

Réunion du Comité Central d'Entreprise

Séance ordinaire des 14 & 15 Décembre 2017

Rappel de l'ordre du jour :

- Remplacement des membres des Commissions Fonds social APGIS et Logement
- INFORMATION sur la généralisation de la dématérialisation des bulletins de paie et des Tickets Restaurant.
- INFORMATION/CONSULTATION sur le rapport de la situation de l'emploi 2016.
- INFORMATION/CONSULTATION sur le rapport de la situation comparée sur l'égalité professionnelle Femme/Homme.
- INFORMATION sur le périmètre et le suivi du projet « PAM »
- INFORMATION sur le périmètre et le suivi du projet « Station service ».
- INFORMATION sur la négociation en vue d'un accord relatif à l'accompagnement social dans des projets « Stations service et PAM.
- INFORMATION sur la concertation paritaire relative à la location gérance.
- INFORMATION sur la mise en place du projet PPC Ile de France
- CONSULTATION sur :
 - Les orientations de la formation professionnelle 2018
 - Le bilan de actions de formation de l'année 2016 et du premier semestre 2017.
 - Le bilan de l'année 2016 et du premier semestre 2017 relatifs aux CIF, congés pour bilan de compétences et congés de validation des acquis et de l'expérience (VAE).
- INFORMATION/CONSULTATION sur :
 - Le plan prévisionnel de formation 2018,
 - Les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et formation de l'accès à l'offre logement.
 - Les conditions d'accueil des apprentis.

- INFORMATION sur le projet de mise à jour des critères de priorité du logement et de l'amélioration de l'accès à l'offre logement.
- PRESENTATION de la cartographie des métiers.
- INFORMATION sur la nouvelle organisation des Bassins.
- PRESENTATION du Calendrier du nouveau cycle électoral.

Pour FORCE OUVRIERE :

En préambule de cette réunion :

“La délégation FO demande à la Direction de missionner en magasin les membres de la commission économique en vue de faire un point très précis sur les SCA/SCO concernant les volets démarque et sécurité.

La délégation Force Ouvrière demande que l'instance CCE décide d'une expertise sur le projet location gérance dans le cadre de l'accord de méthode Groupe Carrefour du 30 juin 2015 et via la commission économique.

Remplacement des membres des Commissions :

- Pour FO, Elue Jennipher Goujon à la Commission Fonds Social APGIS.
- Pour FO, Elue Sylvie Dubois à la Commission Logement.

Information sur la généralisation de la dématérialisation des bulletins de paie et des Tickets restaurant

Les Avantages de la Carte Restaurant :

- + Simple : chargement automatique de la carte au 1^{er} de chaque mois (pas de retour en magasin pendant les CP pour récupérer les tickets restaurants) ;
- + Souple : paiement au centime près ;
- + Moderne : mise à disposition de nouveaux services (Applications mobile, offres promotionnelles).
- + de remise grâce au partenariat avec certaines enseignes nationales.

Pour Force Ouvrière les tests effectués en magasin pilote ne sont pas assez concluants. Sont remis en cause le faible nombre de commerçants qui acceptent les cartes pour l'instant, des bugs toujours pas résolus, ou encore en terme de suppression de tâches de travail pour nos services magasin chargés du traitement des titres restaurant. La Direction apportera des réponses complémentaires lors de la réunion de février 2018.

Les Avantages du Bulletin de paie dématérialisé :

- + Une réception plus rapide de son bulletin de paie.
- + Un hébergement dans un coffre-fort personnel, sécurisé et protégé, 100% confidentiel.
- + Une gestion des documents dématérialisés plus facile avec un nombre d'organismes illimités et partenaires de Digiposte.

Le salarié devra faire son choix sur le site « [adherer.digiposte .fr/carrefour](http://adherer.digiposte.fr/carrefour) »

- Adhérer avec son n° salarié et son n°EK disponible sur son dernier bulletin de paie
- Refuser d'adhérer et rester au format papier. Ce choix pourra être modifié par la suite, mais les bulletins ne seront pas intégrés dans ce coffre-fort par rétroactivité.
- Sans réponse inscription par défaut sur Digiposte. Si besoin ultérieur création du compte obligatoire.

Pendant 3 mois (Février, Mars, Avril) il y a encore distribution des bulletins papier en plus du bulletin dématérialisé.

Information/consultation sur le rapport de la situation de l'emploi 2016

FO Rapport sur l'emploi :

Nous notons une légère augmentation des salariés et notamment dans l'encadrement, malheureusement le manque d'effectif est toujours important, ce qui perturbe fortement l'organisation du travail et démotive l'ensemble des salariés.

Les CDD reculent alors que les contrats en alternance et les contrats aidés augmentent.

Les promotions sont inférieures à 2015.

Les contrats supérieurs à 30 h diminuent alors que les contrats inférieurs à 30 h augmentent, ce qui nous laisse supposer plus de recrutements d'étudiants.

Les effectifs occupant un emploi alternant ou de nuit augmentent tous les ans, + 324 sur 2 ans, 699 salariés supplémentaires ne bénéficient plus des horaires en îlots, ce qui témoigne de la dégradation des conditions de travail.

Le nombre de départs neutralise le nombre d'embauches, 19 908 départs pour 19 302 embauches.

Nous notons l'amélioration des effectifs de travailleurs handicapés, un bon travail de communication a porté ses fruits.

Les accidents du travail sont en augmentation, cela traduit également une dégradation des conditions de travail.

Les employés sont de moins en moins formés, 3 h 30 par employé et par an, c'est vraiment peu, cela ne participe pas à la motivation des salariés ni au dynamisme de l'entreprise.

Nous soulignons que 1528 CQP ont été validés, ce chiffre est en augmentation depuis 2 ans, c'est un atout pour ces salariés avec une reconnaissance de leurs compétences par la branche.

Mais pour toutes les raisons précédentes, **FO sera défavorable à ce rapport sur l'emploi.**

Information/consultation sur le rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle hommes - femmes.

Pour Force Ouvrière:

Pour reprendre l'avis de la commission égalité F/H et après étude on note qu'il n'y a aucune évolution d'une année sur l'autre comme par exemple :

- en effectif temps partiel pour les femmes qui restent à 84%.
- sur le temps complet choisi, on note :
 - Que l'accord n'est pas forcément respecté ou communiqué.
 - Que les femmes mettent 2 ans de plus pour évaluer.
 - Que les femmes sont moins formées et moins promues.

Par conséquent **les élus Fo donnent un avis défavorable.**

Information sur la négociation en vue d'un accord relatif à l'accompagnement social dans le cadre des projets « station-service et PAM »

Dès l'annonce de ces projets, la Direction s'est engagée à ce qu'un accompagnement social qualitatif de nos collaborateurs travaillant à la station service et au PAM soit élaboré dans le cadre d'une concertation avec nos représentants du personnel.

Il a été rappelé lors de la réunion de négociation du 11 décembre que cet accompagnement :

- S'appuiera sur les mesures de la GPEC Groupe, tout en intégrant les nouvelles dispositions législatives

- Favorisera l'accompagnement à la mobilité interne,
- Permettra une mobilité externe,
- Intégrera un dispositif important de suivi individuel des collaborateurs.

Pour rappel, cet accord devra être validé par la DIRECCTE et l'expertise du CCE sur les deux dossiers (PAM et stations-service) est en cours. Les négociations se sont ouvertes le 11 décembre 2017 et les CHSCT des magasins concernés devront être consultés au cours du mois de janvier 2018. La consultation de ces deux projets serait prévu en février, juste après la présentation de l'accord collectif qui sera conclu.

Rappel du principe de volontariat exclusif accompagné :

- **Aucun départ contraint.**
- **Périodes de découverte et d'adaptation,**
- **Actions de formation et de reconversion,**
- **Soutien à la création ou reprise d'activités,**
- **Aides à la mobilité.**

Projet de calendrier social :

ACTUELLEMENT : EXPERTISE CCE SUR LES PROJETS

JANVIER

- Consultation des CHSCT des magasins concernés sur les projets.
- Mise à la signature de l'accord d'accompagnement (à partir de fin janvier).

FEVRIER

- Consultation du CCE sur les projets, Information du CCE sur la conclusion d'un accord collectif (15 Février).
- Consultation des CE des magasins concernés, Information des CE sur la conclusion d'un accord collectif (à compter du 16 Février).

MARS

- Information du CCE et CHSCT et des CE sur la décision de validation par l'autorité administrative de l'accord collectif (à compter du 20 mars).

Information sur la concertation paritaire relative à la location/gérance

Rémunération :

Impact estimé à **1,17 mois** sur la rémunération annuelle à l'expiration du délai de survie et en l'absence d'accord de substitution.

Niveau 2B (Hypers SAS) = 15,32 mois

Niveau 2B (Branche) = 14,15 mois

Calendrier : La prochaine réunion sera le 15 janvier 2018.

Les repreneurs :

Château-Thierry : Un Directeur de magasin Carrefour Hypermarchés.

Montluçon : Deux personnes disposent déjà d'un magasin Carrefour en location/gérance.

Pour FORCE OUVRIERE :

M. ASSI réitère la position de FO. La location/gérance est un mode de gestion alternatif, auquel FO s'oppose. Il a bien conscience que la Direction pourra mener ce projet unilatéralement et il privilégie l'action sociale pour l'accompagnement des collaborateurs.

La délégation Force Ouvrière demande que l'instance CCE décide **d'une expertise** sur le projet location gérance dans le cadre de l'accord de méthode Groupe Carrefour du 30 juin 2015 et via la commission économique.

Information sur la mise en place du projet PPC Ile-de-France

Sur le même modèle PPC (Plate-forme de Préparation de Commandes) que celui de Rhône-Alpes, Carrefour va créer une PPC à Aulnay-sous-Bois le 6 mars 2018 avec un déploiement de 31 Drives en Mars 2018.

Les équipes seront maintenues au niveau du magasin :

11 Créations de Drives (avec création de postes):

Nom magasin	Besoin ETP 2019	Impact ETP
RUNGIS	7,79	-7,79
SAINT DENIS	6,31	-6,31
AULNAY SOUS BOIS	8,72	-8,72
MONTREUIL	6,31	-6,31
AUTEUIL	6,02	-6,02
STAINS	6,31	-6,31
IVRY SUR SEINE	7,79	-7,79
NOISY LE GRAND	7,79	-7,79
ROSNY SOUS BOIS	8,72	-8,72
CRETEIL SOLEIL	6,02	-6,02
BERCY	7,79	-7,79

20 Drives existants dont l'effectif est impacté :

Nom magasin	Nombre de collaborateurs (PP)	ETP	Besoin ETP 2019	Impact ETP
CHAMPS SUR MARNE	14	12,46	3,63	8,82
CHELLES	13	12,74	3,54	9,21
CLAYE-SOUILLY	21	19,97	7,03	12,94
COLLEGIEN	2	2,00	3,85	-1,85
DRANCY	20	17,40	5,20	12,20
GENNEVILLIERS	15	14,34	2,64	11,70
L'HAY LES ROSES	27	25,66	6,35	19,31
L'ISLE ADAM	15	15,00	5,15	9,85
MONTESSON	20	20,29	4,94	15,34
MONTIGNY LES CORM.	11	11,00	2,64	8,36
ORMESSON	22	20,97	5,79	15,18
PONTAULT COMBAULT	31	26,06	7,58	18,48
SANNOIS	14	12,14	3,54	8,61
SARTROUVILLE	9	9,29	1,11	8,18
SEVRAN	13	11,97	2,13	9,84
ST BRICE SOUS FORET	26	24,23	6,56	17,67
VENETTE	20	16,89	7,34	9,55
VILLEJUIF	19	14,66	5,51	9,14
CHAMBOURCY	0	0	5,06	-5,06
FLINS SUR SEINE	0	0	9,99	-9,99

Consultations sur :

- 1) Les Orientations de la formation professionnelle 2018.**
- 2) Le bilan des actions de formation de l'année 2016 et du premier semestre 2017.**
- 3) Le bilan de l'année 2016 et du premier semestre 2017 relatifs aux CIF, congés pour bilan de compétences et congés de validation des acquis et de l'expérience (VAE).**

Pour FORCE OUVRIERE :

L'effort de formation prévisionnel 2018 est déséquilibré. Il existe un trop grand écart entre la catégorie 1 et la catégorie 2, nous pouvons en déduire que ni la volonté, ni les fonds sont suffisants pour l'évolution des salariés.

Alors que l'année dernière nous atteignons un taux record de 102 000 stagiaires pour le déploiement exceptionnel de la formation « 100% Orienté Clients », nous constatons que la formation « 100% Orienté Collaborateurs » ne représentera que 12% des actions de formation.

D'ailleurs les indicateurs de 2017 sont en baisse, à date, par rapport à 2016.

Une satisfaction porte sur la formation métiers produits Frais avec +60% de formations se déroulant en magasin grâce au formateur Produits Frais Bassin qui porte ses fruits.

Par contre Force Ouvrière attend beaucoup de la formation «Leader Agile » qui pourra amener une valeur ajoutée par la bienveillance dans le mode de management.

Force Ouvrière attend avec impatience les axes stratégiques de l'entreprise pour les années 2018 et 2019 annoncées prochainement par Monsieur Bompard pour adapter le plan de formation et pour l'avenir des Hypermarchés SAS en général.

- Les orientations de la formation professionnelle 2018 : **Vote Défavorable**
- Le bilan des actions de formation de l'année 2016 et du premier semestre 2017 : **Abstention**
- Le bilan de l'année 2016 et du premier semestre 2017 relatifs aux CIF, congés pour bilan de compétences et congés de validation des acquis et de l'expérience (VAE) : **Vote Favorable**

Consultations sur :

- 1) Le plan prévisionnel de formation 2018.
- 2) Les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et formations tuteur pour 2018.
- 3) Les conditions d'accueil des apprentis.

Pour FORCE OUVRIERE :

Nous constatons que sur l'effort de formation 2018, le nombre de stagiaire prévu a augmenté ainsi que le nombre d'heure, mais **FO relève un taux trop faible d'actions de formation de type 1 et type 2.**

De plus la répartition des formations par domaine est en chute par rapport à 2017. Notamment dans le domaine hygiène et sécurité où une baisse de 6% est prévue. Pourtant nous constatons une augmentation des accidents de travail dans nos magasins,

Également une baisse sur les formations :

- Métiers
- Langues
- Management
- Multimédia
- Application informatique

À contrario une augmentation de 21% dans l'efficacité prof avec « 100% orienté collaborateurs ».

La délégation Fo vote défavorable sur le plan prévisionnel 2018.

Carrefour a la volonté de mettre en œuvre des contrats de professionnalisation, tuteurs, apprentissage pourtant qui ne vit pas forcément dans tous les magasins, mais pour ceux-ci qui bénéficient bien d'un parcours de formation, nous avons relevé un manque de temps consacré au suivi du tuteur.

FO réitère sa demande de dégager du temps pour réussir l'accompagnement.

La délégation FO vote favorable pour les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et formations tuteur pour 2018.

La délégation FO vote favorable sur les conditions d'accueil des apprentis.

Information sur le projet de mise à jour des critères de priorité du 1% logement et de l'amélioration de l'accès à l'offre logement

Avec la loi égalité et citoyenneté, de nouveaux critères d'octroi ont été définis. (cf : compte rendu succinct commission action logement).

- Mise en place de « Ma ligne logement » :

UN NUMERO UNIQUE, GRATUIT ET DÉDIÉ AUX SALARIES CARREFOUR
TEL : 09 71 041 041 (*Ouvert de 9 heures à 17 heures sans interruption*)

- Mise en place du Site Web locatif :

- Ce site web permet de gérer l'ensemble de son dossier de demande de logement social sur une adresse internet unique **https://e-logis.fr** (Accessible 7j/7, 24h/24)

Présentation de la cartographie des métiers

- **Métiers Emergents** : Métiers de conseil et services client
- **Métiers en Tension** : La Parapharmacie – La boucherie
- **Métiers Stables** : Le PGC – Le PFT – Le BAZAR – Le TEXTILE – Les RESSOURCES HUMAINES
- **Métiers en évolution** : Le DRIVE – L'EPCS – MAM/RAM – La SECURITE – La MAINTENANCE
- **Métiers Sensibles** : L'Assistant(e) administratif et comptable – Le Conseiller(e) administratif et comptable – La Station service
- **Métiers en vigilance** : Le DRIVE

Information sur la nouvelle organisation des Bassins

- **L'Ile-de-France** est redécoupée en quatre grandes régions : Ouest, Centre, Sud et Nord Est. La distinction précédente TGH, Proxi et Classique n'est plus faite, mais les clusters demeurent. Les DR ne sont plus spécialisés par cluster ou format, mais par bassin.
- **Dans la Région Grand Nord**, il faut trouver une région Bourgogne, Champagne, Nord-Pas-de-Calais et Normandie.
- **Dans le Bassin Grand Ouest**, les régions sont Charente, Limousin, Bretagne/Val-de-Loire, Centre et Bordeaux/Pyrénées.
- **Au Sud Est**, le découpage est le suivant : Alpes, Languedoc-Roussillon, PACA et Rhône-Alpes.

Les Bassins seront donc pilotés par quatre Directeurs de Région, Contrôleurs de gestion régionaux, coordinateurs de Flux régionaux, assistantes de DR et coachs Organisation. De même, chaque Bassin sera piloté par quatre Directeurs opérationnels.

Présentation du calendrier du nouveau cycle électoral

Quatre cas de figure :

1. Etablissements ayant renouvelé leurs instances et ayant conclu un protocole électoral avant le 23 septembre 2017 ; leurs instances fonctionnent, mais devront passer en CSE avant le 31 décembre 2019, ce qui vaut pour 30 magasins

Pour ceux-là, les élections CSE seront programmées au deuxième semestre 2019, en fin de cycle, date à laquelle le cycle se termine.

2. Fin des mandats des représentants du personnel entre le 23 septembre 2017 et 31 décembre 2017. Une prorogation des mandats automatique a été faite jusqu'au 31 décembre 2017, mais un nouveau cycle électoral devra être prévu, ainsi qu'un cycle de négociation des protocoles. Pour la Direction, il ne conviendrait pas d'engager un nouveau cycle avant le mois de mai 2018. En conséquence, ces mandats seront prorogés dans l'attente de la publication des décrets, à compter du 1^{er} janvier 2018.
3. Le décret d'application de l'ordonnance n'étant pas encore paru, ils seront prorogés pour une durée maximum d'un an.
4. Les fins de mandat entre le 1^{er} mai 2018 et le 31 décembre 2019. Le CSE sera mis en place au terme du mandat des représentants du personnel, et ce, au plus tard, le 31 décembre 2019.

Information sur le périmètre et le suivi du projet « Station-service »

Le déploiement 2017 : 51 Stations équipées d'une borne de paiement espèces.

Le déploiement 2018 : 50 Stations équipées d'une borne de paiement espèce.

(sous réserve de validation définitive du budget)

En moyenne **deux collaborateurs** concernés par magasin.

Déploiement 2017			
Magasin			
Anecy	Etampes	Mably	Tourville la Rivière
Amiens	Flins S/ Seine	Marseille Le Merlan	Uzès
Antibes	Francheville	Mérignac	Vaulx en Velin
Angoulins	Gennevilliers	Mont Saint Aignan	Vénissieux
Athis Mons	Givors	Montigny les Cormeilles	Villiers en Bière
Barentin	Gruchet le Valasse	Nevers Marzy	Wasquehal
Bègles	Ivry S/ Seine	Perpignan Clair	
Chambery Chamnord	Isle d'Abeau	Perpignan Roussillon	
Champs sur Marne	La Ciotat	Puget sur Argens	
Chateauneuf les Martigues	Labège	Reims Cernay	
Claye Souilly	Laval	Salaise S/ Sanne	
Coquelles	Lescar	Sallanches	
Créteil Soleil	Le mans	Sartrouville	
Ecully	Limay	Sète Balaruc	
Epinal	Lormont	Toulouse P	

Déploiement 2018			
Magasin			
Angers Grand Maine	Collégien	Moulins	St Jean de Vedas
Angers St Serge	Crèches /Saone	Nantes St Herblain	St Pierre des Corps
Avignon	Douai Flers	Nimes Sud	Toulon Grand Var
Berck	Evreux	Niort	Trans en Provence
Besançon Chalezeule	Fécamp	Ollioules	Venette
Bourg en B	Guingamp	Orange	
Bourges	Hérouville St Clair	Paimpol	
Brest	La Ville du Bois	Pontault Combault	
Caen	Lattes	Quétingny	
Carré Sénart	Lievin	Reims Tinquieux	
Chalon Nord	Limoges B	Sens Maillot	
Chalon Sud	Lorient	Sens Voulx	
Charleville Mézière	Maubeuge	St André les Vergers	

Information sur le périmètre et le suivi du projet « PAM »

849 collaborateurs sont recensés au PAM-Réception Administrative.

L'effectif cible sera porté à 518 ETP.

Il y a donc 300 ETP soit 313 personnes physiques qui sont amenées à être reclassées :

- une cible de 117 ETP dans le Grand Nord et une suppression de 83,6 ETP ;
- une cible de 113 dans le Grand Ouest et une suppression de 83,4 ETP ;
- une cible de 150 dans la zone Ile-de-France et une suppression de 58 ETP ;
- une cible de 138 au Sud pour une suppression de 75,4 ETP.

La mise en œuvre du projet se fera sur l'année 2018 sous réserve de la validation budgétaire définitive.

Rédaction : Laurent Rech (Secrétaire Adjoint)