



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



**25 novembre 2010**

**APPROBATION** des procès verbaux ordinaire et extraordinaire du 4 novembre 2010

**Les procès verbaux ont été approuvés avec 18 voix favorables.**

**CONSULTATION** ~~sur le projet de déploiement du modèle opérationnel~~  
sur l'élargissement du test à 15 magasins (en fichier joint)

Après de nombreux échanges (courriers F.O., échanges et manifestations F.O. du 18 novembre dernier devant Vénissieux et le siège d'Evry), la Direction de l'entreprise a décidé de prendre en compte les remarques formalisées par les partenaires sociaux. La Direction a décidé de procéder à un élargissement du test sur 15 magasins avant d'envisager une consultation sur le déploiement du projet « Nouveau Modèle Opérationnel » sur l'ensemble des 204 hypermarchés. Cela permettra ainsi de tester le nouveau modèle opérationnel sur un échantillon de magasins plus hétérogène (format, situation géographique, horaires existants, dominante alimentaire ou non-alimentaire, avec ou sans MBC, Carrefour ou Carrefour Planet) tant sur des secteurs PGC que non-alimentaires.

Le test débutera en janvier 2011 et un bilan sera réalisé et présenté au CCE courant avril 2011, les 15 magasins concernés par l'élargissement du test ➔

**NANTES BEAUJOIRE, DIJON TOISON D'OR, RENNES CESSON, BOURGES, CHARLEVILLE MEZIERES, REIMS TINQUEUX, OLLIOULES, LATTES, BARENTIN, CLAYE-SOUILLY, CHAMBOURCY, VILLIERS EN BIÈRE, LOMME, VENISSIEUX, MARSEILLE BONNEVEINE.**

**Rappel :** La consultation s'est portée sur l'élargissement d'un test et **non** sur le déploiement du projet du nouveau modèle opérationnel comme certains pourraient le laisser entendre !  
L'élargissement du test a recueilli un vote favorable à la majorité.

Force Ouvrière a exigé le mandatement d'un expert pour accompagner la commission économique dans sa mission sur les 15 magasins tests dont les 2 magasins ayant déjà fait l'objet d'un premier test à Villiers en bière et à Bègles. L'expertise portera sur l'impact du nouveau modèle opérationnel sur la vie sociale et la santé des salariés, les conditions de travail et sur la légitimité de ce projet du point de vue qualitatif par rapport à la situation actuelle dans les magasins.

**Pour info :** La désignation d'un expert a été adoptée à la majorité.

**Seul le syndicat Force Ouvrière a proposé le nom d'un expert et c'est le cabinet AREC qui a été désigné à la majorité. Par ailleurs, F.O a rappelé le maintien de sa position défavorable face aux horaires de nuit (2 heures du matin) et son doute quant au bien fondé du test mené dans les magasins de Villiers et Bègles.**

**Important :** Aux demandes de F.O., la direction s'est engagée à ne pas perturber la période des congés payés planifiés dans les magasins en test, à prendre en compte l'impact sur l'intéressement et à informer la commission nationale santé et sécurité au travail.

**INFORMATION sur le déploiement EVOLUPRO pour la session 2010/2011 (en fichier joint)**

Pour Carrefour, considérant la diversité culturelle et ethnique de son personnel comme une richesse, l'entreprise s'est engagée à lutter efficacement contre toutes les formes d'inégalités et d'intolérance à toutes les étapes du parcours professionnel des collaborateurs de l'entreprise. » (NAO 7 mai 2010)  
C'est dans ce cadre que CARREFOUR a développé « **EVOLUPRO** ».

**Les salariés concernés par la formation** : les employés et les cadres de niveau 7.

**L'objectif de la formation** : favoriser le maintien dans l'emploi en permettant d'acquérir les pré-requis linguistiques et professionnels pour maîtriser l'ensemble des compétences attendues sur leur poste ; Améliorer le professionnalisme ; favoriser l'intégration dans la société afin de communiquer plus facilement dans le cadre de la vie courante et d'assurer les actes administratifs à titre personnel ; Favoriser l'autonomie des salariés.

**Déploiement du test ➔**

**Entre 2008 et 2009** : 4 magasins pilotes en Ile de France

**Entre 2009 et 2010** : Déploiement sur 21 magasins dans 5 régions : Nord, Ile de France, Champagne, Rhône et Provence. 229 salariés seront formés au 30 juin 2010.

**Entre 2010 et 2011** : Déploiement sur 54 magasins dans 9 régions (228 stagiaires) : Nord, Ile de France, Champagne, Rhône, Provence, Côte d'Azur, Alpes, Aquitaine et Atlantique.

**Soit 457 salariés potentiellement formés au 10 juillet 2011.**

**F.O. a rappelé son soutien à cette formation et l'importance de mettre en place une assistance sociale dans les magasins !**

**INFORMATION/CONSULTATION sur le rapport égalité Hommes/Femmes (en fichier joint)**

**Suite au rapport de la commission « égalité Hommes/Femmes », la direction a fait lecture de l'avis motivé des membres de la commission égalité Hommes/femmes, Martine Saint-Cricq - (F.O.) – Labège et Véronique Hercent - (F.O.) – Boisseuil ☞**

Les membres de la commission ont déploré que les chiffres comparatifs à N-1 n'aient pas été fournis avec le rapport de façon à pouvoir analyser l'évolution. Ces chiffres ont seulement été communiqués lors de la réunion. Alors que l'accord signé entre Carrefour et les organisations syndicales prévoient 30% de femmes cadres, les membres de la commission ont regretté que nous ne soyons qu'à 26%. Pour la Direction, l'accord a été signé jusqu'au 31 décembre 2011 et les 4% à rattraper d'ici l'année prochaine seront réalisés même si cela ne sera pas facile.

Suite à cette réponse, la commission demande que tout soit mis en œuvre pour arriver aux objectifs prévus.

La commission a demandé des engagements écrits de la Direction pour que les femmes revenant de congé parental retrouvent le poste qu'elles ont du laisser pendant l'évènement.

La commission a demandé que cet accord soit connu de tous les directeurs de magasin pour application, mais aussi de la cellule de recrutement.

La Direction répond que tous les directeurs de magasin ont été sensibilisés sur l'application de cet accord, pour la cellule de recrutement, la Direction a parlé de prise de conscience.

Les membres de la commission ont demandé un contrôle avec un état des candidatures et des embauches Hommes/Femmes pour l'année prochaine.

La Direction a répondu que les embauches s'effectuaient sur un CV anonyme et que lorsque Carrefour recrute, il n'y a pas de distinction, c'est en priorité un métier qui est recherché dans un rayon boucherie, boulangerie et autres, et pas nécessairement une femme ou un homme.

La commission a regretté le nombre très peu élevé de femmes comme directrice de magasin (5 ou 6 en France). La Direction a reconnu que concilier sa vie de femme avec la responsabilité de directrice était difficile.

Pour autant, la commission a rappelé que dans certains pays, y compris Européen, il y a beaucoup plus de femmes cadres qu'en France et que notre pays est d'ailleurs, avec l'Italie en fin de peloton. Cela montre que le mal est profond et que les mentalités doivent évoluer dans certains pays.

La commission a noté que les femmes partaient beaucoup plus de l'entreprise, parce que l'on ne se donne pas les moyens nécessaires pour les garder ; dans ce cadre là, les membres de la commission ont souhaité une analyse sur les conditions de départ.

La commission a indiqué à la Direction que le dispositif sur la poly activité n'était pas systématiquement proposé aux salariés ayant un an d'ancienneté alors que l'accord le prévoit. Il faut faire un rappel aux directions des magasins.

Les membres de la commission ont demandé que leur soit communiqué le nombre de femmes effectuant des horaires de nuit dans les magasins de Villiers en Bière et Bègles par rapport au test mis en place sur le travail de nuit.

Pour les membres de la commission, il existe un décalage en faveur des femmes concernant la promotion et aussi une discrimination importante concernant la rémunération. Pour la Direction, il n'existe aucune discrimination puisque les grilles de salaire sont communes aux hommes et aux femmes. Pourtant, les membres de la commission ont fait part des différences de salaires pour le même travail dans certains magasins. Pour la Direction, ce n'est pas le salaire qui est différent mais cela est dû au contenu du bulletin de salaire sur les primes, les bonus, les heures de nuit, etc...

Pour la commission, il serait aussi intéressant de faire un point sur les absences (hors absences autorisées) dues aux maladies d'enfants ou autres, afin de savoir si cela peut engendrer un impact sur les rémunérations. Des comportements sociétaux n'étant pas à exclure.

De plus, il a été demandé que dans le prochain rapport, il soit indiqué le nombre de personnes Hommes/Femmes qui ont été honorées au titre de la garde d'enfants lors des formations. La Direction a pris acte.

La commission a demandé, avec l'évolution du congé de paternité, que l'année prochaine, on puisse avoir un élément comparatif à N-1. Concernant la parentalité, ils ont demandé si un accord pouvait être mis en place. La Direction a répondu qu'une charte sur la parentalité existait et qu'il fallait déjà se donner l'objectif de réussir celui sur l'égalité avant de penser à celui de la parentalité.

Les membres de la commission ont demandé que des efforts soient fournis en termes de conditions de travail afin de fidéliser l'ensemble des salariés.

Concernant les crèches inter-entreprises, la commission a pris acte de leur développement mais s'inquiète des horaires inadaptés d'ouvertures et de fermetures de celles-ci pour les salariés travaillant dans les magasins. D'autre part, beaucoup de salariées prennent des congés de maternité pour des raisons fonctionnelles. Cette situation impacte non seulement leur carrière professionnelle, les pensions, mais a aussi des conséquences sur le prolongement des années avant de pouvoir prendre la retraite.

Les élus Force Ouvrière du C.C.E. remercient et soutiennent l'excellent travail des membres de la commission « égalité Hommes/Femmes » **Martine et Véronique** pour les motivations qu'elles ont inscrite au rapport car celles-ci reflètent bien la réalité dans les magasins.

*De ce fait, le rapport de la commission égalité Hommes/Femmes a recueilli un vote d'abstention à la majorité.*

## **IL F.O. LE SAVOIR ⇨**

- Lors du C.C.E., F.O. a soutenu la déclaration de l'organisation SNEC-CFE/CGC qui a dénoncé la restructuration sauvage des postes d'encadrement « Relais Régional ».
- La direction a accepté de porter à l'ordre du jour du prochain C.C.E. suite à une revendication Force Ouvrière un point sur les caisses notamment sur la problématique de la ligne bleue.
- Lors d'un prochain CCE sera abordée « la réorganisation P.F.T. »

## **PROCHAIN C.C.E. le 14 décembre 2010**

**Rédaction** : Dominique BELTRAND – Secrétaire du C.C.E  
**Contact** : [beldomi13@gmail.com](mailto:beldomi13@gmail.com) – tél : 06.28.98.16.36  
**Site USC** : [http : //www.fo-carrefour.org](http://www.fo-carrefour.org)

Remerciements aux copines Sylvie Lallet et Christine Girard-Varley qui prennent des notes pour m'aider à alimenter ce compte-rendu