

#### **I. Approbation du Procès Verbal.**

Le procès verbal du 25 septembre 2008 est adopté avec 7 voix pour,

#### **II. Désignation de l'expert comptable**

Le cabinet EMA est désigné Afin de suivre les comptes de la société « Carrefour SDNH ».

#### **III. Information/Consultation des membres du CCE sur :**

- les formations prioritaires 2009,
- le prévisionnel formation arrêté au 30 novembre 2008 :
- la mise en œuvre du DIF, des contrats et périodes de professionnalisation, de la formation des tuteurs.

#### **Les formations prioritaires :**

Le plan de formation proposé par la direction est intéressant et mets l'accent sur la formation métier des différents rayons. Celui-ci sera présenté au CE et affiché dans chaque magasin.

La délégation FO regrette toutefois qu'il n'y ait pas de formation sur la gestion et l'optimisation des horaires, sur la tenue des entretiens individuels, sur l'intégration des nouveaux salariés et l'accompagnement des salariés absent pendant une longue période.

#### **La mise en œuvre des contrats de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de moins de 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.  
Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle

Sa mise en œuvre apparaît comme une réelle opportunité d'intégration.

Objectif :

Acquérir une qualification professionnelle par une formation en alternance conciliant des enseignements généraux, professionnels et technologiques et application en entreprise.

Le contrat de travail :

CDI avec une action de formation allant de 6 à 12 mois.

CDD de 6 à 12 mois.

Aussi bien en CDI qu'en CDD, la durée peut être portée à 24 mois par disposition conventionnelle.

#### **La formation des tuteurs**

L'employeur peut choisir parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, un tuteur pour suivre le salarié en période ou contrat de professionnalisation.

L'entreprise souhaite que chaque TUTEUR puisse bénéficier de la formation.

La personne choisie :

- Doit être volontaire
- Doit justifier de 2 ans minimum d'expérience dans la qualification visée
- Peut bénéficier d'une formation tuteur.

Le rôle du tuteur :

- accueillir, intégrer, former, évaluer, suivre le collaborateur sur son nouveau poste
- Le tuteur forme au métier : il professionnalise.
- Il montre, il oriente, il fait faire, il apprécie le résultat et accompagne les progrès.
- Le tuteur aide à l'intégration dans le monde du travail et/ou dans l'entreprise, le poste.
- Il donne des repères, il transmet les règles du monde du travail, il facilite l'intégration auprès des collègues et de la hiérarchie.

#### **IV. Point sur le Cash Back**

-Les incidents liés à la remise sur achat du personnel ne sont toujours pas régularisés. Il est important de remonter chaque cas auprès des directeurs afin que les dossiers soient régularisés.

Sur Décembre la remise sur achat a été déplafonnée, les salariés qui ne peuvent pas ouvrir une carte pass, pourront bénéficier de la remise sur achat. Une procédure simplifiée d'ouverture a été envoyée aux directeurs.

#### **V. Les EC4**

##### **DECLARATION FO**

Lors de la réunion du CCE du 25 septembre 2008, les représentants FO ont dénoncé le fait que les entretiens des EC4 pour la définition des objectifs pour 2008 n'avaient pas été réalisés.

Suite à notre intervention, nous avons constaté qu'un certain nombre d'entretiens ont été effectués sur les mois de novembre et décembre. Date tardive pour définir des objectifs annuels !

De plus les entretiens n'ont pas été tenus dans des conditions dignes d'une ligne hiérarchique performante et respectueuse de ses employés. (Au coin d'un bureau, dans le rayon et voire pas d'entretien du tout...)

Afin d'éviter de renouveler ses pratiques nous demandons que la direction Carrefour SDNH s'engage sur la réalisation des points ci-dessous :

Les entretiens doivent être réalisés avant le 15 février 2009

Les entretiens doivent être effectués dans des conditions optimums :

-l'entretien se passe entre le hiérarchique et l'employé dans un lieu qui permet l'échange

Les critères doivent être présentés et expliqués. Ils doivent être en adéquation avec le poste de l'EC4.

La stratégie de l'établissement pour 2009 doit être présentée

En cas de non réalisation des entretiens, la prime sera versée dans l'intégralité.

La direction rappelle que les employés Commerciaux de niveau 4 sont acteurs de la stratégie, Il est important que les entretiens doivent être réalisés dans les meilleures conditions. A ce titre la direction est d'accord avec les propositions formulés par les membres FO.

## ***Information sur l'intéressement collectif :***

FO demande que les résultats soient présentés mensuellement aux salariés et aux instances représentatives.

**Les résultats présentés ne tiennent pas compte du résultat du dernier inventaire.**

	Grille CA EBIT	Grille CA encarte	Grille Demarque	Valeur
<b>Montélimar</b>	225	0	150	375
<b>Bayeux</b>	225	125	150	500
<b>Beaune</b>	225	40	150	415
<b>Goussainville</b>	225	75	150	450
<b>Lesparre</b>	225	0	150	375
<b>Rethel</b>	225	125	150	500
<b>Romorantin</b>	225	125	150	500
<b>Flers</b>	225	150	150	525
<b>St LO</b>	225	230	150	605
<b>Vernon</b>	225	210	150	585



**Force Ouvrière, pour défendre mes droits !**