

## COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU 1 OCTOBRE 2020

### DECLARATION FORCE OUVRIERE AU CSEC DU 1ER OCTOBRE 2020

Lors du CSEC du 30 Août, Force Ouvrière a vivement dénoncé une précipitation non recevable à l'égard de cette instance et une méthodologie intolérable, excluant le dialogue social, dans la mise en place des nouveaux projets, initiés et lancés par Monsieur Rami BAITIEH.

Force est de constater que notre intervention est restée vaine.

En effet, depuis plusieurs semaines, de nouveaux projets fleurissent de manière précipitée dans les magasins sans qu'aucune information préalable ou concertation ne soient faites au CSEC ; les CSE d'établissements se voyant le plus souvent dans la même situation :

Boulangerie à Angers Grand Maine, Boucherie à Champs sur Marne, présentation d'un règlement intérieur national à Venette, Del Arte à Villiers en Bière, nouvelle organisation Covid19 pour le secteur caisses et service sécurité, réallocation de mètres carrés à la FNAC à Bourges... en sont quelques exemples.

Combien de nouveaux projets va-t-on encore découvrir par le biais des magasins concernés ?

La volonté manifeste d'accélérer les transformations ne doit, en aucun cas, exonérer l'entreprise du respect des règles légales en vigueur dans notre pays.

De même, elle ne peut pas justifier le contournement des règles sociales et du principe d'information consultation dans notre entreprise.

Ainsi, Force Ouvrière rappelle que si l'entreprise continue, par cette précipitation, de s'exempter de toute discussion préalable avec les partenaires sociaux, cela entrainera, à n'en pas douter, une rupture du dialogue continu avec les IRP.

Pour Force Ouvrière, quelle que soit la vitesse à laquelle veut aller l'Entreprise dans sa volonté de transformation, la mise en place de nouveaux projets ne pourra se faire sans le respect des instances représentatives et par le maintien d'un dialogue social sincère.

Force Ouvrière n'hésitera pas à prendre toutes ses responsabilités si la Direction persiste à avancer seule et sans concertation dans tous ses projets

Déclaration lue par Isabelle Sabard représentante syndicale au CSEC.



*Téléchargez l'appli FO Carrefour Hypers  
FO toujours plus proche de vous  
C'est tous les jours et dans votre Poche*



### Information complémentaire sur le déploiement du projet TOP PGC

Suite au dernier CSEC Central, et suivant la demande de FORCE OUVRIÈRE, la Direction rappelle à la fois le mandatement de la CSSCT centrale et un suivi du projet par le cabinet DOH.

Une réunion de la CSSCT centrale sera convoquée dans la 1ère quinzaine d'octobre afin d'engager un suivi rapide du projet.

Concernant le cadrage : le périmètre du suivi devrait être de 5 ou 6 magasins : le magasin d'Ormesson, un magasin qui sera déployé plus tardivement afin de permettre des comparaisons entre un magasin déployé et un magasin travaillant avec l'ancienne organisation. Enfin 4 ou 5 magasins de tailles et compositions différentes afin d'avoir une vue la plus exhaustive possible.

Des réunions fréquentes de la CSSCT centrale conjointement avec le cabinet DOH seront à prévoir afin d'avoir un suivi précis et régulier du déploiement du projet.

Par ailleurs, La direction rappelle que des commissions de suivi du projet TOP dans les CSE locaux pourront être mises en place lors des déploiements dans les magasins.



**FO:** Les projets peuvent provoquer des réaménagements de travail, l'entreprise a la responsabilité des DUERP, La direction a-t-elle mis à jour les documents ? et les acteurs compétents en la matière ont-ils été associés?

**La Direction:** le DUERP est un outil qui doit évoluer constamment, concernant le projet TOP effectivement il faut se poser la question de la mise à jour et cela sera fait dans les prochaines semaines.

**FO:** il s'agit là d'un chantier important, un retard avait déjà été pris concernant la prise en compte des RPS et maintenant nous sommes également confrontés aux risques biologiques. L'entreprise se doit de mettre en place des moyens importants dans la formation des différents acteurs de prévention dont font partie les élus.

La Direction présente 7 vagues à venir dans le cadre du déploiement du projet TOP PGC suivant le calendrier précédemment présenté. (Annexes).



### Information sur les mesures mises en place dans le cadre de la crise sanitaire (magasins, siège)

La Direction rappelle qu'au travers du dernier Protocole national, le port du masque est rendu désormais obligatoire dans tout espace clos et partagé. Ces masques devant être certifiés AFNOR.

Le Protocole national est venu affiner les dispositions concernant l'ensemble des mesures de prévention en précisant que le port désormais obligatoire du masque se joint à l'ensemble des mesures de prévention à savoir les gestes barrières et la distanciation sociale.

Le référent RH a pour rôle d'effectuer le suivi de la gestion du Covid dans les magasins et de déclarer les cas à la cellule interne.

Un dispositif d'activité partielle pour garde d'enfant est maintenu notamment dans les cas de fermeture de classe ou d'école.



Suite à la demande de Force Ouvrière, la Direction nationale a souhaité mettre en place une campagne à destination des collaborateurs volontaires. Cette campagne de vaccination reposera en principe sur le concours de la médecine du travail pour chaque magasin.

**FO:** Nous souhaitons obtenir des informations supplémentaires concernant la labellisation AFNOR en cours dans les magasins?

**La Direction:** Le service qualité gérant ce dossier n'est pas présent pour cette réunion. Cependant, nous pouvons préciser que la volonté du groupe Carrefour est de pouvoir apporter à la clientèle et aux différents acteurs un label de qualité et de conformité sur les mesures de prévention dans la lutte contre l'épidémie de Covid-19. L'obtention de cette certification consiste en la vérification de points de conformité par rapport à un cahier des charges établi par un organisme indépendant.

**FO:** Comment se fait-il que la désinfection des caddies et paniers soit effectuée par les hôtesses d'accueil/ de caisse ou les services de sécurité?

**La Direction:** les désinfections doivent être effectuées dans le respect des gestes barrières afin de garantir tout risque de contamination.

**FO:** Aujourd'hui la gestion des flux est inexistante dans les magasins et les Directions n'ont pas de directives du national sur le sujet, que comptez-vous faire afin de remédier à ce problème qui entraîne un non-respect de la distanciation sociale notamment lors de grosses opérations commerciales?



**La Direction:** Conformément aux dispositions du dernier protocole national, dans le cadre de la gestion des flux il est préférable de fluidifier les flux plutôt que de les freiner.

**FO:** En prévision de la fin d'année, période de très forte affluence dans les magasins, Force Ouvrière demande à la Direction de travailler en amont sur le plan de prévention de fin d'année en y joignant un item sur la gestion du Covid-19 et d'étudier les possibilités d'aménagements de poste de travail afin que les salariés soient exposés le moins possible au public.

**La Direction:** Nous reviendrons vers vous avec des éléments de réponse sur ce sujet.

**FO:** Lors de la reconstruction des palettes hétérogènes que prévoit le projet top la distanciation sociale n'est pas respectée, comment peut-on la garantir?

**La Direction:** Dans certains cas effectivement la distanciation n'est pas respectée et la Direction travaille à affiner les solutions pour corriger ces problématiques.

**FO:** Que prévoit la Direction afin de gérer les cas où le client rentre en magasin avec son masque et le retire?

**La Direction:** pas de réponse claire

**FO:** Comment se fait-il que certaines Directions de magasin se retranchent derrière la loi RGPD et bloquent la communication de cas COVID aux IRP?

**La Direction:** Nous n'avons plus la possibilité de communiquer d'éléments nominatifs concernant les personnes atteintes de maladie, il s'agit d'éléments strictement confidentiels. La direction est consciente de la difficulté pour les IRP de pouvoir exercer leurs missions mais ne peut pas déroger aux dispositions législatives sur la RGPD.

**FO:** Pour Force Ouvrière, il n'est pas normal que les IRP soient empêchées dans leurs possibilités de diligenter une procédure de droit d'alerte ou de danger grave et imminent. Il s'agit là d'une entrave et il se trouve qu'en la matière, l'inspection du travail a donné raison aux IRP.

**FO:** Que se passe t-il en cas de nouvel arrêt de travail d'un salarié qui s'est déjà vu délivrer un premier arrêt de travail sans carence pour Covid?

**La Direction:** Nous reviendrons vers vous avec des éléments de réponse sur ce sujet.

**FO:** Un médecin traitant peut-il déroger à la liste établie dans le protocole national des personnes vulnérables?





**Le médecin du travail** ou un médecin traitant est légitime à délivrer un arrêt de travail ou à effectuer un certificat d'isolement en fonction de l'état de santé ou des pathologies du patient.

### Information sur la signature de l'accord handicap

La Direction rappelle que Carrefour a signé son premier accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées en 1999. La politique déployée a depuis fait ses preuves : l'obligation d'emploi de 6% a été atteinte en décembre 2012, date à laquelle Carrefour a dépassé le seuil de 4000 salariés handicapés.

Fort de ce succès, l'entreprise souhaite pérenniser et réaffirmer cet engagement citoyen en faveur des personnes en situation de handicap en poursuivant sa politique visant à améliorer le maintien dans l'emploi, l'insertion et l'accueil dans l'entreprise dans le cadre d'un 8ème accord.



Cet accord couvrira les années 2020 2021 et 2022 et rentre dans le périmètre des 187 établissements de la SAS Hypermarchés.

La politique Handicap s'articulera autour de 4 axes:

1. Recrutement et intégration
2. Maintien dans l'emploi et sécurisation des parcours professionnels
3. Plan de communication, de sensibilisation et de formation de l'ensemble des salariés
4. Management de la démarche

Un budget prévisionnel de 2 190 000€ est prévu pour les 3 années couvrant l'accord.

A date, l'accord signé le 17 juin entre la Direction et les organisations syndicales dont, Force Ouvrière est en cours d'obtention de l'agrément par la DIRECCT. Une commission est en cours ce jour et la Direction est en attente du retour.

**FO:** Nous constatons qu'il y a de moins en moins de postes disponibles dans nos magasins afin de reclasser les salariés RQTH.

**La Direction:** Il s'agit d'un sujet complexe mais la volonté reste toujours la même de proposer toutes les pistes possibles et un certain nombre de possibilités restent ouverte dans l'entreprise afin de proposer des postes en reclassement pour les salariés déclarés RQTH.



Par ailleurs, un travail de remise à jour des fiches de compatibilité des métiers Ariane Conseil a été fait. Enfin, il y a également une volonté de faire un maximum afin de maintenir les personnes à leur poste en adaptant les postes de travail aux pathologies.

**FO:** L'AGEFIPH prend en charge la différence du coût d'un masque inclusif pour les salariés malentendants ainsi que les collègues travaillant avec eux. Pouvez-vous faire le nécessaire pour que les magasins concernés aient l'information et que les commandes arrivent au plus vite?

**La Direction:** Nous venons d'obtenir le référencement de ces masques inclusifs et nous sommes maintenant dans l'attente de l'AGEFIPH de la procédure de financement afin de faire redescendre le dispositif pour les magasins qui pourraient être concernés.



Hicham OUAZIZ (rédaction)

Anna Maaroufi



*Téléchargez l'appli **FO** Carrefour Hypers  
**FO** toujours plus proche de vous  
C'est tous les jours et dans votre Poche*

