

Compte rendu de la réunion du mercredi 22 septembre 2010

Information consultation sur la Formation : bilan 2009 ; plan arrêté à août 2010 ; orientations 2011

Présentation direction : P Rouvière

La direction rappelle les minimas de versements obligatoires, soit 1.38% de la masse salariale annuelle brute, auxquels s'ajoutent 0.9% de versements libératoires, soit 2.28% de contribution financière au titre de la Formation.

Pour 2009 le pourcentage réalisé pour Carrefour Continent 2001 est de 2.58%, pour 1290 actions réalisées, 2075 personnes distinctes formées : 62.61% de femmes pour 37.39% d'hommes en nombre de stagiaires

L'estimation au premier semestre 2010 est de 3.24% de dépense effective, pour 778 actions réalisées et 1931 personnes distinctes formées : 58.95% de femmes pour 41.05% d'hommes.

Il est rappelé que les catégories d'action sont désormais regroupées en 2 catégories (au lieu de 3) :

- *Adaptation au poste de travail et Maintien dans l'emploi*
- *Développement des compétences*

*Pour 2009 : 3562 actions d'Adaptation et Maintien
452 actions de Développement*

*Pour 2010 (estimation au 28.08.2010) : 2933 d'Adaptation et Maintien
195 Actions de Développement*

FO demande ce que représente chiffré les formations incontournables liées à la mise en place de MBC ?

Pas de réponse apportée

Orientations 2011

Un plan pour accompagner la Transformation en 3 axes : Plan Client ; Plan Personnel ; Plan Voisin

Plan client : Orienter le client ; Le Métier ; L'organisation du travail

Plan Personnel : Bien être au travail ; management de proximité ; alignement managérial

Plan Voisin : Relations avec l'environnement ; entreprise citoyenne ; bien être et santé

FO déclare qu'il lui semble que l'entreprise est bien loin de construire « le plan client » actuellement : rayons vides, réserves engorgées, tout comme « le plan personnel » : le projet d'Initiative 5 va au détriment de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, le stockage sur les étagères du haut des rayons met en danger le client (risque de chute de ces cartons empilés) et en danger le salarié pour ces mêmes risques et ceux liés aux douleurs musculaires des épaules à moyen terme, sans même que des échanges aient eu lieu avec les CHSCT ; seul « le plan voisin » présenté nous semble favorable pour l'entreprise et ses salariés.

*L'importance du SIPP est rappelé pour la construction du plan formation individuel salarié
Dans sa présentation P Rouvière nous annonce que les salariés sont moins demandeurs de
Formation*

FO : *Avez-vous réfléchi à la raison de cet état, et pourquoi les salariés manquent
« d'appétit » pour se former ? Nous, disons qu'ils n'ont plus, ou beaucoup moins, de
motivation, ne trouvent plus vraiment l'intérêt de se former : les tâches sont de plus en plus
automatisées, les salariés sont démotivés, ils n'ont plus de perspectives sur leur avenir ; les
emplois et les conditions de travail se dégradent.*

Et pourtant rester motivé est vital pour l'Entreprise de Demain

Mais avec quelles compétences, et quels métiers ?

On ne peut adhérer à un plan de formation quand on ne sait, ni ne comprend, ou l'on va.

Nous vous alarmons ; sur le terrain c'est inquiétant !

Consultation des membres du CCE : FO s'abstient

Sur chaque point consulté : Abstentions : 5 voix

Défavorable : 5 voix

Information sur le programme Séniors

Présentation Ange Ciappara, Christian Bouvier du groupe Réunica

Charte des services

S'adresse à tous les salariés séniors de l'entreprise qui le souhaitent

Programme uniforme, quelque soit la caisse de retraite complémentaire

Va être proposé dans tous les CE

A été élaboré avec les 4 grands groupes de retraite complémentaire : AG2R, A Prionis,

Malakoff Mederic, Réunica

Volonté

Accompagner Carrefour dans l'accord de 2009 sur la partie retraite complémentaire

répondre aux attentes de Carrefour et de ses salariés

Respect des règles, contrats d'objectifs

Programme Séniors

Salariés volontaires

Transition entre actif et retraite

Possible d'accès 5 avant la fin de l'activité

Enjeux

Préoccupation d'ordre social

Management des ressources humaines

Mise en œuvre

Définir et faire vivre un process d'accompagnement et de gestion de carrières

*Faire bénéficier les salariés des services retraite et action sociale des GPPS (groupe de
protection sociale)*

*Développer une relation de partenariat basée sur l'homogénéité des services, quelques soient
les caisses : même infos, même services*

Procédure d'accompagnement, offre homogène de services

Elaboration d'une procédure qui prend en compte toutes les composantes

5 Axes :

1) Action d'information (paye, managers, salariés)

Mise à dispo de brochures thématiques sur site Intranet ; réalisation d'un module composé d'informations sur le fonctionnement de la retraite ; assurer des sessions d'information et de formation.

2) Session d'information

5 ans avant le départ estimé ; et un an avant la date prévue pour la retraite

5 ans avant : session d'une demi journée, par groupe de 15 à 25 p maximum ; organisation régionale ; échanges, sur situations particulières, intervention d'experts, expliquer le fonctionnement ; rappeler ses droits et démarches (par exemple pour le PERCO, PEE)

12 mois avant ou dans l'année du départ : 1 journée de formation/informations, voir ce qui a évoluer.

3) Evaluation des droits à la retraite

Service de conseils, accès au relevé de points, relevé de situation, estimation indicative globale.

4) Action Sociale (toujours auprès de la caisse dont on est affilié)

Accompagnement personnalisé à l'entrée en établissements spécialisés, en résidences médicalisées, en accueil de jour : pour soi et sa famille

Service d'écoute, de conseils, d'orientation en cas d'handicap, maladie, surendettement, veuvage...)

Recherche de solutions pour aider si problème lourd

5) Communication

Désignation d'un GPPS référent (ex : Réunica a été choisi comme référent pour tous les Cadres).

Un comité de suivi du dispositif se réunira une fois par an pour examiner le bilan

Le découpage géographique d'intervention se fera par région, AG2R pour 50 ets ; Malakoff Médéric pour 53 ets ; A Prionis pour 36 ets ; Réunica pour 56 ets

Organisation

Prise en charge par GEF, cellule de formation Carrefour

Lancement novembre 2010 :

4 sessions : Début novembre : Réunica ; 16 nov : Malakoff Médéric ; 23 nov : AG2R ; 02 décembre : A Prionis

Démarrage sur la demi-journée

Qui : le pilote formation inscrit

Quand : 1 mois avant le début de la formation, suivant la répartition géographique

Invitation : 2 semaines avant au pilote qui remet le dossier aux participants avec plan d'accès, liste, horaires...

Où : Le lieu sera dans la ville la plus proche

Ces sessions d'une demi journée, ou d'une journée, seront rémunérées comme toute formation professionnelle

FO : Enfin quelque chose de positif et innovant dans l'intérêt des salariés ! beaucoup de questions se posent en effet à cette période de la vie professionnelle ; et que l'entreprise aide à y répondre avec des partenaires spécialisés est une avancée

A Ciapparra : Le positif est de retour !

Note d'humour pour fin de réunion !!!

Rédaction : Brigitte Penne