

FO	BRIGITTE PENNE DOMINIQUE MOUALEK ISABELLE THOLOZAN	MANUEL MATEO
CGT	AURORE MACHUT ALETH POUPON	RACHID ACHOUBA MARTINE MAYOGE
CFDT	SOPHIE LETALLEC	
CGC	BASNIER GERARD	DIDIER NAESSENS
Direction	BEKOURIAN AGNES TRINTIGNANT JEAN LOUIS	GERALDINE COUTHIER

Suivi du déploiement du projet Drive PPC :

Intervention de M. Alexandre FESSY en charge du projet PPC.

Alexandre FESSY présente les indicateurs de suivi du site de la Croix blanche qui démontrent la progression de chiffre d’affaire et de commandes des drives qui y sont rattachés et ce par rapport aux autres drives.

Ce dernier présente les photos de l’entrepôt de Saint Quentin Fallavier qui a fait peau neuve.

Il explique le décalage de la mise en production des nouvelles fonctionnalités de 15 jours à 6 semaines. La livraison de l’outil cible est estimée au 24 octobre. Ce délai nécessite un démarrage « en mode solo » de 3 magasins. Les deux magasins de Chambéry ont préféré décaler leur date de déploiement afin de démarrer directement avec l’outil cible.

La Commission affirme que ce ne sont pas les deux seuls magasins qui ont été décalés par rapport aux informations communiquées en CE.

A.FESSY précise que l’Isle d’Abeau prévu en octobre est avancé au 26 septembre.

De plus, les ajustements d’effectifs ne se font pas en 1 semaine, cela n’a donc pas d’impact sur le déploiement prévu.

La commission demande des informations plus précises sur les heures, les lieux de livraison.

A.FESSY répond que ces informations sont données au moment de la présentation en magasin au CHSCT et CE mais qu’il reste disponible pour apporter toutes les réponses à ces questions logistiques. Sera tout de même rappelé aux magasins d’intégrer au moment de leur présentation la validation du plan de transport et des horaires de livraison.

La Direction rajoute que les informations se font à 3 niveaux ;

- Au niveau des magasins passant en PPC
- Au moment même du déploiement avec des informations au fil de l’eau
- Au niveau de l’accompagnement des salariés.

La commission se demande pourquoi, compte tenu du retard de livraison de l’outil cible, le déploiement n’a pas été reporté ?

A.FESSY affirme que seuls deux magasins ont choisi de décaler car leur drive actuel saturait et que ce choix relève du magasin.

La Commission doute de l’accompagnement des salariés car un magasin aurait fait le choix de ne garder que des temps partiels.

A.FESSY insiste sur le véritable accompagnement des magasins et des salariés dans le projet et que le changement d'outil informatique n'a pas eu d'impact sur l'organisation du travail au drive et notamment sur les horaires.

Pour exemple ; Givors a été déployé le 13 septembre ; 3 livraisons par jour sont prévues.

La commission indique que l'effectif cible pour ce magasin est de 9 (soit 7 personnes à réaffecter).

A date, 12 personnes sont actuellement affectées au drive.

La Direction précise qu'il ne peut avoir un effectif cible précis et qu'il faut de la souplesse.

La commission affirme qu'aujourd'hui encore les magasins non déployés reportent les commandes du samedi le lundi, on continue donc à embaucher.

La Direction explique que la région Rhône Alpes a été choisie car le modèle adossé y était totalement saturé. L'exemple est donné du magasin de Meylan qui a un délai de livraison de 2 jours.

La commission s'interroge sur l'impact des livraisons sur l'organisation de travail, si les livraisons se font l'après midi se pose la question de l'ouverture de la réception, de la présence d'un agent de sécurité. Qu'en est-il de l'optimisation des camions, du coût ?

A.FESSY affirme que le coût logistique a encore baissé et qu'un rendez vous est prévu avec la Préfecture des Alpes pour les routes.

La commission émet des doutes quant au volet social du projet et le fossé qui peut exister entre ce qui est préconisé et ce qui est fait en magasin.

A.FESSY réitère le fait que l'équipe projet informe et accompagne les magasins avec l'aide des équipes RH.

De plus, la DR Alpes a bien transmis le message de ne pas toucher aux effectifs au moment du déploiement et que la réaffectation des salariés devait se faire au fil de l'eau.

Il s'agit d'un projet de Chiffre d'affaires et non de Frais de Personnel. Le marché ne peut et ne doit pas stagner.

Un suivi est mis en en place dans chaque magasin un mois avant la bascule sur les choix des salariés.

Ce suivi est individuel avec la date de l'entretien individuel, les souhaits des salariés et les propositions de postes. Deux suivis magasins sont présentés aux membres de la commission.

Le suivi des commandes est quant à lui opéré par les équipes projet.

La visite de l'entrepôt est prévu pour toutes les équipes drive concernées par le projet PPC.

A.FESSY présente l'accompagnement via un coach présent dans le magasin (couvrant l'amplitude horaire), la mise en place d'une astreinte spécifique (Joignable immédiatement par téléphone) et la mise en place d'un service client satellite.

En outre, l'entrepôt de St Quentin recrute 170 personnes.

Les réaffectations des salariés peuvent donc se faire en magasin pour renforcer les équipes magasins et également sur l'entrepôt. L'entrepôt bénéficie du statut Supply Chain avec une prime de productivité et des évolutions possibles (chef d'équipe).

Certains magasins sont totalement saturés ; THIERS a un taux de saturation de 80%.

Les taux de manquants vont donc baisser drastiquement car aujourd'hui l'identification des produits est compliquée. Les faibles rotations peuvent également expliquer ce taux de saturation, et la mise à jour des stocks (internet) n'est pas en temps réel.

La Direction rappelle que le Drive est une activité économique qui doit être un véritable relais de croissance, qu'il faut avancer car la concurrence ne nous laisse pas le choix.

Les « hypers » aujourd'hui ont un CA en baisse et nous ne pouvons déterminer un effectif cible au niveau des drives PPC car cela sera fonction de leur taux de saturation et taux de manquants actuels et a fortiori de leur potentiel futur. L'objectif n'est pas de maintenir mais d'augmenter le CA.

Pour exemple, Annecy a, à date, un taux de manquants de 8% avec un taux de saturation de 5% entre 17 heures et 18 heures. Il faudrait donc « récupérer » 1 client sur 2 dans ce créneau.

La commission demande pour chaque magasin que le nombre de commandes, le taux de manquants, le taux de saturation et le taux de satisfaction clients soient intégrés dans les présentations CE.

Point sur le déploiement de l'Assistant commercial :

Un focus est fait depuis le début de l'année ; 4 promotions ont été lancées sur les Directions opérationnelles Sud Est, 2 en Ile de France et 1 sur le Grand Nord.

42 assistants commerciaux ont été nommés à fin mai 2016.

Le nombre a évolué jusqu'à fin août 2016 on comptabilise 90 ACO dont 78 femmes et 12 hommes.

Le détail par affectation principale et secondaire est présenté à la Commission.

La commission demande l'élargissement de l'ACO à la réception et au SAV.

Présentation de la cartographie des métiers :

Sont rappelées les dispositions de l'Accord GPEC du 30 juin 2015.

La cartographie des métiers présentée est la même que celle présentée l'année dernière.

En effet, la stratégie des Hypermarchés qui sera présentée en fin d'année et les discussions sur l'évolution des métiers du secteur caisses et les nouveaux métiers non encore classifiés permettront d'ajuster si besoin la cartographie présentée à ce jour.

La commission soulève le fait que les métiers de la location de voiture, du SAV ne sont pas prévus, et que les fiches de poste ne sont pas toujours en lien avec nos classifications.

La Direction affirme qu'il faut recenser les nouveaux métiers et les nouvelles compétences.

Synthèse cartographie : Métiers en tension = Parapharmacie et Boucherie, Métiers stables = PGC, PFT, Bazar, Textile, Caisses, Ressources Humaines, Métiers en évolution= Drive, EPCS, Sécurité et maintenance.

Présentation du bilan Accord Contrat de Génération :

Présentation faite par Ange CIAPPARA.

En premier lieu, sont présentées les données relatives à l'insertion durable des jeunes au 30 septembre 2015 :

26.68% des recrutements en CDI sont des jeunes, 1740 jeunes ont été recrutés en alternance, 44% des contrats en alternance ont été transformés en CDI, 512 journées découverte ont eu lieu, 114 demandes de CQP ont été acceptées, 3680 salariés référents.

La commission remarque que la synthèse semestrielle en magasin n'est pas réalisée.

La direction affirme qu'il faudrait renégocier le contrat générationnel en année civile.

En deuxième lieu, sont présentées les données relatives au maintien en poste des salariés seniors :

Les salariés âgés de 45 ans et plus représentent 7.40% des recrutements soit 932 salariés.

236 salariés de 45 ans et plus ont bénéficié du module de formation PRAP.

1253 salariés de 45 ans et plus du secteur caisses ont bénéficié de la formation « les postures gagnantes dans mon environnement de travail »

La commission demande le ratio, soit le nombre de salariés du secteur caisses ayant plus de 45 ans.

86 salariés ont quant à eux bénéficié d'un entretien de prévention sénior.

644 salariés ont suivi la formation « Manutention des charges et prévention des TMS ».

90 demandes ont donné lieu à un bilan de carrière sénior.

La commission souligne que cela représente peu par rapport à l'effectif concerné de 12 000 personnes et que ce dispositif est malheureusement méconnu.

869 salariés séniors ont bénéficié d'une période de professionnalisation, 3 ont demandé une VAE, 41 ont demandé un CIF et 3 une VAE. La commission indique que la VAE demande un travail personnel très important.

239 salariés sont passés en TPS, 1 cadre est passé en TPS et 720 ont bénéficié du programme d'information sénior.

La commission demande le nombre de personnes en TPS depuis l'Accord. A.CIAPPARA répond environ 800 salariés.

Un chiffre qui sera très certainement en augmentation avec l'Accord AFC.

Point sur le dispositif Bilan Orientation Retraite:

Présentation faite par Ange CIAPPARA.

555 inscriptions ont été réalisées, 503 formulaires ont été envoyés et 306 attestations ont été émises.

31 salariés ont demandé la liquidation de leur retraite.

La moyenne d'âge des collaborateurs adhérents est de 58 ans et 8 mois.