



Réunion du CCE Carrefour Hypers SAS

Séance ordinaire du 7 juin 2018

Rappel Ordre du jour

- Présentation du rapport d'expertise du Cabinet EMA, désigné par le CCE.
- **Consultation** sur le projet d'évolution de l'organisation des sièges Carrefour (Plan de Transformation « Carrefour 2022 ») et ses modalités d'application, au titre de l'article L.2323-31 du code du travail (Livre 2). **VOTE : CONTRE**
- **Information** sur les résultats annuels des régimes prévoyance et frais médicaux. Le bilan des actions relatives au Haut degré de solidarité.
- **Information/Consultation** sur le projet de Plan de Départs Volontaires associé au projet de simplification des PAM et Stations-Service, au titre de l'article L.1233-30 du code du travail (Livre 1). **VOTE : POUR**
- **Information** sur le projet EasyAtWork : migration IBM Lotus vers Google.
- **Information** sur le portail Accueil magasin : SACHA

Position FO concernant les consultations qui seront à faire dans vos CE et CHSCT :

REUNION CE :

En ce qui concerne le point mis à l'ODJ du CE : "Information/ Consultation sur le projet de Plan de Départs Volontaires associé au projet de simplification des PAM et Stations Service, au titre de l'article L.1233-30 du code du travail (Livre 1).

VOTE FAVORABLE. (Vous votez sur le Livre 1, qui est le PROJET qui sera soumis aux Organisations Syndicales pour signatures, c'est en fait la méthodologie du projet qui a été négocié avec les OS).

REUNION CHSCT :

En ce qui concerne le point mis à l'ODJ du CHSCT : "CONSULTATION sur le Projet de Simplification des PAM et ses potentielles conséquences sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés.

INFORMATION sur le projet du Plan de Départs Volontaires associé au projet de simplification des PAM (Livre 1).

VOTE DEFAVORABLE pour le CHSCT (voir la déclaration plus bas)

- Présentation du rapport d'expertise du Cabinet EMA, désigné par le CCE. **Consultation** sur le projet d'évolution de l'organisation des sièges Carrefour (Plan de Transformation « Carrefour 2022 ») et ses modalités d'application, au titre de l'article L.2323-31 du code du travail (Livre 2). **VOTE : CONTRE**

DECLARATION DES MEMBRES FORCE OUVRIERE

Le rapport d'expertise concernant « le projet carrefour 2022 » met en évidence une stratégie commerciale de rattrapage sans aucune lisibilité sur l'avenir et sans aucun projet social.

La stratégie économique mise en place est basée essentiellement sur des restructurations qui affectent l'emploi et dont les conséquences sociales et organisationnelles n'ont pas été mesurées, notamment pour ceux qui seraient amenés à subir des réorganisations mal appréhendées.

De plus, la réduction des postes nous semble totalement arbitraire et aléatoire.

En conséquence, nous ne pouvons en déduire qu'en plus d'être inefficace, le PDV est injuste car il n'oblige pas la direction à faire une évaluation critique des politiques suivies et validées par les différents COMEX.

Avec un PSE qui frappe des ex magasins DIA (2100 salariés), 1 PDV qui touche 2 400 salariés et 1 PDG Georges PLASSAT qui lui a une rémunération variable pour l'année 2017 qui s'élève à 110 % de la rémunération fixe, nous n'avons aucune hésitation et nous ne pourrions que voter « CONTRE » ce projet.

Nous aurions pu éviter ce PDV en rappelant qu'un accord GPEC signé par les partenaires sociaux existait, Il aurait été souhaitable que cet accord joue totalement son rôle en anticipant les changements d'organisation inhérents à toute société.

- **Information** sur les résultats annuels des régimes prévoyance et frais médicaux. Le bilan des actions relatives au Haut degré de solidarité.

Les cotisations n'ont pas évolué en 2017. Il existe même une réserve complémentaire des actifs qui peut être mobilisée pour financer des mesures urgentes ou temporaires. (au 01/01/17= 25 millions € + 12,4 millions € de réserve complémentaire).

On note cependant, une hausse des remboursements de soins optiques, dentaires et de divers actes médicaux. Il est probable que la politique du Ministère de la Santé se durcisse dans ces catégories, afin de limiter ces dépenses.

Le reste à charge des salariés du Groupe est de 4,9 %, soit un taux relativement faible. Les mutuelles offrant une couverture moyenne affichent des taux de reste à charge compris entre 15 % et 20 %.

Le haut degré de solidarité (HDS), peut financer des mesures de prévention dentaire, le soutien aux aidants, l'aide au retour de l'hospitalisation, le conseil au bien-être, la prise en charge de la diététique, soutenir les cotisations payées par les retraités. Le montant de ce Fonds est passé de 11 millions d'euros à fin 2016 à 9,9 millions d'euros à fin 2017.

Pour les nouvelles affiliations de retraités à compter du 1^{er} janvier 2017, les taux du régime Plénitude sont minorés de :

- 40% la première année
- 30% la deuxième année
- 20% la troisième année
- 10% la quatrième année

Ce qui permet de conserver les retraités au sein du régime. L'économie ainsi réalisée par eux représente plus de 1 300 euros sur cinq ans.

Pour le régime de prévoyance,

Hausse de la charge liée aux arrêts de travail en 2017.

Le solde du régime est débiteur, à hauteur de -1,180 million d'euros. Le montant des réserves, qui a permis de financer ce déficit, ressort à 24,1 millions d'euros à fin décembre.

On note pour les cadres, 142 arrêts de travail en cours au 31 décembre 2017, contre 77 arrêts au 31 décembre 2016. L'âge moyen des cadres et des agents de maîtrise en arrêt est de 48 ans.

Le risque décès est plus fort chez les employés. Le solde du compte de résultat « Décès » est débiteur de 1,2 million d'euros. Par ailleurs, 115 décès sont survenus à la suite d'une maladie (l'âge moyen étant de 51 ans) et 8 sont survenus après un accident (pour un âge moyen de 37 ans). Un certain nombre d'incapacités totales ont été également à signaler, occasionnant le versement d'un capital aux familles. Des allocations obsèques ont été versées à 116 salariés, afin de financer les funérailles de proches.

En cas de décès d'un salarié, les ayants-droit reçoivent l'équivalent de deux ans de salaire.

Le compte de résultat Incapacité/Invalidité est débiteur de 3,5 millions d'euros. Ce poste de dépenses devra être suivi attentivement dans les années à venir, au vu de la tendance des CPAM à basculer les dossiers d'arrêt de travail en invalidité.

De plus, en cas d'arrêt de travail, les CPAM prennent en charge 50 % du salaire et 80 % en cas d'accident du travail.

FO s'interroge au sujet des arrêts de travail de longue durée. Les salariés des magasins subissent les conséquences financières de lenteurs de prise en charge par l'APGIS. Certains dossiers ont même dû être traités dans le cadre de la solidarité.

Le représentant de L'APGIS répond que les équipes travaillent avec la Sécurité Sociale à l'amélioration de la télétransmission. A l'avenir, la Sécurité Sociale devra transmettre les informations directement à l'organisme de prévoyance. Cependant, aucun engagement de qualité de service n'est pris par la Caisse d'Assurance Maladie. Les représentants du régime de prévoyance ont été confrontés récemment à un blocage des dossiers pendant deux mois.

- **Information/Consultation** sur le projet de Plan de Départs Volontaires associé au projet de simplification des PAM et Stations-Service, au titre de l'article L.1233-30 du code du travail (Livre 1). **VOTE : POUR**

M. ASSI indique que FO a participé à la négociation de l'accord relatif aux mesures d'amélioration d'accompagnement du plan de départs volontaires. FO émettra un avis favorable sur le projet de Plan de Départs Volontaires associé au projet de simplification des PAM et Stations-Service.

- **Information** sur le projet EasyAtWork : migration IBM Lotus vers Google.

Contexte : Obsolescence de la suite IBM Lotus Fin de contrat en 2019

Constat : Carrefour doit moderniser ses outils de collaboration et répondre aux besoins de mobilité et facilité de partage.

Objectifs du projet :

- Mise à disposition des Apps Gsuite à nos collaborateurs.
- Disponibilité de l'ensemble des services sur smartphone / tablette / ordinateur professionnels.
- Fermeture des services IBM en décembre 2018 Bureau digital « tout Web » en magasin.
- Capacité à ouvrir des services de vidéoconférence et "drive fichier d'équipe" sous réserve des capacités réseaux.

Rôles et actions des ambassadeurs :

- Facilitateur du déploiement du projet « EasyAtWork ».
- Partager les astuces et les conseils auprès des collègues de travail.
- Être référent du projet et apporter une réponse rapidement à la plupart des interrogations des équipes.
Être le relais privilégié pour l'aide au changement en continu
- Retours d'expérience.

Montant du contrat : Non communiqué par la Direction.

- **Information** sur le portail Accueil magasin : **SACHA**

Contexte :

- 2^{ème} semestre 2017 : diagnostic. En magasin.
- 1^{er} semestre 2018 : mise en place Webservice pour la gestion de la Carte Fidélité à l'Accueil.
- 2^{ème} trimestre 2018 : 5 magasins pilotes, Villejuif, Ormesson, Denain, Nîmes Sud, Saran.
- Fin juin 2018 : Déploiement dans tous les Hypers

Objectif pour les hôtessees d'accueil :

- Mieux recenser et traiter les réclamations clients.
- Prendre en charge immédiatement leurs demandes.
- Transmettre les demandes spécifiques à Carrefour Service Clients sans avoir besoin de passer par la ligne téléphonique.
- Permettre de renseigner les clients sur leur carte de fidélité.

Rédacteur : Laurent Rech