



# Compte Rendu de la Commission Emploi



## I / Présentation des dispositifs « emploi » chez Carrefour

Aujourd'hui, il existe 2 principaux outils de gestion de la mobilité :

➤ **la bourse de l'emploi ouverte depuis 2000**

Souci de la faire évoluer, les infos méritent d'être mise à jour, infos plus concrètes sur les passerelles.

➤ **« envie de bouger »** site créé il y a environ un an, destiné aux collaborateurs des hypers, pour apporter une réponse aux employés qui souhaitent « bouger »).

Une équipe est dédiée à ce site.

Aujourd'hui, il est à la disposition des salariés multi format, cela doit permettre d'améliorer les réponses aux demandes des collaborateurs.

Demain un site unique pour l'interne. La bourse de l'emploi sera intégrée au site « envie de bouger ». Une belle opportunité pour valoriser tous les métiers (120 sont cités, mais il en existe beaucoup plus, estimation de plus de 500 métiers).

Tout le monde a reçu un courrier à domicile avec un mot de passe pour accéder au site.

Composition du site :

- **Prêt à bouger**
- **Voir les offres**
- **Exprimer mes souhaits**
- **Gérer ma mobilité**
- **Témoignages**
- **Les métiers à la une** : soit un nouveau métier, soit besoin plus important
- **Mobilité mode d'emploi** : comment fonctionnent les outils de la mobilité : mobili-pass, locapass....
- **Je suis, je peux** : permet de trouver des propositions d'autres métiers à partir de son propre métier.

Un chantier est lancé pour 2011 sur la connaissance des fiches passerelles. Aujourd'hui il en existe environ 70, mais il peut encore en être créés beaucoup plus.

Plan de déploiement de l'outil envie de bouger 2<sup>ème</sup> version, qui intégrera la Bourse de l'Emploi.

Avant la fin janvier 2011, accès à tous les employés des sièges. Courrier individuel comme en magasin, avec un mot de passe (*sauf les cadres qui possèdent déjà leur mot de passe*)

Pendant une période de transition de Février à Mai, les hypers auront accès au nouvel outil.

Avant fin juin, opération Ile de France, pour les cadres puisque les employés y sont déjà.

Avant fin septembre, opération toute la France.

### **La gestion de la mobilité :**

- Mise en place d'une équipe en charge de la mobilité (Fabienne Chaboche)
- Création d'un comité mobilité qui se réunira chaque semaine ½ journée ; ce comité s'entretient, explique et suit les employés qui ont laissé un message sur le site. Suivi des dossiers en cours, permet d'avancer beaucoup plus vite qu'auparavant.

### **Fonctionnement de la cellule mobilité :**

Besoins transmis par les BU, il faut que des postes soient disponibles

Nom du collaborateur, transmis soit par les BU, soit par la BDE, ou par envie de Bouger

5 personnes sont en charge de la mobilité

Comité mobilité hebdo : tous les DRH plus le responsable de cellule

Entretiens téléphoniques réalisés entre le collaborateur demandeur et la personne chargée de la mobilité (entre 700 et 1000 entretiens depuis le mois de mai)

Mise à jour des propositions d'emplois disponibles.

### **Les 4 fondamentaux de la mobilité chez Carrefour :**

Les compétences et motivations professionnelles du collaborateur sont prises en compte.

Un collaborateur est considéré disponible dès qu'il a 3 ans dans son poste actuel

Dès lors qu'un collaborateur a été retenu, son délai d'arrivée n'excède pas un mois dans son nouveau poste.

L'arrivée d'un nouveau manager ne remet pas en cause les décisions du Comité Carrière, ni les mouvements en cours.

L'équipe de mobilité a été regroupée avec le centre de recrutement.

**FO dénonce un problème fréquemment rencontré : « il est souvent demandé au salarié de démissionner pour être réembauché dans un nouvel établissement. »**

**Réponse : Cette pratique normalement n'existe plus et est hors de question, il est demandé d'alerter la Direction.**

Plus de 40 personnes ont changé de magasin depuis le mois de juillet, .... Et autant sont en cours.

En cas d'anomalie, contacter d'abord le Directeur du magasin du salarié concerné, c'est lui qui doit gérer le problème. En cas de très gros blocage, la DRS peut exceptionnellement débloquer le dossier.

### **Intervention de l'expert :**

L'outil est intéressant parce que c'est une forme de GPEC à froid, sans métier sensible. Réflexion ouverte à tous.

La bourse de l'emploi permet la mobilité géographique, mais il faudrait qu'on ait la capacité d'une visibilité régionale.

Parfois il est nécessaire de proposer de la formation pour permettre de rendre possible la mobilité.

Si on veut rendre les choses opérationnelles, il faudrait que le salarié ait une vue sur le panel des formations proposées.

Les représentants du personnel s'interrogent sur l'aspect du magasin « accueillant ». Il semble important pour le salarié qui n'est pas retenu, qu'il ait un retour écrit sur les motivations du refus. Evite la frustration, et permet au salarié de se repositionner pour une nouvelle demande.

Autre obstacle : La méconnaissance des métiers. Mécanisme qu'on retrouve dans la GPEC, avec une forme d'essai dans le nouveau poste et droit de retour. Permettrait la fluidité

Suivi du dispositif :

Comme dans le comité emploi et GPEC, il semble important de faire un point en donnant des chiffres et les difficultés rencontrés.

La Direction précise qu'une nouvelle carte sera disponible au mois de février, avec les disponibilités des emplois au niveau régional, voir même par ville.

### **Recrutement externe :**

Premier accord avec Pole emploi depuis 1994

Carrefour est le premier client chez pôle emploi en matière de dépôt d'offres.

En 2009 : 22 625 offres déposées au pôle emploi.

L'engagement de Carrefour Plan Espoir Banlieues finira en 2011.

Exemples d'actions spécifiques :

- GRETA
- Mission Handicap
- Pôle Emploi
- Job In Live

## **II / Point à date de l'avancement de la mise en œuvre de la GPEC :**

Rappel des projets ayant entraîné la mise en œuvre de la GPEC – dispositif de mobilité interne

- Les salariés repositionnés dans le cadre du projet Parcours Client
- Les salariés repositionnés dans le cadre du Projet de mise en place de la pesée en libre service au rayon fruits et légumes
- Les salariés repositionnés dans le cadre du Projet

**Force Ouvrière : projet TBO ; au niveau local dans certains magasins, ce projet touche une population de 25 à 30 ans d'ancienneté, et âgée de 48 à 55 ans. Très difficile de faire bouger cette population, se passe dans la souffrance.**

**Ces salariés ont souvent débuté en caisse, puis évolué. On leur a déjà demandé des concessions à plusieurs reprises, et maintenant on leur demande à nouveau de bouger, mais en leur proposant principalement des emplois de caisses. Très difficile, comment faire ????**

Réponse : On peut trouver des solutions par le déploiement de nouveaux projets, comme le drive ou les métiers au service du client dans la nouvelle organisation du mode opérationnel, qui permettraient de donner de nouvelles opportunités à ces personnes.

**Force Ouvrière :**

- **Que se passe-t-il pour les salariés en congé parental ou longue maladie ?**
- **D'où vient le nombre important de démissions ?**

- **Que peut-on faire pour les salariés reclassés quelques jours avant la mise en place de la GPEC, et qui n'ont pas bénéficié des mesures ?**
- **Dans la mesure où il n'y a pas de volontaires pour la mobilité, qu'est ce qu'on fait ?**

Réponse : il y a d'abord la période de volontariat et de mobilité interne, ensuite voir si les personnes n'évoluent pas dans leur choix.

**Rédactrice : Michèle Lespert (DEHF)**

***Délégation Force Ouvrière :***

*Michèle Lespert (DEHF)  
Dominique Moualek (Chamnord)  
Jacqueline Poitou (Saran)  
Martine Saint Cricq (Labège)  
Moïsette Techer (Sevran)*