



## **Compte rendu succinct du C.C.E. CONTINENT 2001 du 10 juin 2010**

### **INFORMATION DU CCE SUR LE BILAN 2009 MISSION HANDICAP**

3 788 travailleurs handicapés à Carrefour fin 2009, chiffre en augmentation par rapport à 2008. La progression du taux d'emploi est linéaire entre 2006 et 2009. En 2006, 71 établissements respectaient l'obligation légale, en 2009, il y en a 120 dont 8 établissements avec un taux d'emploi supérieur à 10% et 120 un taux d'emploi supérieur ou égal à 6 %. Il existe donc un important investissement des magasins. Sur 2009, le volume d'embauche est en régression. Concernant le recrutement, une sensibilisation a été faite auprès du pôle emploi pour faire vivre la mission handicap. L'évolution des contrats en alternance est en augmentation et 66% des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté, 37% plus de 20 ans. Concernant le maintien dans l'emploi, 196 magasins ont répondu à l'enquête : 80% des salariés ont été maintenus sur le même poste, 20% ont été affectés sur un autre poste.

### **INFORMATION EN VUE D'UNE CONSULTATION SUR TBO**

La réflexion sur la transformation administrative du magasin a amené la mise en place de la Transformation Back Office (TBO) qui a pour objectif de simplifier les tâches, fiabiliser les processus, limiter les risques de dérives, automatiser les tâches, harmoniser le suivi de l'actualité.

Pour F.O, le projet concerne aussi bien la réception que le PAM et ce sont les employés qui sont ciblés. L'ensemble de ce process est déployé sur 2 magasins, et plus récemment sur 4 autres. Pourtant nous n'avons pas de visibilité car ATICA n'est pas fonctionnel. Il est inconcevable que l'on se prononce sur un projet qui n'est pas encore en phase.

**F.O ne se prononcera donc pas sur un projet en disfonctionnement.**

Prouvez-nous que le projet est viable, revoyez la logistique. La consultation est trop tôt. Il est vrai qu'il est sage d'avoir reporté le projet à 5 mois pour les autres magasins. Nous demandons plus de visibilité.

F.O demande l'âge moyen des personnes concernées par la restructuration et une cartographie des postes à proposer.

## **INFORMATION/CONSULTATION du CCE sur le projet d'un nouvel accord de Participation de Groupe en remplacement de l'accord de Participation de groupe France du 28 juin 2007**

4 voix favorables – 8 défavorables – 2 abstentions

## **INFORMATION/CONSULTATION sur le Plan d'Epargne Groupe (PEG) en remplacement de l'accord de Plan d'Epargne Groupe du 28 juin 2007**

Le projet a été validé à la majorité avec 13 voix favorables et 1 voix défavorable

## **INFORMATION/CONSULTATION du CCE sur le projet d'un nouvel accord de Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) en remplacement de l'accord de Plan d'Epargne Collectif du 28 juin 2007**

Pour F.O il est dommageable que certaines personnes qui gèrent la « Multi gestion » n'aient pas anticipé la crise. On peut voir que les fonds « évolution et équilibre solidaire » sont nettement plus performants :

- multi gestion..... 22 %
- évolution..... 31 %
- équilibre solidaire... 34 %

F.O demande que le dossier « Fond de solidarité » soit dès septembre présenté en C.E de chaque magasin avec un modèle de dossier joint.

La Direction nous répond favorablement.

Le projet a été validé à la majorité avec 13 voix favorables et 1 voix défavorable.

## **CONSULTATION sur le projet réorganisation du service Décoration**

La Direction affirme obtenir un gain de temps (trajet-manipulation), mais selon les tests effectués à Epernay et Vitrolles, les salariés affirment le contraire car le temps pour effectuer le changement de liasses est plus long et les oblige à enlever les panneaux à chaque changement de prix et les pieds américains se cassent très vite.

FO craint un surcroît de travail demandé aux employés en plus de leurs tâches habituelles, en magasin la vie est tout autre ; tout est Urgent ! Chacun de nous est appelé à faire des tâches et on nous en demande de plus en plus.

F.O s'interroge sur le coût du matériel, le coût des 5 opérations prévues et l'économie que vous avez budgétée ?

La Direction affirme que le coût est intégralement pris en charge par le national et que le prix de revient des 5 opérations s'élève à 1 million pour les 230 magasins. L'intégralité (impressions comprises) s'élève à 2,6 millions et l'économie faite sur les frais de personnel est de 11 millions et 1,112 millions sur les frais généraux.

FO demande : que va-t-on faire du matériel qui dans certains magasins est très récent ?

La Direction nous répond que se sont les actifs qui gèrent et que Carrefour les cèdera peut-être à l'étranger (la Pologne).

Pour F.O il est inconcevable que l'on puisse demander des tâches supplémentaires aux salariés. Et qu'en pensent les directeurs ? Certains ont un sens du relationnel et de l'efficacité dans nos magasins de petites tailles, qui sont d'ailleurs les premiers à sortir un C.A positif. Et la GPEC a-t-elle été informée ? Proposera t-on un plan de départ volontaire ?

**F.O a insisté sur l'imprécision de ce projet qui finalement, vise à supprimer un service entier pour confier à la sous-traitance ce travail, mais il y a plus de 5 opérations publicitaires par an dans les magasins.**

F.O s'interroge sur l'adéquation des effectifs cibles avec les surfaces et les seuils retenus : un magasin de 7900 m<sup>2</sup> n'aurait plus de service décoration, par contre un magasin de 8100 m<sup>2</sup> conserverait un service décoration avec 1,5 Employé à Temps Complet. Cette règle mériterait un examen au cas par cas des magasins en frontière des seuils retenus

Les préconisations qui sont uniquement à caractère social concernant les repositionnements et les mesures d'accompagnement des salariés dont les postes ont été déclarés en métier sensible sont communes aux trois projets «Réorganisation des services décoration», «TBO PAM» et «TBO Réception» dans un but de renforcer le dispositif de repositionnement et

de donner ainsi aux salariés concernés les meilleures possibilités d'un reclassement dans de bonnes conditions. Il est prévu une information collective des salariés dont le poste est déclaré métier sensible sur le dispositif GPEC et ses modalités. Il serait nécessaire qu'au delà de l'information collective il soit proposé une information individuelle sur la base du volontariat, sous la forme d'une invitation individualisée.

Au cours de cet entretien individuel, les choix de repositionnement des salariés, les propositions de poste, les mesures nécessaires à son adaptation, les engagements de la direction et plus généralement les principaux éléments de l'entretien doivent être formalisés dans un document dont le salarié conservera la copie.

Depuis peu la Bourse pour l'emploi Carrefour est accessible à tout salarié du groupe (login et code personnel) à partir de tout ordinateur connecté à internet. Il serait souhaitable que tout poste disponible en hypermarché soit systématiquement mis en ligne par les magasins sous le contrôle de la DRS.

**Le projet décoration ne sera pas mis en consultation ce jour.**

Rédaction : Fatima Treffert

**Prochain CCE le 30 juin 2010**