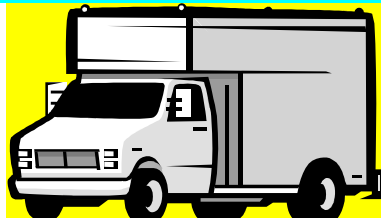


INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA VAGUE 3 DE LA LOCATION DE VEHICULES



Il s'agit de mettre en place un système de location de véhicules utilitaires dans les magasins. Cela a commencé depuis février 2009 avec le magasin de Mérignac, pour ce qui concerne la Sogara, avec 3 véhicules. En octobre 2009, une seconde vague a concerné 34 magasins. Le résultat de satisfaction est probant avec un taux de satisfaction de 75% pour 3200 locations, ce qui a généré un Chiffre d'Affaire de 176 K€ dont 50% concerne le forfait de 2 heures de location. Une troisième vague dotera 37 autres magasins de véhicules de location et démarrera entre fin février et début mars 2010. Pour la Sogara, les magasins de Toulouse Purpan, Bègles, Labège, Lescar, Lormont, Mérignac et Soyaux sont concernés.

Les élus Force Ouvrière ont demandé que cette nouvelle activité génère de nouveaux emplois et que ceux-ci soient proposés en priorité à ceux dont le poste est soit supprimé soit en voie de l'être.

Les élus Force Ouvrière ont aussi déclaré que ce projet n'était pas bien coordonné et ont souhaité que lors des prochains CCE, les détails soient approfondis.

Votants : 16 = Favorable : 11 - Défavorable : 5 - Abstention : 0

INFORMATION SUR LE POLE MULTISERVICE

Partant du constat que d'une part, tous 100% des services (finances, location, énergie) et que d'autre part, la externe ou interne, la direction Deux concepts sont à l'étude :



les magasins ne sont pas équipés à assurances, voyages, spectacles, localisation de ces points de vente est souhaite changer le concept d'accueil.

- Un îlot dans le magasin (peut-être extension de l'accueil) qui intégrerait 1 point spectacle - 1 point e-commerce avec 2 PC à disposition des clients - 2 postes assis permettant de traiter les contrats - 1 caisse pour location et spectacle.

- Un concept « tout sous le même toit » avec une équipe dédiée dont le seul objectif sera de vendre, avec des objectifs mensuels.

Selon la direction, ce projet permettrait la création de postes ainsi qu'une évolution de carrière. Pour la Sogara, c'est le magasin de Mérignac qui sera test pour 6 mois à partir du 15 avril 2010.

Pour les élus Force Ouvrière, la direction, au travers de ce nouveau concept, ne dévoilera pas tout, notamment en ce qui concerne l'emploi. Il est nécessaire que toute nouvelle création de poste, et en ce qui concerne ce concept, nous l'exigeons, soit d'abord proposé aux salariés touchés par les reclassements en cour.

CONSULTATION SUR LE PROJET DE CENTRALISATION DES STANDARDS DES HYPERMARCHES



La commission économique, saisie après l'information faite aux derniers CCE, a noté que :

- Au plan organisationnel, ce projet ne donne aucune assurance quant à l'amélioration de la qualité.
- Au plan économique, il s'agit d'avoir « un retour sur investissement en 2 ans ».
- Au plan social, les plus touchés vont être les salariés handicapés ou âgés ou ceux qui ont déjà fait l'objet d'un reclassement.

Les élus Force Ouvrière ont demandé et insisté auprès de la direction pour que le personnel qui était affecté au service sécurité reste dans ce service. La direction a donné son accord.

Pour les élus Force Ouvrière, le rapport de la commission économique est accablant pour la direction, mais justifié au vue des mesures. Les élus F.O. donnent donc un avis défavorable.

Votants : 16 = Favorable : 0 - Défavorable : 16 - Abstention : 0

INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE PARTICIPATION DE GROUPE



Il s'agit de se mettre en conformité avec les dispositions de la loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, qui confère aux salariés la possibilité de percevoir immédiatement sa participation. Ces dispositions seront appliquées pour la participation versée au titre de l'exercice 2009.

L'objectif de F.O. est de faire en sorte que les salariés aient le plus de participation possible. C'est pour cette raison qu'ils souhaitent un abondement dans le cas de placement volontaire.

Votants : 16 = Favorable : 14 - Défavorable : 2 - Abstention : 0

INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET COMMERCANTS



Ce nouveau projet de la direction est en définitive une N^{ième} redéfinition du « comment faire du commerce ».

Ce projet indique qu'il faut remplir les rayons après les avoirs contrôlés avant l'ouverture, qu'il faut éviter les ruptures et les erreurs de prix, qu'il faut que l'encadrement soit présent sur la surface de vente, qu'il faut bien approvisionner les promotions, qu'il faut bien accueillir le client, etc.... Par contre, au niveau de l'emploi, ce concept n'amène rien de très concret et surtout sur la pérennisation de nos emplois.

Les élus Force Ouvrière de la Sogara ont donc approuvé la décision du CCE de Carrefour hypers France de saisir de façon permanente la commission économique afin de suivre pas à pas les projets en cours et de vérifier leur conséquence sur l'emploi.

CONSULTATION SUR « PC 3 »



Cette consultation avait fait l'objet d'une présentation en décembre 2009 avec comme magasin test pour la Sogara, celui de Bègles.

Les élus Force Ouvrière avaient déjà indiqué lors de la présentation leur désapprobation de la mise en place d'encaissement par les vendeurs EPCS. Le test effectué a effectivement montré que nous avons raison avec des dérapages permanents et une situation quelquefois ubuesque. La direction a donc décidé de poursuivre et de déployer le parcours client 3 sur le premier semestre 2010 tout en indiquant que seuls les vendeurs volontaires seront concernés.

Les élus Force Ouvrière dénoncent le fait que la convention collective ne prévoit en aucun cas l'encaissement dans le travail des vendeurs. Les élus F.O. du CCE demandent à tous les élus des C.E. d'être très vigilants sur l'interprétation des directions de magasins.

Votants : 16 = Favorable : 0 - Défavorable : 16 - Abstention : 0

CONSULTATION SUR LE PROJET BANQUE CARREFOUR



Le C.C.E. est consulté suite à la présentation du projet en réunion des 30 Nov et 1^{er} décembre 2009.

Suite à la commission emploi du 24 janvier 2010, la direction a présenté ses engagements dans le cadre du transfert des salariés des hypermarchés Carrefour →

Prime d'ancienneté : les salariés conservent leur ancienneté magasin, et percevront une prime annuelle égale à 0,75%. Légalement le droit d'acquisition d'une prime d'ancienneté se fait à partir de 3 ans d'ancienneté chez S2P. La prime d'ancienneté pour les salariés transférés débutera à partir de 2013, pour ceux qui n'ont pas encore acquis l'ancienneté conventionnelle chez Carrefour. Sinon pour exemple, un salarié qui à 30 ans chez carrefour, débutera chez S2P avec ses 30 ans et 0 années dans les services financiers, mais pour le transfert cette période de 3 ans sera neutralisée, afin de verser 0,75% dès le transfert.

Un document individualisé sera remis à chaque salarié. Les revenus de chaque personne seront détaillés sur 2 colonnes, avant et après le transfert. Ce document permettra aux salariés de comprendre leur future rémunération, et répondra à leurs interrogations.

Jours d'ancienneté : Sauf signature d'un accord de substitution, le nombre de jours d'ancienneté acquis dans le cadre de l'application du statut collectif Hypermarchés sera conservé par les salariés dans le cadre des « avantages individuels acquis ». Passé le délai légal de survie de 15 mois, les salariés transférés acquerront de nouveaux droits selon le régime en vigueur au sein de S2P.

Tickets restaurant : Les salariés transférés conserveront le bénéfice dans les mêmes conditions pendant le délai légal de survie, sauf signature d'un accord de substitution dans ce délai.

Intéressement : Un accord d'une durée de 3 ans a été conclu au sein de S2P le 2 Juin 2009. Cet accord s'applique pour les années 2009, 2010 et 2011 et est calculé sur la base de trois critères : Progression annuelle de l'EBIT et commissions versées, progression annuelle du Produit Net Bancaire (PNB) et progression annuelle du total des frais généraux.

Pour chacun des critères, et en fonction du taux de progression constaté au cours de l'exercice, il est défini un pourcentage de taux d'intéressement. La somme des trois pourcentages (plafonnée à 1,5%) est ensuite appliquée au « bénéfice net avant impôt social » (IS et participation) ». Au cours des cinq dernières années, le montant moyen reçu au titre de l'intéressement a représenté environ 6% de la rémunération annuelle du salarié.

Prime de vacances : elle n'existe pas chez S2P. Sauf signature d'un accord de substitution, la prime de vacances acquise dans le cadre du statut collectif Hypermarchés, sera conservée par les salariés dans le cadre des avantages individuels acquis.

Durée hebdomadaire de travail et repos supplémentaires : L'accord actuel de réduction du temps de travail de S2P sera adapté afin de prévoir des dispositions spécifiques applicables aux personnes travaillant dans les stands financiers.

RVI : S2P s'engage à renégocier en 2010, après le transfert des salariés, les conditions de la RVI applicable au sein de l'entreprise, afin de tenir compte de l'intégration des stands financiers au sein de S2P et en vue de garantir aux salariés des stands financiers une RVI attractive et adaptée.

Représentants du personnel : Afin de prendre en compte l'augmentation des effectifs post-transferts de S2P, et sous réserve de l'accord de l'ensemble des représentants du personnel concernés, S2P accepterait d'anticiper l'organisation de nouvelles élections. Celles-ci pourraient avoir lieu dans les 12 mois à compter du transfert des salariés au sein de S2P. Ces élections porteraient sur la mise en place des institutions suivantes: CE, DP et CHSCT

Votants : 16 = Favorable : 0 - Défavorable : 0 - Abstention : 16

INFORMATION SUR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES CAISSES



Dans la continuité de l'année 2009, et au vu de l'analyse de test réalisé dans les hypermarchés au travers un sondage réalisé auprès de nos clients, la direction a prévu de poursuivre le déploiement de nouvelles technologies au service caisses. Il s'agit pour l'année 2010 des caisses libre service panier, du Scan' lib, et du tiroir autonome. A la Sogara, c'est le magasin de Soyaux qui sera équipé en CLS. En ce qui concerne le Scan Lib, ce sont les magasins d'Angoulins, Anglet, Labège, Mérignac et Bègles qui seront équipés en 2010. Tout cela se fera après présentation aux diverses instances en magasin, la formation prévue auprès des salariés et la mise en place sociale de la structure.

Pour les élus F.O., outre la situation de l'emploi qui va se dégrader au fur et à mesure de l'installation de ces nouvelles technologies, de nouveaux problèmes se font jour.

- Une agressivité plus accrue des clients et surtout plus violente.
- Un taux d'absentéisme en nette évolution.

- Des pressions incessantes de certaines directions pour imposer aux caissières les nouvelles technologies.

Enfin, les élus FO ont demandé que la commission santé et sécurité mette à l'ordre du jour, le thème sur la montée de l'agressivité des clients face aux nouvelles technologies.

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

**Prochain C.C.E.
le 18 février 2010**

Pour plus d'infos

<http://www.fo-carrefour.org>