

Compte rendu succinct du CCE CONTINENT 2001

1^{er} mars 2011

Nouvelle élue FO au CCE : Sylvie Dubois, la Chapelle St Luc

INFORMATION et CONSULTATION sur le projet d'avenant à l'accord de participation Carrefour suite à la loi du 9 novembre 2010

Fo demande ce que représente en pourcentage la quote-part qui sera versée au PERCO sans réponse du salarié, ce taux ne figurant pas dans les documents ?

La réponse : 7 % du montant de la participation.

5 voix favorables et 6 défavorables.

INFORMATION et CONSULTATION sur le projet d'avenant à l'accord de **PEG** carrefour suite à la loi du 9 novembre 2010.

Le projet a été adopté avec **9 voix favorables et 2 défavorables.**

INFORMATION et CONSULTATION sur le projet d'avenant à l'accord de **PERCO** Carrefour suite à la loi du 9 novembre 2010 :

Le projet a été adopté avec **9 voix favorables et 2 défavorables.**

Pour FO, il est essentiel que les documents remis aux salariés soient très explicatifs. Le salarié doit savoir clairement que, s'il ne rend pas son bulletin de choix d'option de placement, 7% de sa participation sera versée sur le PERCO et bloquée jusqu'à la retraite. FO demande une communication large (lors des briefs par exemple) des différentes possibilités de placement et des dates butoirs de réponse.

INFORMATION et CONSULTATION sur le projet du protocole d'accord relatif au renouvellement du **Comité de Groupe Français Carrefour**

Cet accord prévoit le renouvellement du Comité de Groupe pour 4 ans, en fonction des résultats des élections dans les C.E.

Nouveau : le comité de groupe se réunira dans le délai d'un mois après l'AG des actionnaires Carrefour ; un membre du Comex assistera au comité de groupe au moins une fois par an

Le projet a recueilli **5 voix Favorables et 6 voix défavorables.**

INFORMATION sur les résultats de la participation 2010.

Pour l'exercice 2010, la réserve spéciale de participation s'élève à environ **153,2 millions €** (montant brut avant prélèvements sociaux CSG-CRDS) et représente pour chaque salarié environ **5,6 % de sa rémunération annuelle brute 2010.**

Le nombre de salariés bénéficiaires en 2011, au titre de l'exercice 2010 est de 140 480 salariés environ.

Les bulletins d'options pour effectuer le choix du retrait ou du placement seront adressés aux salariés à partir du **4 mars 2011** :

- Par voie électronique aux hypermarchés qui distribueront aux salariés en magasin
- Par voie postale aux salariés des autres formats.

L'accès internet sera ouvert aux salariés **le 5 mars 2011.**

Très important : Le salarié décide de faire un choix de placement ou de bénéficier tout de suite de sa participation aux bénéfices **2010**, il faudra qu'il respecte le calendrier suivant pour renvoyer son bulletin d'options :

- **Par courrier** jusqu'au 28 mars 2011
- **Par internet** jusqu'au 30 mars 2011 à 17h00

Bon à savoir : si le salarié fait une demande de déblocage immédiat, la participation lui sera versée **le 29 avril 2011.**

A retenir : En cas de déblocage immédiat, la somme perçue par le salarié sera intégrée dans son revenu brut imposable et soumise aux prélèvements sociaux tels que CSG-CRDS

Pour plus détails n'hésitez pas à rencontrer vos élus F.O dans les magasins

INFORMATION sur les résultats de l'intéressement 2010.

La part nationale a enregistré 0% au 1er semestre avec son plus fort pic au mois de juillet à 0,35%. Le deuxième semestre 2010 a donné 0,25% du salaire brut annuel !

A savoir que la base de calcul de la part nationale est fondée sur le CA HT hors carburant, et sur le % de l'Ebit DA.

Constat et analyse FO sur les résultats de l'Intéressement

Sur la partie liée à l'amélioration de la démarque : Pour les élus F.O, les salariés ont été lourdement pénalisés malgré leurs efforts pour lutter contre la démarque, notamment sur le second semestre. Nous constatons que les comités anti-démarque n'ont pas ou peu fonctionné durant l'année 2010, sans compter la mise en place des nouvelles technologies sur le second semestre. « L'esprit client 4 » mis en place en décembre pour réactiver la lutte contre la démarque est venu beaucoup trop tardivement ;

FO dénonce les nouvelles technologies, les flux poussés, ainsi que les dysfonctionnements d'Atica qui ont accentué la démarque. Les caisses automatiques, les balances intelligentes, et les PC de vidéo surveillance laissés vides faute de personnel sont autant de raisons qui, pour FO, sont cause de démarque, sans que les salariés en aient eu la maîtrise en subissant une perte de prime d'intéressement.

Pour mémoire : à plusieurs reprises les élus F.O. du CCE ont dénoncé le dysfonctionnement, voir l'inexistence du comité anti-démarque dans les magasins.

Résultats Part magasin au 31 décembre 2010

Magasin	Démarque	Fidelite	Total
Aire sur la Lys	35	150	185
Armentières	100	90	190
Auchy les Mines	0	150	150
Beaucaire	0	85	85
Berck	0	90	90
Chateau-Thierry	100	90	190
Draguignan	0	85	85
Epernay	100	90	190
Fécamp	0	150	150
Hazebrouck	60	125	185
Laon	0	85	85
Limay	20	85	105
Lorient	100	60	160
Montereau	0	100	100
Sens Voulx	0	90	90
St Martin au Laert	0	150	150
Troyes Chapelle Saint Luc	20	90	110
Uzès	50	85	135

INFORMATION sur l'accord d'entreprise Mission Handicap - Années 2011-2012-2013.

Pour information : l'ensemble des organisations syndicales a signé le 5^{ème} accord « **Mission handicap** »

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la politique de développement durable, en tant que composante de la politique d'égalité des chances et de non discrimination.

Les engagements s'appuient sur 5 axes obligatoires : maintien dans l'emploi, aide à la personne, recrutement et intégration, communication, sensibilisation et formation, et management de la démarche.

Ce nouvel accord met l'accent sur le maintien dans l'emploi !

Un copilote mission handicap nommé par et parmi les élus CHSCT, viendra renforcer la mission du pilote en magasin

Intervention FO :

FO demande s'il existe un suivi réel dans les magasins, et un rôle actif des pilotes. Certaines enveloppes budgétaires ne sont peut-être même pas utilisées. Et pourquoi n'y a-t-il pas de commission plus régulièrement (tous les 3 mois). L'accord c'est bien dans l'initiative, mais il faut qu'il vive !

La direction en prend note.

INFORMATION et CONSULTATION sur le rapport sur la situation de l'emploi.

Déclaration de FO.

Il est difficile d'établir une analyse comparative au vu des éléments donnés ; qui plus est la présentation du rapport est différente d'une année sur l'autre.

Nous constatons et dénonçons une baisse des effectifs qui s'accroît de 2008 à 2009, pas du tout proportionnelle à la variation du CA.

→ - 6,3% de salariés soit 200 personnes en moins en 2009.

L'effectif encadrement baisse de 12,7 %. L'effectif employé baisse de 5,7 %.

Les salariés promus sont en baisse également de 4,36 % contre 5,44 % l'année dernière.

La réduction des coûts passe avant tout par une réduction des effectifs, entraînant une

dégradation des conditions de travail.

Tous les projets de réorganisation vont dans ce sens, telle que la réorganisation du PAM, de la décoration, de la réception, des standards et maintenant le Nouveau Modèle Opérationnel.

Pour ces raisons FO sera défavorable.

Avis défavorable à l'unanimité avec 11 voix

INFORMATION sur l'évolution des outils de planification des horaires (hors Planexa caisses).

Le Principe du projet selon la direction : Mise en place dans les secteurs PGC, PFT, Bazar, EPCS et Textile d'un outil automatisé d'aide à la planification des horaires (Comme Planexa caisses). Cet outil viendra en complément (interface) de l'outil «Pléiades». Il est destiné aux managers et permettrait d'harmoniser et de remplacer les outils manuels existants (ex Excel). **Ce projet sera mis en test au magasin de Carrefour Venette.**

Dans l'étape de construction des horaires : le manager positionnera les absences connues, il devra garantir l'équité des repos hebdomadaires, prévoir les CP et positionner toute autre indisponibilité connue.

Dans le tracé des horaires : le manager devra observer la charge de travail, positionner les plages horaires pour les couvrir. Il sera alerté si le cadre conventionnel n'est pas respecté. Ensuite la prévision des horaires viendra s'interfacer avec l'outil Pléiade ; le manager affichera les horaires et devra s'assurer que son équipe réalise les horaires planifiés.

Ce nouvel outil conserverait les avantages des anciens outils, notamment la prise en compte des spécificités de chaque magasin : CA, débit client, équipement, matériel, taille des implantations avec la possibilité de déterminer les horaires en fonction du besoin magasin (client, production, tenue du magasin).

Le nouvel outil développerait de nouveaux avantages comme l'estimation automatique des besoins en heures pour chaque magasin, plus de re-saisie des horaires, technologie intranet pour l'ergonomie et la simplicité, homogénéité entre les secteurs et le contrôle automatique de cohérence avec la convention collective...

Si le test de Venette était validé, cet outil serait mis à disposition des magasins à compter du second semestre 2011.

Questions des élus F.O.

Cet outil va-t-il remettre en question les horaires existants ?

Le non alimentaire a aujourd'hui des horaires quasiment fixes (matin, jour, après midi) cela changera-t-il demain ?

NMO est en test, les horaires sont fixes par équipe, alors quelle durée de vie pour cet outil, ou pour les horaires du projet NMO ?

Est-ce que cet outil n'est pas en réalité celui qui doit servir à modifier les horaires PFT dans le cadre de l'initiative 5, sujet sur lequel nous vous interrogeons régulièrement ?

Peu de réponses, en tout cas, aucune concrète, de la part de la Direction...

Dossier à suivre.....

Rédaction : Fatima Treffert, Brigitte Penne