carrefour
 - Cette journée se déroule autour de plusieurs étapes, faisant passer des tests en ligne sur tablette. Cet outil a été validé par le CPNE.
 - les sessions sont par bassin : les magasins inscrivent les salariés intéressés aux dates proposées.
 - il appartient aux managers d'identifier les collaborateurs prioritaires (à savoir ceux qui ne sont pas titulaires d'un diplôme ou d'une certification, ne sont pas en situation d'illettrisme, qui sont volontaires et motivés).
- Sur le premier semestre 2017, 96 CLÉA ont été passés avec un taux de réussite de 90%. La première session des salariés en poste s'est tenue le 14 septembre 2017, en Bourgogne avec les magasins de Dijon Toison d'Or, Quétigny et Beaune.

Vos Contacts :

Bassin Grand Ouest - Denis Pelletier 06 82 93 50 38

Bassin Sud Est - Nicolas Jacob 06 70 29 72 76

Bassin Ile de France - Stéphanie Boutry 06 79 76 71 33

Bassin Grand Nord - Sylvain Monier 06 43 70 99 38

PRESENTATION Bilan Solidarité 2016

- 11 réunions de la Commission ont été organisées. 258 demandes ont été étudiées.
- 208 salariés ont reçu une aide financière pour un montant total de 298 918,46€.
- Au 31 Décembre il reste un montant de 54 076,97 € reporté sur l'année 2017.

Les chiffres :

- MALADIE/HANDICAP : 2 pour 5 699 €
- DECES : 6 pour 18 000 €
- DIFFICULTES FINANCIERES (divorces, séparations, retards de loyers, Perte d'emploi du conjoint, autres ...) : 186 pour 248 019,46 €
- CATASTROPHES NATURELLES : 14 pour 27 200 €
- *DOSSIERS REFUSES* 49 (1 dossier « Maladie/handicap » - 47 dossiers «difficultés financières » - 1 décès)

Pour rappel, le représentant FO à la commission est Sylvie Dubois, du magasin de La Chapelle St Luc.

Présentation du parcours collaborateurs et des magasins tests.

Suite au programme 100% orientés Clients de 2015, on passe au 100% orientés Clients et Collaborateurs en 2017, visant à mesurer l'engagement et la satisfaction des collaborateurs.

Un test sur 3 magasins du bassin Grand Ouest :

- un magasin SDNH.
- Portet sur Garonne avec 432 personnes.
- Rennes Cesson avec 267 personnes.

Objectif:

Faire remonter les points positifs et négatifs rencontrés par les collaborateurs dans leurs parcours (au quotidien, dans leurs relations et de manière plus globale au sein de l'entreprise), afin de définir les pistes d'amélioration de la relation collaborateur et manager et de leur satisfaction.

Organisation magasin :

L'interview est un exercice basé sur le volontariat. L'anonymat sera respecté.

- Dans chacun des 3 magasins, 100% des collaborateurs seront interrogés et enregistrés (avec leur accord)
- L'organisation des interviews sera également propre à chaque magasin avec la garantie d'avoir des salles réservées pour l'occasion
- L'interview est constituée de 4 à 6 questions ouvertes sur 2 thèmes et ceci en 15 minutes environ
- L'orchestration du planning sera propre à chaque magasin

Planning global :

- ✓ Octobre 2017 : Collecte
- ✓ Nov-Décembre : Analyse
- ✓ Janvier 2018 : Détermination des plans d'actions
- ✓ Février : Restitution

Présentation de la méthodologie relative au test ACO (Engagement NAO 2017)

Force est de constater que le nouvel emploi « d'assistant Commercial » caractérisé par la polyvalence sur deux postes de travail, n'a pas pris dans les magasins (seulement 190 salariés concernés).

Une analyse doit être faite pour en connaître les raisons.

Un test « retour d'expérience » est lancé sur 4 magasins (1 par bassin) :

MONT SAINT-AIGNAN dans le Grand Nord, LABEGE dans le Grand Ouest, COLLEGIEN dans l'Île-de-France et BOURG-EN-BRESSE dans le Sud-Est.

Planning :

Octobre 2017 : Collecte - Analyse / Novembre : Restitution

INFORMATION Consultation sur la politique de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

Sur ce dossier technique la SNEC-CGC et FO demande le report de la consultation pour insuffisances d'informations.

Les CHSCT ayant déjà été consultés en magasin auront également un complément d'information pour se prononcer.

Information sur l'accord collectif de Groupe sur le Droit à la déconnexion des outils numériques conclu le 7 juillet 2017

Les TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) doivent être utilisées à bon escient, dans le respect des personnes et de l'équilibre nécessaire entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Ainsi, **aucune sanction** ne peut être adressée à un salarié qui n'aurait pas répondu à un appel téléphonique, à un courriel ou à un SMS qui lui aurait été adressé pendant ses périodes de repos ou de congés.

Il est créé pour les 2 premières années une commission paritaire de suivi qui se réunira au moins une fois par an : La « **Commission sur le Bon usage des outils numériques et le Droit à la déconnexion** ».

Information sur l'accord collectif de Groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical conclu le 7 juillet 2017

L'appartenance syndicale d'un salarié ne doit avoir **aucune** incidence sur son droit à l'emploi et sur sa carrière.

- L'appartenance à une organisation syndicale ou l'exercice d'une activité syndicale ne doivent pas influencer l'employeur ou son représentant pour arrêter ses décisions notamment en ce qui concerne : le recrutement , la conduite et la répartition du travail , la formation professionnelle , l'avancement , la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux , les mesures disciplinaires , le reclassement , l'affectation ou la qualification.

- De même, le temps passé à l'exercice de sa fonction syndicale dans le cadre des heures de délégation ne doit pas influencer les décisions de l'employeur ou de son représentant qui pourraient être prises dans les domaines précédemment énumérés.

Des mesures spécifiques sont prévues pour les salariés dont le mandat représente sur l'année 30% ou plus de leur temps de travail mensuel contractuel.

De plus, « L'exercice d'un mandat électif ou désignatif par un salarié ne peut être pris en compte pour arrêter toute décision concernant sa rémunération»
Extrait accord GPEC du 30 juin 2015.

Point actualité CAROLINE

Les actions depuis juin 2017.

La version 1.4 propose les améliorations suivantes :

- cumul des quantités automatiques sur le bon de réception ;
- optimisation du temps de traitement de nuit et de la saisie des retours ;
- simplification de la saisie des retour par un accès direct au TF ;
- prise en compte du coût des emballages dans le calcul longue durée prix de revient PFT ;
- nouvelles règles de gestion des boostes ;
- 100% des fournisseurs autorisés descendent dans la commande multi-source ;
- saisie en masse des SMP (Stock Minimum de Présentation) magasins suivant les SMP préconisés.

En novembre, d'autres évolutions amélioreront le quotidien au moyen de la V1.5 :

- gestion des dates courtes et suivi du CA dates courtes ;
- réception d'articles non présents dans la commande en multi-source ;
- extraction des ventes d'un catalogue en cours et vérification des stocks ;
- gestion de promotions locales sur un article quel que soit son statut (assortiment, commandabilité, stock) ;
- contrôle des ventes à quotas des articles en promotion ;
- édition d'étiquettes de rive avec l'imprimante portative zebra ;
- données associées à un article poids/prix affichées à la pièce sur la fiche de stock ;
- modification des données associées à un article poids/prix en correction d'inventaire ;
- pouvoir saisir des quantités articles poids/prix en poids/pièce ;
- pouvoir effectuer une commande client avec le nouveau menu au TR (la commande s'ajoute automatiquement à la prochaine commande).
- Pour le PFT, un bug est connu depuis le début de CAROLINE, lors de la passation d'une commande pour un marché multi-partagé : certaines commandes sont écrasées. Cette amélioration est attendue en janvier 2018, car les évolutions prennent du temps à se mettre en place
- De nouveaux TR seront adoptés, ayant une bien meilleure sensibilité au Wi-Fi.
- Une hotline a été mise en place à destination des magasins en période d'inventaire.

Les actions en cours.

- garantir les performances des traitements de nuit dans CAROLINE et BCC ;
- l'amélioration continue des performances des terminaux fixes ;
- l'amélioration continue des performances des terminaux radios ;
- les neuf versions de correctifs depuis la mise en place du déploiement de la V1.4 ;
- la diminution du nombre de problèmes ouverts, qui sont aujourd'hui inférieurs à 50 (contre 160 en juin 2017) ;
- garantir la finalisation des inventaires ;
- la sécurisation des heures de remontée des commandes CAROLINE dans Prolog.

Les élus FO s'accordent à dire que malgré les évolutions apportées et l'investissement des équipes SI, Caroline n'est non seulement toujours pas opérationnelle mais en plus freine le commerce en magasin. En ces temps difficile pour les hypers et la fin de l'année approchant, il est vraiment dommageable pour tous que l'outil Caroline soit si peu compétitif.

PROCHAINES DATES :

*La prochaine réunion sera extraordinaire et se déroulera
le 26 octobre 2017.*

*La prochaine réunion ordinaire du CCE se tiendra
les 14 et 15 décembre 2017.*

Rédaction : Laurent Rech