

## **BILAN FORMATION AU 30 AOUT 2010**



- 2,28 % de contribution financière de Carrefour Sogara.

En 2009, 1156 actions ont été réalisées pour 2476 salariés formés et 4323 stagiaires formés ; 35 160 heures de formation pour un coût de 1 527 314 €.

Au 1<sup>er</sup> semestre 2010, 734 actions réalisées pour 2258 salariés et 3413 stagiaires ; 23 556 heures de formation pour un coût de 959 181 €.

La parité hommes/femmes a été respectée, 3704 employés, 13 maîtrises et 606 cadres ont reçu une formation en 2009.

Pour le 1<sup>er</sup> semestre 2010, 2865 employés, 9 maîtrises et 539 cadres ont été formés.

Pour 2009, 3820 salariés ont fait un stage relevant de l'adaptation, du maintien et de l'évolution, 503 un stage relevant du développement.

Pour les 6 premiers mois de 2010, 3064 salariés pour l'adaptation, le maintien et l'évolution, 349 pour le développement.

Concernant le DIF pour 378 908 heures acquises, il y a eu 1967 demandes pour 25 332 heures demandées et 50 749 heures consommées. 145 actions réalisées pour la sécurité.

Concernant les contrats de professionnalisation, 52 personnes en ont bénéficié en 2009, et 30 en 2010.

En 2009, dans le cadre de l'école Carrefour, 83 hôtesses de caisse et 45 employés commerciaux en ont bénéficié, en 2010, 50 hôtesses de caisse et 81 employés commerciaux.

### **Les orientations du plan de formation pour 2011**

L'entretien d'évaluation qu'aura chaque salarié permettra de déterminer et construire un plan de formation pour chacun qui tiendra compte des formations obligatoires pour une approche collective, et de formations préconisées pour une approche individuelle, le tout avec pour objectif, la réussite de la transformation du groupe.

**Les élus Force Ouvrière du C.C.E. regrettent qu'il n'y ait pas de chiffres comparatifs concernant le DIF ainsi que les détails de formation.**

**Aucun chiffre sur l'apprentissage et les bilans de compétence dans le cadre du CIF, nous ont été communiqués.**

**Concernant la sécurité, les élus F.O. constatent avec regrets que les stages donnés aux salariés ne permettent pas d'éviter le stress dû en particulier à la mise en place dans les magasins des nouvelles technologies.**

**Quant aux orientations prévues dans le plan de formation 2011, les élus F.O. constatent que ce plan, semble virtuel et ne rentre pas assez dans les détails que souhaitent les salariés ; le seul mot d'ordre étant « Etant en avant pour le changement » mais sans aucune prévision.**

### Consultation sur le bilan 2009

14 votants : Favorable : 0 - Abstention : 11 - Défavorable 3

### Consultation sur le plan de formation au 30/08/2010

14 votants : Favorable : 0 - Abstention : 11 - Défavorable 3

### Consultation sur l'orientation du plan 2011

14 votants : Favorable : 0 - Abstention : 8 - Défavorable 6

## **CONSULTATION SUR LE NOUVEAU MODELE OPERATIONNEL**



pgi0372 www.fotosearch.fr

A la demande des élus, la direction avait mandaté le Cabinet Ariane pour faire un audit à partir de deux magasins test que sont Villiers en Bière et Bègles ; l'évaluation fournie par ce cabinet a été faite par rapport aux relevés de certains points de contrôle, mais aussi au travers d'auditions avec les directeurs de magasins, les managers, les salariés, les membres du CHSCT et des médecins du travail.

De plus, une étude comparative avec l'ancienne organisation dans le cadre du magasin de Drancy a été opérée.

La synthèse qui nous a été présentée sous la forme d'un baromètre a permis de classer les éléments de contrôle. Bleu correspondant à bon, vert à satisfaisant, jaune à vigilance à mettre en place, rouge point d'alerte à modifier. Un seul point rouge mais qui concerne l'efficacité, la pertinence de l'organisation du processus de changement, la coordination des moyens humains et matériels, le respect du planning. 45 points jaunes qui sont, d'après les mêmes cotations du cabinet Ariane, autant d'alertes sur les stress, le temps et le rythme de travail, les conditions de travail (température ambiante, port de charges, complexité des charges).

**Les élus F.O. ont posé des questions, sur les nouveaux horaires de travail, les conditions de leurs mises en place, les conditions de travail, le stress, la fatigue, la conciliation de la vie professionnelle et familiale, etc...**

**Toutes les réponses n'ont pas été fournies et un document comportant questions et réponses vous sera communiqué ultérieurement.**

**Au travers d'une déclaration, que vous avez ci-après, le syndicat Force Ouvrière a refusé de participer à la consultation suivi par les autres organisations syndicales.**



## DECLARATION FORCE OUVRIERE AU C.C.E. SOGARA France SAS DU 24 SEPTEMBRE 2010

Force Ouvrière s'interroge sur le changement d'horaires au PFT qui apparemment fait partie intégrante du projet « initiative 5 » dans le cadre du modèle opérationnel.

Le modèle opérationnel présenté aux membres du C.C.E. en date du 15 septembre 2010 n'a pas fait l'objet de modification pour le secteur des PFT.

D'autant plus, que le CCE n'a toujours pas été consulté sur le modèle opérationnel !

Or, aujourd'hui nous constatons une entrave au Comité Central d'Entreprise qui n'a pas été informé, ni consulté alors que tous les magasins engagent des changements d'horaires sur les PFT.

F.O déplore la dégradation des conditions de travail dans les magasins qui mettent en place le projet initiative 5 sans informer et consulter les CHSCT.

Le syndicat Force Ouvrière refuse de cautionner les agissements d'une direction nationale non respectueuse des salariés, des instances représentatives et de la législation en mettant en place insidieusement des projets dans les magasins.

De ce fait, F.O. refusera toutes consultations qui n'auront pas fait l'objet d'une information et consultation en Comité Central d'Entreprise.

Lars OLOFSSON notre directeur général, dans sa précipitation a sans aucun doute oublié, que notre entreprise avance avec des femmes, des hommes qui méritent le respect !

Le représentant syndical au C.C.E.

Jean-Jacques BILOUROU