



Flash In-FO
CCE Carrefour
Hypers S.A.S



14 et 15 décembre 2010

APPROBATION des procès-verbaux des réunions des 15 et 25 novembre 2010

Les procès verbaux ont été approuvés à l'unanimité avec 20 voix favorables.

INFORMATION en vue d'une CONSULTATION sur le projet de renouvellement de caisses libre-service (fichier joint)

Les magasins de Nîmes Ouest, Créteil, Montigny, Evry et la ville du bois bénéficient d'un dispositif CLS ancien et qui peut dater de 2005. A ce titre, l'entreprise a décidé d'installer du matériel neuf, voir de le transformer en rajoutant des CLS avec paiement en espèces.

Le but de ce projet → faciliter la maintenance et uniformiser les équipements sur l'ensemble du parc.

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet ⇒ Une information et consultation en CE et CHSCT magasin, une pré visite du magasin, en moyenne 12 semaines avant l'installation afin de valider : l'emplacement de la zone, le planning d'installation, le planning des formations, Une pré visite Technique afin de prévoir toutes les phases d'installations, des réunions d'information au personnel, une installation, une semaine avant les formations, des formations prévues sur les 2 jours précédents l'ouverture aux clients, des formations réalisées uniquement avec du **personnel volontaire**, l'ouverture aux clients avec un accompagnement de la part du fournisseur retenu sur la 1^{ère} semaine d'utilisation et une visite de contrôle, 15 jours après l'installation.

A savoir qu'une nouvelle formation qui vise l'approche client aux CLS a été testée sur les magasins de Nice et Antibes et qu'elle sera mise en place à partir de janvier 2011.

INFORMATION en vue d'une CONSULTATION sur le projet de déploiement de caisses scan'lib. (fichier joint)

Liste des magasins qui seront équipés de scan'lib en 2011 → Selon la configuration des magasins ceux-ci seront équipés d'un ou plusieurs « murals à scanettes »

CHAMBERY BASSENS	ANGERS GD MAINE	ANGERS ST SERGE	CHARLEVILLE	PUGET	AMIENS	VALENCIENN.
ST CLEMENT LA RIVIERE	LATTES	NIMES OUEST	ST JEAN DE VEDAS	SETE BALARUC	MONT ST AIGNAN	EVREUX
MONDEVILLE	TOURVILLE	MONTIGNY	L HAY LES ROSES	CARRE SENART	ETAMPES	LES ULIS
LOMME	GIVORS					

Les conditions de déploiement ⇒ information et consultation des CHSCT et CE, calendrier : visites des équipes nationales, choix des emplacements, information des salariés, formations sur le principe **du volontariat...**

INFORMATION sur la procédure de gestion des « incidents » caisses (fichier joint)

Objectif de la direction : Réduire de 50% les temps de blocage caisses liés aux anomalies de prix et diminuer l'attente en caisses pour garantir la satisfaction des clients et des équipes.

Nouvelle procédure des incidents caisses : L'assistante demande au client le prix indiqué en rayon, Elle appelle la conseillère qui lui communique soit le code d'un produit jumeau connu à partir du référentiel, soit le prix du produit permanent identique.

L'assistante ventile soit le code identifié, soit le prix de l'article sur le code « Priorité Client » alimentaire ou non alimentaire.

La conseillère saisit immédiatement l'anomalie dans l'outil SAC et dans le fichier de suivi des réguls, sans établir de formulaire manuscrit, ensuite elle corrige le CA des rayons concernés. Le contrôle des ventilations « priorités client » à J+1 sera effectué par le RSC.

Résultat : Le client obtient son produit au bon prix, le manager corrige par un recalage son stock. L'outil SAC est également installé sur le pupitre de la conseillère (meuble planexa) pour gagner en réactivité.

Pour un gencod illisible : l'assistante appelle le roller qui récupère le gencod d'un produit identique en rayon et le communique à l'assistante, si le prix est imprimé sur le produit mais que le numéro du gencod est illisible, l'assistante enregistre le prix indiqué à l'aide du gencod "priorité client" alimentaire ou non alimentaire, le roller note le libellé de l'article et le montant afin d'effectuer la correction.

Les saisies réalisées avec le gencod « priorité clients » sont contrôlées tous les jours et validées par le chef de caisses.

Pour une différence de prix : L'assistante appelle le roller, elle ventile le montant de la différence annoncé par le roller en « bon divers » et note l'information afin d'effectuer la correction, le chiffre contrôle les ventilations à J+1. En cas de différence de prix constatée après la sortie de caisses, le client se rend à l'accueil (procédure inchangée).

Les supports et suivis : pour les assistantes il y aura un relevé quotidien du temps consacré à résoudre les incidents à la caisse et pour les rollers une fiche de suivi (nb d'anomalies, saisie SAC...)

Un mémo de la procédure : sera remis aux conseillères, assistantes et rollers

F.O le savoir...

Force Ouvrière a constaté que ce projet pourrait avoir un impact sur la charge de travail et ainsi entrainer une dégradation des conditions de travail. A savoir que le magasin de Chambourcy enregistre une diminution des heures travaillées en caisses et du nombre de rollers depuis la mise en place du test ! FO estime que l'ensemble des magasins pourraient enregistrer 100 suppressions d'emplois supplémentaires en ce qui concerne le poste de Rollers

F.O a fait remarquer à nouveau à la direction les conséquences désastreuses liées à la ligne bleue sur une majorité de magasins, qui remet en cause l'organisation et les tâches de travail du personnel des caisses, des salariés du Pam et des managers de certains magasins qui sont impliqués malgré eux dans les renforts caisses. Il faut reconnaître que la situation est plus favorable là où des embauches sont effectuées !

Pour Force Ouvrière cette nouvelle articulation du projet initiative 5 véhiculera des risques psychosociaux ! A ce propos F.O a exigé une consultation du C.C.E sur ce projet mais aussi sur tous les projets découlant de l'Initiative 5 !

F.O a dénoncé le financement par la direction de la démarque affectée par les technologies caisses et fruits et légumes en se servant sur le compte de l'intéressement des salariés.

PRESENTATION des comptes : CA réalisé au 30 juin 2010 & résultat prévisionnel révisé 2010

La direction a évoqué le chiffre d'affaires global réalisé au 30 juin 2010 : en juin 2009 : 7,707 milliards d'euros ; en juin 2010 : 7,787 milliards d'euros pour un budget 2010 de 7,697 milliards d'euros.

Celle-ci a précisé qu'elle avait préféré se focaliser sur le chiffre d'affaires de la surface de vente, eu égard aux aléas qui caractérisent le carburant. Par rapport au budget prévu, 2010 enregistre une forte baisse pour les produits **non-alimentaires** compte tenu des études menées par rapport à la consommation des ménages. Finalement, la baisse constatée est à peine inférieure à la baisse envisagée. L'Entreprise a réalisé 1,831 milliard de chiffre d'affaires, soit une forte baisse par rapport à l'historique.

Le chiffre d'affaire qui concerne **le domaine alimentaire** : en juin 2009 : 4,883 milliards d'euros et en juin 2010 : 4,857 milliards d'euros.

La direction a souligné un progrès de la partie PGC tandis que la partie Produits Frais a pâti d'une baisse de 1% des prix sur les produits alimentaires. Le résultat à fin juin 2010 correspond au budget, avec une légère avance de 2,014 millions d'euros. La baisse par rapport aux résultats de l'année antérieure avait été anticipée dans les estimations budgétaires.

Sur les résultats magasin par magasin, les performances s'avèrent moins satisfaisantes que celles des années antérieures. En revanche, certains magasins parviennent à réaliser leur budget, en fonction du contexte local et les magasins de moyenne surface résistent mieux.

Notons une marge en décroissance liée au coût de la fidélité qui pèse jusqu'à 25 000 K€ et une baisse des frais de personnel. 300 millions d'euros c'e sont les frais de personnel imputables à la ligne de caisses. Il faut savoir que ce secteur est celui dont la masse salariale a le plus augmenté (+10 millions d'euros) compte tenu des renforts accordés. Les autres secteurs n'ont guère connu de changements et globalement, l'entreprise a réalisé une économie par rapport à l'année précédente. Les frais généraux enregistrent une forte économie par rapport à l'année précédente. A fin novembre 2010, il manque 41 millions d'euros pour réaliser le budget.

F.O le savoir...

Force Ouvrière a demandé des précisions sur la situation de Carrefour au Brésil. La Direction se serait rendu compte que certains éléments comptables avaient été mal valorisés, alors qu'un cabinet d'audit international avait validé les comptes à savoir le cabinet Deloitte. De ce fait, une somme de 500 millions d'euros fait défaut. En effet, des provisions auraient dû être réalisées par rapport aux marges-arrières que les fournisseurs s'engagent à verser et que dans les faits, ils paient rarement.

F.O s'est enquis de l'impact de cette situation sur les Hypermarchés Carrefour S.A.S, la Direction a répondu qu'il n'y aurait pas d'impact, si ce n'est que le cours de bourse de l'Entreprise en a déjà pâti.

Force Ouvrière est convaincu que les comptes du Groupe s'en trouveront perturbés. Par ailleurs, les dividendes des actions auront certainement à en souffrir. FO craint surtout que les Hypermarchés Français soient une nouvelle fois victimes d'une politique d'économies visant à compenser ces pertes, ce qui impacterait la masse salariale et les conditions de travail.

F.O espère que l'incompétence dont ont fait preuve les gestionnaires et qui devrait sans doute susciter le mécontentement des actionnaires n'impactera pas négativement la réserve spéciale de participation. La Direction a assuré que ce problème n'aura aucune incidence sur la participation.

CONFORMEMENT aux dispositions de l'accord de méthode de groupe, réunion T.2 SAVR

1° Présentation de son rapport par l'expert Hugues MARSAULT du cabinet EMA et Maître RIERA (en fichier joint)

2° Réponses de la direction aux questions et propositions alternatives formulées par le CCE (en fichier joint)

INFORMATION/CONSULTATION sur le projet de fermeture des établissements SAVR de la société Carrefour hypermarchés SAS et ses conséquences sociales (au titre 2 du code du travail)

Les membres du CCE ont donné un avis défavorable à l'unanimité.

INFORMATION/CONSULTATION sur le projet de licenciement collectif pour motif économique susceptible de concerner 41 salariés SAVR d'Angers et Toulouse

Les membres du CCE ont donné un avis défavorable à l'unanimité

INFORMATION/CONSULTATION sur le projet de plan de sauvegarde de l'Emploi (PSE) partie 1 du code du travail

Les membres du CCE ont donné un avis défavorable à l'unanimité

INFORMATION/CONSULTATION sur la durée de la période de volontariat pour une période allant du 16/12/2010 au 28/02/2011 pour le site d'Angers et du 21/12/2010 au 28/02/2011 pour le site de Toulouse

Les membres du CCE ont donné un avis défavorable à l'unanimité

INFORMATION/CONSULTATION sur les critères d'ordre des licenciements

Les membres du CCE ont donné un avis défavorable à l'unanimité

INFORMATION/CONSULTATION sur le congé de reclassement

Les membres du CCE ont donné un avis défavorable à l'unanimité

Pour info : ce sont les cabinets Stimulus et BPI qui accompagneront les salariés des SAVR des sites de Toulouse et Angers dans le cadre des risques psychosociaux et pendant la période de reclassement.

F.O le savoir ...

FO a rappelé à la Direction, combien les SAVR à travers la compétence de leurs salariés étaient appréciés par les clients. les SAVR tenaient une position de leader sur le marché de la grande distribution, mais malgré tout Carrefour a préféré les fermer et ainsi sacrifier son personnel. F.O rend hommage à ces hommes et ces femmes qui ont œuvré sans compter pour leur entreprise.

Par ailleurs, Force Ouvrière déplore que les 41 salariés qui sont basés sur les SAVR d'Angers et notamment de Toulouse, et qui ont émis pour certains le souhait de bénéficier des mêmes conditions que leurs collègues des SAVR de Vitrolles, de Lisses et Meyzieu se sont vu refuser cette possibilité compte tenu de la position de leur C.E !

Force Ouvrière a précisé à nouveau que son organisation syndicale était hostile à ce projet depuis l'origine mais estime que les salariés notamment ceux du SAVR de Toulouse doivent pouvoir bénéficier des mêmes conditions d'amélioration de la GPEC aussi bien en termes de reclassement que de départ de l'entreprise afin de ne pas les pénaliser.

INFORMATION/CONSULTATION sur la situation de l'emploi (en fichier joint)

Constat : Entre 2008 et 2009 l'emploi enregistre une baisse d'effectif de -10 % chez les cadres et près de -6% chez les employés.

<i>Carrefour hypers S.A.S</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>Ecart</i>
<i>Employés</i>	51346	48656	- 2690
<i>Cadres</i>	5946	5374	-572
<i>Maitrises</i>	221	200	-21
<i>Total</i>	57513	54230	-3283

F.O le savoir...

Force Ouvrière a demandé à la Direction de s'expliquer sur la baisse des effectifs : celle-ci a répondu que c'était lié au Chiffre d'affaires et que par conséquent, un frein a été mis sur les embauches en CDD comme en CDI. Sur la stratégie de l'entreprise à gérer avec moins de cadres dans les hypermarchés SAS : celle-ci n'aurait pas connaissance de cette stratégie.

F.O a assimilé cette baisse d'emplois à la fermeture de 8 magasins en comptant 400 salariés par magasin.

Force Ouvrière a constaté que sur le document de la situation de l'emploi présenté en 2008, à l'époque de José Luis Duran et d'Alain SOUILLARD apparaît l'insertion de l'emploi des jeunes, or en 2009 ce sont les nouvelles technologies qui apparaissent en force avec l'équipe de Lars OLOFFSON. F.O a bien retenu qu'entre deux années une nouvelle ère s'est installée...

F.O a exigé que la situation sur l'emploi concernant 2010 soit présentée en même temps que le bilan social en 2011.

Enfin, Force Ouvrière a fait remarquer à la DRS l'absence depuis un certain temps d'un dirigeant des hypermarchés qui avait pour habitude de rencontrer les membres du C.C.E, pour leur présenter la stratégie de l'entreprise et ainsi donner l'occasion à l'échange entre les partenaires sociaux et le patron des hypermarchés France !

Consultations →

Les formations prioritaires 2011/2012 ☞

Recueillent 15 voix favorables – 3 voix défavorables et 1 abstention

La prévisionnelle formation arrêtée à fin octobre 2010 ☞ Nombre d'actions par secteur/Sexe/CSP, répartition des actions de formation par catégorie, actions de formation : adaptation, maintien, développement, prévisions formation (hors contrats de professionnalisation) et thèmes de formation prévus par secteur.

Recueille 15 voix favorables – 3 voix défavorables et 1 abstention

La mise en œuvre du DIF ☞

Recueille 15 abstentions et 4 voix défavorables.

La mise en œuvre de la période de professionnalisation ☞

Recueille 15 voix favorables – 4 voix défavorables

La mise en œuvre des contrats de professionnalisation ☞

Recueille 15 voix favorables – 4 voix défavorables

La mise en œuvre des formations tuteurs ☞

Recueille 15 voix favorables – 3 voix défavorables et 1 abstention

Les conditions d'accueil des apprentis ☞

Recueillent 15 voix favorables – 3 voix défavorables et 1 abstention

La mise en œuvre de la formation E.learning ☞

Recueille 15 abstentions et 4 voix défavorables.

Pour les membres F.O de la commission formation ⇔

Les élus F.O de la commission Formation ont dressé un état des lieux et ont constaté que les bonnes pratiques indispensables à une égalité d'information des salariés nécessaires pour la réussite du plan de formation dans chaque magasin ne sont pas appliquées dans tous les magasins. D'une manière générale, dans les hypers ou une personne est dédiée (pilote formation...), la formation DIF (à l'initiative du salarié) et le PLAN de formation à l'initiative de l'employeur) sont gérés comme un investissement et non pas comme une charge.

Pour exemple le DIF est très intégré à la pratique de formation professionnelle, avec une conjugaison avec le plan de formation.

Recommandations de la commission :

Dans chaque magasin : Création d'un poste dédié à la formation PILOTE FORMATION (moyen également de proposer un reclassement professionnel aux salariés en métier sensible (TBO, PAM par exemple...), panneaux réservés à l'information sur les formations proposées, mise à disposition des salariés des catalogues formation (pupitre) ; Lors du SIPP, un véritable temps doit être donné pour faciliter les échanges, et ainsi faire des SIPP de véritables entretiens professionnels ; **suivi trimestriel** de la formation en réunion CE (diffusion du guide sur la formation dans le cadre du DIF et du TUTEUR) ; compléter les informations par le nombre de personnes n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 2 ans ; une salle dédiée et équipée pour les formations E-LEARNING avec matériel en bon état de fonctionnement, chaque salarié doit recevoir un courrier lui rappelant et l'invitant à la formation (date lieu-intitulé..). Les formations qui vont être dispensées sont elles vraiment adaptées aux changements de l'entreprise ? (même en rapprochant avec les orientations, difficile de se faire une véritable idée, et nous avons connaissance des métiers supprimés, mais aucun nouveau métier. Quelles seront les classifications de demain ? Les formations retenues relèvent en grande partie de la catégorie des actions d'adaptation au poste de travail ou sont liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.

Les membres FO de la commission considèrent que la Direction ne doit pas se limiter à adapter les salariés à leur poste, mais proposer et valoriser les formations visant le développement des connaissances.

Sur la professionnalisation (PP, CP et DIF), le projet de plan rappelle certes les règles, mais ne donne aucune indication sur ses objectifs dans ce domaine : Les objectifs qualitatifs et quantitatifs doivent être précisés.

Pour la période de professionnalisation : les enseignements généraux doivent être en priorité dispensés par des organismes externes. L'intervention des organismes internes doit être bien encadrée.

Mise en œuvre de la Période de Professionnalisation (PP) : Les femmes, plus concernées par le temps partiel, et dont un bon nombre occupe le métier d'assistante de caisse, sont exposées à la transformation de leur métier.

Nous recommandons que la Direction s'engage dans une démarche de CQP, outils complémentaires aux autres. Le CQP est un outil de qualification et il représente la preuve, à travers un titre délivré par la branche, de l'acquisition d'une qualification précise valable dans les entreprises de la branche. Le CQP employé de commerce permettrait aux assistantes de caisses qui le souhaitent de faire reconnaître leur expérience professionnelle, et d'acquérir d'autres compétences.

Mise en œuvre des Contrats de Professionnalisation (CP) : l'entreprise est très engagée dans les contrats de professionnalisation, mais il serait intéressant d'avoir un bilan des embauches à la fin des contrats de prof.

Les formations tuteurs : ne doivent pas rester à l'initiative de l'employeur. Il est inscrit « que l'employeur peut choisir parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, un tuteur pour suivre le salarié en période ou contrat de professionnalisation » mais on doit aussi ouvrir la formation TUTEUR aux salariés séniors tel que prévu dans l'accord séniors, et également aux salariés dont le métier est classé sensible, et qui par leur expérience et ancienneté bénéficient des compétences indispensables pour réussir l'intégration et l'accompagnement formation des nouveaux entrants. Les Seniors sont garants de la réussite de l'égalité des chances (diversité...).

FO recommande d'élargir les priorités retenues par la branche professionnelle pour les formations « éligibles au titre du DIF », mais surtout de communiquer via le catalogue formations sur les actions de formations éligibles au titre du D.I.F. Bon nombre de salariés s'interrogent sur le choix de formations qu'ils peuvent demander ?

- Des formations « ANGLAIS » (rappel demandé par FO) un module de formation thèmes « anglais a été présenté à la commission formation, et est en cours.

- Point faible : formations inadaptées dans le cadre du DIF des salariés mal entendant. (engagements de la Direction en réunion diversité et formation sur l'accompagnement)

Sur l'engagement de l'entreprise à valoriser l'apprentissage par un partenariat avec 10 CFA Boucherie, Boulangerie, Pâtisserie et Fleuristerie et 14 écoles de vente, de commerce et d'agriculture.

Les documents doivent indiquer : Le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise (par niveau initial de formation, diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparé) ; les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage (accueil, affectation à des postes adaptés, encadrement, suivi), les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation des apprentis (CFA)

Mise en œuvre des formations :

Formation E-LEARNING : Comme l'année dernière, un bon nombre de formations sont mises en œuvre en e-Learning, mais aucune mesure concrète n'est proposée pour 2011. Nous avons noté « l'action de formation est encadrée par un formateur tuteur, qu'il soit sur site ou à distance ».

Les membres de la commission Formation F.O. recommandent que les formations en E-LEARNING bénéficient d'un véritable accompagnement avec un tuteur sur le site. Aide au départ, en cours et à la fin de la formation (rappel : certains employés ne savent pas utiliser les bases d'ordinateur).

En conclusion, la commission formation considère que la formation professionnelle est un outil indispensable de la réussite à la prise de poste, à la sécurisation des parcours professionnel. Des bonnes pratiques ont été déployées, et des engagements ont été pris par la Direction au cours des réunions formations. Beaucoup de travail reste à faire, mais nous considérons que les commissions formation dans les magasins doivent s'engager dans la réussite du plan de formation, en coordination avec le CCE.

F.O le savoir...

Une majorité des membres du C.C.E a choisi de s'inscrire dans une démarche constructive sur le thème de la formation. Pour autant, à travers ce vote de confiance, les élus F.O. attendent un engagement loyal et des résultats de la part de la Direction formation qui s'est engagée devant le C.C.E. Les membres F.O. ont mis l'accent sur l'accompagnement en matière de DIF et de E-learning dans tous les établissements.

F.O n'oubliera pas de faire les comptes avec la Direction Formation, lorsque l'échéance arrivera.

Les élus F.O du C.C.E remercient pour son travail les membres de la commission Formation.

POINT A DATE de l'avancement de la mise en œuvre de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (voir fichier joint)

F.O a rappelé à la direction que la période de volontariat sur la mobilité interne arrive à son terme au 31 décembre 2010 pour les salariés dont le métier a été classé sensible dans différents secteurs.

La direction a répondu que compte-tenu du décalage dans le temps du déploiement du projet MBC, des magasins ont différé la mise en œuvre de la GPEC pour les salariés du PAM, Réception... La DRS déplore cette situation compte tenu des messages qui ont été diffusés à l'ensemble des magasins pour l'organisation des réunions collectives et entretiens individuels avec les salariés concernés, de ce fait la période de volontariat sera prolongée jusqu'à fin 2011.

F.O le dire...

Force Ouvrière a profité de la réunion du CCE pour dénoncer l'agissement de certaines Directions qui présentent les horaires NMO au C.E, dans le cadre du test, en demandant aux salariés de se positionner avant le 18 décembre 2010. De même, celles-ci contournent le C.E en s'adressant directement aux salariés, ce qui rend la situation pernicieuse. Par ailleurs, Force Ouvrière demande un rappel aux Directions concernées, de la possibilité qui est donnée aux salariés de se faire assister pendant les entretiens par un représentant du personnel.

F.O a signifié que la légalité de la démarche de certaines Directions pose question sur le délit d'entrave. Les Directions ne doivent pas se servir des C.E comme chambre d'enregistrement.

APPROBATION du compte-rendu de la commission logement du 2 juillet 2010.

Les membres du C.C.E ont approuvé à l'unanimité avec 19 voix le rapport de la commission logement du 2 juillet 2010 (en fichier joint).

PROCHAIN C.C.E le 26 janvier 2011

**En attendant l'année prochaine
les membres FORCE OUVRIERE du C.C.E.
vous souhaitent à tous et à vos familles
d'excellentes fêtes !**

