

LES RENDEZ VOUS « FORMATION PROFESSIONNELLE »

DEC 2010 Num : 44

Réunion **COMMISSION
NATIONALE**
« LA FORMATION »

Dans ce journal :

FLASH COMPTE RENDU
Réunion 30 novembre 2010

VOTRE COM'FORM

Joëlle NOLDIN

Sevrans

☎06 12 35 79 67

Dominique MOUALEK

Chammard

☎06 10 26 84 29

Martine LEMAY

Ollioules

☎06 73 39 02 75

Jean Luc NOURY

Claye Souilly

☎06 68 41 57 26

Mireille CHARLOIS

Villiers

☎06 03 60 11 02

*« Me former
C'est
MON DROIT »*

Joëlle NOLDIN secteur formation
joellenoldin@orange.fr

JOYEUSES FÊTES



JOYEUSES FÊTES

Le Web



LE SITE WEB DE L'UNION DES SYNDICATS CARREFOUR



**Flash sur la dernière réunion du
mardi 30 novembre 2010**

1. PRESENTATION INDICATEUR FORMATION

Karine TILLIER (Direction des relations sociales formation) présente la situation des compteurs de DIF par région et magasin à fin novembre 2010 (informations arrêtées à la paie d'octobre).

- Le DIF consommé de l'année 2010 s'élève à 16.79%
- Le taux de DIF consommé cumulé depuis 2004 s'élève à 16.21%.

Début janvier 2011, nous aurons une vision claire des heures de DIF consommées sur l'année 2010. Ces chiffres seront présentés et commentés à la prochaine réunion.

Le document « bonnes pratiques » élaboré suite aux échanges des membres de la commission formation au cours des réunions, a été envoyé en magasin : Les principes clés du DIF ; La procédure pour gérer les demandes de DIF ; Le salarié acteur de sa formation contribuent à faire vivre le D.I.F.



FO se félicite des avancées, mais relève encore des difficultés à gérer correctement le DIF dans certains magasins. Les salariés doivent prendre l'initiative de leur projet de formation en lien avec le manager. Le pilote formation a une mission indispensable qui permet la construction et l'accompagnement de la formation. Nous attendons que les bonnes pratiques soient mises en œuvre dans chaque magasin.

Mr Lombard prend bonne note des remarques et indique que nous sommes tous acteurs dans la réussite du D.I.F.

2. EVOLUPRO POINT à date

Ange CIAPPARA présente un point à date sur évolupro et rappel l'historique.

Carrefour s'est engagé à lutter efficacement contre toutes les formes d'inégalités et d'intolérance à toutes les étapes du parcours professionnel des collaborateurs de l'entreprise :

- Charte de la Diversité (2004) - Accord sur l'égalité des chances (2008)

La diversité culturelle et ethnique au sein de Carrefour est une richesse, et carrefour se devait d'apporter l'autonomie suffisante aux salariés sur la base du volontariat. Depuis 2008 la formation a fait son chemin. EVOLUPRO rentre dans sa 3^{ème} année d'existence ; le slogan de l'affiche évolupro a changé : « **le Français c'est compliqué** ». 229 salariés ont été formés au 30 juin 2010. Les ouvertures de formation se font à tour de rôle par chaque Directeur de magasin participant. En fin de formation une session de clôture est organisée.

- **2008-2009 Pilote sur 4 magasins en ile de France**
- **2009-2010 Déploiement sur 21 magasins dans 5 régions**
- **2010-2011 déploiement sur 45 magasins (NA0) mais ouvert à 54 magasins dans 9 régions**

457 stagiaires seront formés à fin juillet 2011.



La délégation FO confirme son attachement à ce type de formation, et préconise la continuité du déploiement au-delà de 2011, pour un maximum de salariés. Cette formation permet aux salariés d'acquérir un socle de connaissance en Français, indispensable pour ensuite construire un projet de parcours professionnel.

3. CHARTRE SERVICE « SENIORS ».

Angé CIAPPARA présente le dispositif Seniors dans le cadre de l'accord triennal du 25 septembre 2009.

Titre 5 : Programme de préparation à la RETRAITE.

Carrefour et les partenaires sociaux, conscients de l'importance de la gestion de la fin de carrière de ses salariés, ont souhaité accompagner les salariés Seniors en leur permettant d'aborder sereinement la transition entre l'activité salariée et la retraite.

Volonté des Groupes Paritaires de Protection Sociale (GPPS) d'accompagner Carrefour Hypermarchés dans la mise en œuvre du programme « Seniors », (Accord collectif du 25/09/2009). Contribution des GPPS pour développer les axes constituant ce programme, pour la partie retraite complémentaire.

- Le programme Seniors est mis en place pour les **collaborateurs volontaires** afin de faciliter la transition entre activité professionnelle et retraite. Sur la base du volontariat du salarié, la possibilité de bénéficier du dispositif **5 ans** avant la fin de l'activité.
- Le module de formation a été testé sur un magasin, et ensuite des sessions de formation ont été organisées. La dernière à CLAYE SOUILLY en Ile de France avec REUNICA. Des brochures et affiches ont été mises à disposition dans les magasins.

Sessions d'information en deux temps

1 ^{ère} session d'information :	2 ^{ème} session d'information
<ul style="list-style-type: none"> Condition d'accès : 5 ans avant la cessation d'activité Contenu : fonctionnement des Régimes de retraite (Base et Complémentaires) droit à l'information : relevé de situation individuelle (RIS) et estimation indicative globale (EIG) échanges sur les situations particulières <p>Intervenants : Collaborateurs des GPPS</p> <p>Population : Cadres et Non Cadres par groupes de 15 (mini) à 25 personnes (maxi)</p> <p>Durée : ½ journée (Après-midi)</p> <p>Frais de déplacement pris en charge et rémunéré temps de travail.</p> <p>Pour 2011, 2 sessions d'informations seront ouvertes, les CE seront informés.</p> <p>L'inscription des participants se fait dans GEF en fonction de la répartition géographique ; Une invitation est envoyée à chaque participant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Condition d'accès : 12 mois avant la cessation d'activité ou dans l'année du départ en retraite Contenu : régimes de base et complémentaires (rappel du fonctionnement, les aspects pratiques, les démarches à accomplir). Echanges sur les situations particulières. Action Sociale (services et prestations proposés par les GPPS, la protection de la famille et le patrimoine) <p>Intervenants : Collaborateurs des GPPS et MPRH CARREFOUR Hypermarchés</p> <p>Population : Cadres et Non Cadres par groupes de 15 (mini) à 25 personnes (maxi)</p> <p>Durée : 1 journée</p> <p>Frais de déplacement pris en charge et rémunéré temps de travail.</p> <p>Les sessions seront lancées en février et mars 2011</p>



La délégation FO demande à la Direction de refaire une large information en direction des magasins, car des salariés volontaires n'ont pas eu la possibilité de rentrer dans le programme par manque d'information.

4. @-LEARNING : PRECISIONS SUR LE MODULE DE LA FORMATION « ANGLAIS »

Karine TILLIER présente le suivi du module de formation thème « anglais ». Ce module de formation en @-learning est préparé en coordination avec une équipe pédagogique et ELLA Formation.

Objectif : permettre aux salariés d'acquérir des bases d'ANGLAIS par des cours de langues adaptés au vocabulaire d'un métier ou des besoins utiles dans une situation particulière face à la clientèle. Des salariés ont appris l'anglais à l'école mais le manque de pratique a fait perdre leurs connaissances.

Formation anglais : la méthode pédagogique retenue est le @-LEARNING:

Objectif : Développer des séquences de formation liées aux métiers en magasin.

Le programme sera adapté selon le niveau des salariés : « 3 niveaux ». Le salarié candidat fera un test au préalable pour définir son niveau, et sélectionnera un cours dans le niveau correspondant. Les modules traitent du vocabulaire général, grammaire, compréhension....

1. Débutant (notion de 6^{ème} /5^{ème}).
2. Intermédiaire (révision des connaissances de base).
3. Confirmé (niveau bac).

Sur une durée de 3 fois 9 heures. **Un certificat européen de compétence sera remis aux stagiaires.**



La formation en ANGLAIS correspond à une demande concrète, pour des salariés dont l'anglais est indispensable, pour mieux communiquer avec le client. Nous sommes satisfaits de l'engagement de Carrefour dans cette démarche, néanmoins nous considérons que la durée est trop courte pour permettre aux salariés d'acquérir les connaissances de base pour parler un ANGLAIS débutant.

La formation @-LEARNING doit être complétée par une formation présentielle.

La Direction répond que des modules spécifiques sont en cours de réflexion, un test en 2011 sera fait sur 3 régions : Nord, Sud et région Parisienne. En 2013, un module spécifique caisse sera mis en place. Monter ce projet en @-learning est techniquement très lourd, mais l'objectif est bien de le proposer aux employés.

Consultation sur le plan de formation

Le calendrier de consultation est fixé par le code du travail, (art. D. 2323-7).

Trois semaines avant la date de la seconde réunion, soit au plus tard le 9 décembre, le chef d'entreprise doit communiquer aux membres du CE le projet de plan de formation. Il doit également donner les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du droit individuel de formation (D.I.F) pour l'année à venir.

La commission doit examiner avec attention les documents, et rencontrer les salariés afin de poser des questions sur leurs besoins en formation.

Ainsi la commission formation pourra faire de bonnes suggestions aux membres du CE. pour être force de proposition dans le cadre de la consultation CE

Bon courage !!

