

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

Le procès verbal du 26 juin 2008 est adopté avec 6 voix pour, 1 abstention et 1 contre.

#### **II. Information du président du CCE :**

Mr Frédéric Duranton est le nouveau directeur de la société Carrefour SDNH.  
Mr Philippe Lartigue quitte la direction de SDNH pour prendre la direction de la nouvelle exploitation Nord, qui compte une centaine d'hypermarchés.

Le passage des magasins Champion en Carrefour prévu pour cette année est reporté sur 2009.  
Carrefour va se doter d'un nouvel outil informatique de commande qui viendra en remplacement des outils actuels (MBC : model back office carrefour)

#### **III. Constitution de la commission de Solidarité SDNH :**

La commission Solidarité est composée de 4 membres.  
Une première réunion est prévue ce mercredi 1<sup>er</sup> octobre afin de définir son champ d'intervention et de statuer sur le dossier d'un salarié.  
L'objectif de cette commission est d'apporter des secours aux salariés confrontés à des difficultés financières exceptionnelles liées à des facteurs personnels ou extérieurs.

#### **IV. Information / Consultation sur le bilan de formation 2008 et le plan de formation 2009 :**

**-Le bilan de formation :** FO dénonce la pauvreté du bilan et constate que très peu de salariés ont bénéficié de formation sur 2008.

**FO a dénoncé le manque de clarté sur l'utilisation du DIF par les magasins et établissements (les formations dédiées, le nombre de demandes, de refus...)**

#### **-Plan de formation 2009 :**

Le plan de formation 2009 est accepté par les membres du CCE avec 6 voix « Pour »

Le plan est basé sur les thématiques suivantes :

- **Garder une relation de qualité et de proximité avec nos clients.**
- **Accompagner nos collaborateurs sur les nouveaux métiers et les nouveaux modèles commerciaux.**
- **Permettre à chacun d'être efficace dans sa mission.**

**Le détail du Plan de formation sera présenté lors de la prochaine réunion du CCE.**

## V. Information sur la journée de solidarité :

La journée de solidarité a été définie au 1<sup>er</sup> novembre.

**FO demande à ce que les salariés puissent choisir de faire la journée ou bien de poser un CP, un RTT ou bien un congé d'ancienneté. La direction accepte cette possibilité.**

Pour info, la journée de solidarité ne peut excéder 7h et est calculée en fonction de la base contrat.

<b>35h</b>	7 h	<b>28h</b>	5,6h	<b>21h</b>	4,2h	<b>14h</b>	2,8h
<b>34h</b>	6,8h	<b>27h</b>	5,4h	<b>20h</b>	4 h	<b>13h</b>	2,6h
<b>33h</b>	6,6h	<b>26h</b>	5,2h	<b>19h</b>	3,8h	<b>12h</b>	2,4h
<b>32h</b>	6,4h	<b>25h</b>	5 h	<b>18h</b>	3,6h	<b>11h</b>	2,2h
<b>31h</b>	6,2h	<b>24h</b>	4,8h	<b>17h</b>	3,4h	<b>10h</b>	2 h
<b>30h</b>	6 h	<b>23h</b>	4,6h	<b>16h</b>	3,2h	<b>9h</b>	1,8h
<b>29h</b>	5,8h	<b>22h</b>	4,4h	<b>15h</b>	3 h	<b>8h</b>	1,6h

## VI. 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

## VII. Information sur le CASH-BACK (remise sur achat) :

Une anomalie dans le calcul de la remise sur achat a été constatée. L'anomalie réside dans le montant du plafond de la remise. En effet, celui-ci devrait être de 20€ et non de 16,70€.

**FO demande à ce qu'un rattrapage soit fait rapidement afin que les salariés ne soient pas lésés et que le montant soit en adéquation avec l'accord NAO de 2008.**

Si vous constatez des erreurs, vous devez transmettre votre n° de Carte PASS à votre directeur afin qu'il fasse le nécessaire auprès du service Paie.

**Il commence par : 503200.....**



## **VIII. Présentation du PAM et des Services Financiers :**

### **Le PAM ou Pôle Administratif Magasin :**

Le PAM est un nouveau service intégré dans le magasin. Celui-ci aura pour mission de gérer l'ensemble des commandes du magasin ainsi que la réception des marchandises.

Le PAM comprend 2 salariés.

Le personnel recruté sera issu en priorité du magasin.

Le projet est décliné dans l'ensemble de nos magasins.

**FO dénonce et rappelle que tous les projets, même bons soient ils, doivent obligatoirement être présentés aux membres du CCE en temps et en heure.**

**Il apparait également que des inégalités subsistent quant aux rémunérations sur ce poste. En effet, tous les salariés n'ont pas le même coefficient alors qu'ils effectuent le même travail.**

### **Les Services Financiers :**

Plusieurs objectifs :

Permettre au client de retrouver les services et avantages qu'il a dans les Hypers, avec un modèle adapté aux spécificités One.

- Rendre l'activité visible pour le client.
- Développer le recrutement et l'activité carte.
- Contribuer à la performance économique.

La Gamme de Produit commercialisée est adaptée au format SDNH. Il sera proposé :

- ✓ Essentiellement la Carte Pass et des facilités de paiement associées (3 fois sans frais)
- ✓ La Carte Pass Visa
- ✓ Le Crédit affecté à un achat magasin, pour les magasins ayant du PEM ou des matériels EPCS, ou lors d'événementiels spécifiques (6 fois sans frais Foire aux Vins).

Un test est en cours pour ouvrir les stands PASS uniquement le vendredi et samedi.

Il apparait que le nombre d'ouverture de carte est en hausse. L'objectif est d'ouvrir 1800 cartes sur chaque magasin.

**FO rappelle une nouvelle fois que le projet n'a pas été présenté aux membres du CCE avant même sa mise en place.**

**FO demande si les hôtesse devront également faire du Prêt personnel.**

**La direction nous indique que le stand Pass n'a pour vocation que de promouvoir la carte PASS.**

## Alerte FO :

### *La prime des EC4 :*



FO alerte la direction sur le fait qu'un certain nombre d'EC4 n'ont toujours pas eu d'entretien pour la définition des objectifs

La prime individuelle est fixée en fonction de l'atteinte de 3 objectifs définis par le responsable hiérarchique en concertation avec le collaborateur lors d'un entretien. Ces trois objectifs feront l'objet d'une note écrite remise au salarié par le supérieur hiérarchique.

Les trois objectifs doivent être :

- pertinents au regard de la mission du collaborateur,
- accessibles et accompagnés des moyens pour l'atteindre,
- mesurables et accompagnés d'indicateurs partagés,
- motivants.

Chaque objectif est en correspondance avec un montant maximum, qui sera attribué à partir de l'évaluation des résultats de l'année qui vient de s'écouler (soit 300 euros pour le premier objectif/300 euros pour le second objectif/400 euros pour le troisième objectif). Le total maximum de la prime est de **1 000 euros** pour une année pleine.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul de cette prime individuelle s'effectuera au prorata de l'horaire contractuel. Cette prime sera calculée au prorata temporis en fonction du temps de présence au sens de la législation relative aux congés payés légaux.

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