



Compte rendu succinct du C.C.E. Extraordinaire Sogara France SAS du Mercredi 15 Décembre 2010

PRESENTATION DES COMPTES DE LA SOCIETE SOGARA

A fin juin, on note un chiffre d'affaire en baisse dû à la forte régression des ménages. La consommation a été inférieure à nos prévisions. La partie consacrée à l'alimentaire dans le budget des ménages est en déflation, et on assiste à un changement du comportement des ménages concernant le choix sur les produits alimentaires. Les magasins les plus petits souffrent moins que les gros hypers.

Le taux de marge est sensiblement en baisse, mais on note une meilleure performance au niveau de la marge brute.

Les frais de personnel, à fin juin, sont en baisse à la Sogara de 820 KE. On note aussi une légère économie sur les frais généraux.

Globalement, il manque du chiffre d'affaire dans tous les magasins. Tous les secteurs sont uniformément touchés.

Les élus F.O. ont demandé pourquoi les magasins les plus gros étaient les plus touchés ?

La réponse de la direction est que la concurrence est plus nombreuse et agressive.

Les élus F.O. ont indiqué que si on pouvait comprendre les dons aux œuvres et la récupération de crédits d'impôts, il concevait aussi d'assurer aux salariés de bonnes conditions de travail.

La direction a répondu qu'une ligne d'investissement exceptionnelle avait été réouverte pour Anglet, Purpan et les autres magasins qui en faisaient la demande.

INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA FORMATION

Les trois catégories d'actions de formation ont été regroupées en 2 pour l'année 2011.

- Adaptation au poste de travail ou dévolution et maintien dans l'emploi. Ce sont les formations qui permettent d'acquérir les bases, d'assurer la permanence des compétences requises, ou des formations transférables requises dans le poste mais aussi dans l'emploi.
- Développement des compétences. Formations permettant le perfectionnement des connaissances, permettant l'acquisition d'un savoir faire qui peut-être utile pour évolution ultérieure.

Concernant le DIF, il a été rappelé les principes et la mise en œuvre du DIF avec un rappel que dans le cadre des accords signés par notre branche, sont retenues en priorité les formations directement liées à notre métier.

Concernant la période de professionnalisation, les principes et le type de contrats ont été expliqués.

L'apprentissage a été abordé avec un engagement de développement de cette action par Carrefour. Sont concernés un public allant du CAP à Bac + 5 avec des partenaires CFA boucherie, boulangerie, pâtisserie et fleuriste ainsi qu'un partenariat avec 14 écoles de vente, commerce et agriculture.

Les élus F.O. ont dénoncé le fait qu'on ne prenait pas compte des demandes formulées par les salariés.

Les élus F.O. ont émis des réserves sur la formation E-Learning pour lesquelles les salariés sont très insatisfaits.

Ils ont aussi demandé avec la mise en place de la ligne bleue, que davantage de stagiaires soient formés pour faire face aux éventuels conflits.

F.O. a demandé sur quels postes seront affectés les Bac +5. Ce seront des futurs managers.

Consultation : 16 votants

Favorables : 0 - Abstention : 12 - Défavorable : 4

MODELE OPERATIONNEL

La direction a décidé de prendre en compte la demande des partenaires sociaux concernant l'élargissement de la phase test dans 15 magasins avant d'envisager une consultation sur le déploiement du projet « nouveau mode opérationnel » dans l'ensemble des 204 hypermarchés. Cela permettra de tester ce projet sur un échantillon plus représentatif afin de recueillir les appréciations des salariés concernés.

A la Sogara, il n'y a pas de magasins concernés par cet élargissement, seul le magasin de Bègles étant magasin test dès le départ continuera ce test. Un bilan sera fait fin mars/avril.

A la demande de FO, la direction s'est engagé à ne pas perturber la période de congés payés planifiés dans les magasins en test, à prendre en compte l'impact sur l'intéressement et à informer la commission nationale de santé et sécurité au travail.

INFORMATION SUR LE DEPLOIEMENT EVOLUPRO

Partant du principe que la diversité culturelle et éthique est une réalité à Carrefour, la direction s'est engagée à lutter contre toutes les formes d'inégalités et d'intolérances à toutes les étapes du parcours professionnel des salariés de l'entreprise. Tous les salariés peuvent être concernés par cet outil qui est une formation favorisant le maintien dans l'emploi en permettant d'acquérir une maîtrise linguistique et professionnelle pour maîtriser l'ensemble des compétences d'un poste. Cette formation permettra de favoriser l'intégration et l'autonomie des salariés concernés.

Entre 2010 et 2011, 54 magasins sont concernés et répartis dans 9 régions (Nord, Ile de France, Champagne, Rhône, Provence, Côte d'Azur, Alpes, Aquitaine, Atlantique).

457 salariés seront potentiellement formés au 10 juillet 2011.

Force Ouvrière rappelle son soutien à cette formation.

INFORMATION SUR LES CAISSES LIBRE SERVICE ET SCAN'LIB

Dans la continuité de l'année 2010, la direction prévoit le renouvellement des zones CLS tapis et la poursuite du déploiement Scan' lib. En 2010, on a constaté pour les 2 technologies un taux d'utilisation de :

15% en moyenne pour les CSL panier,

8% en moyenne pour les scan' lib.

La direction a ensuite montré les avantages que pouvaient présenter ces deux nouvelles technologies ainsi que les mesures prévues pour accompagner les caissières dans leurs pratiques quotidiennes. Cet accompagnement se ferait au travers de formations spécifiques.

Les élus Force Ouvrière ont demandé, puisqu'il y allait avoir des caisses toutes neuves allouées au Scan' lib et CLS, que l'on remplace aussi les autres caisses qui sont dans un état déplorable et où passent 80% des clients.

Les élus F.O. ont aussi demandé l'embauche de rollers.

Enfin, le syndicat FO a lu une déclaration que vous trouverez dans le compte rendu.

INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE RAPPORT EGALITE

La commission Egalité a étudié le rapport envoyé par la Direction Carrefour. La direction a donc fait lecture de l'avis motivé de la commission Egalité Hommes/Femmes rédigé par **Martine Saint-Cricq et Véronique Hercent (membres F.O. de la commission nationale)**.

Avis motivé de la commission.

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 malgré les efforts pour intégrer des femmes dans l'encadrement, il reste un différentiel de 4% pour atteindre l'objectif de l'accord en matière de recrutement.

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 de 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 terme de conditions de travail afin de fidéliser l'ensemble des salariés.

Concernant les crèches inter entreprises, la commission a pris acte de l'évolution de certains dossiers 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.

Consultation : 16 votants :

Favorables : 0 - Abstention : 15 - Défavorable : 1

Rédactrice et secrétaire du C.C.E. : Martine SAINT-CRICQ / 06 81 51 51 92

