

SEPTEMBRE 2017 Num : 57



## Flash inFO réunion Commission Nationale Formation

Vendredi 15 septembre 2017 s'est tenue la réunion de la Commission Nationale Formation Hypermarchés Carrefour. L'ordre du jour portait sur les orientations de la formation professionnelle 2018-2019. Bilan formation 2016 réalisé et 1er semestre 2017. La Direction des relations sociales évoque que la Loi Rebsamen (17 août 2017) a modifié les modalités d'information et de consultation annuelle sur la formation professionnelle. **La Direction des relations sociales confirme que RIEN NE CHANGE pour CARREFOUR dans le calendrier social de CONSULTATION SUR LA FORMATION.**

## Orientations de la formation professionnelle 2018-2019.

**La Direction des relations sociales** informe que le comité Central d'entreprise (CCE) sera informé en vue de la consultation le 21 septembre 2017.

Les comités d'établissements (CE) seront INFORMES, et ces ORIENTATIONS NATIONALES pourront être complétées par des orientations « locales » c'est-à-dire chaque hyper.

- **FO demande si les axes stratégiques de l'entreprise pour les années 2018 et 2019 ont été présentées au CCE, car les orientations de la formation sont en lien étroit avec cette stratégie.**

**La Direction des relations sociales** répond que cette question est pertinente et répond que les nouvelles stratégies n'ont pas encore été présentées au CCE, néanmoins, les **axes stratégiques** présentés par Monsieur RABEC au CCE fin 2016, ont été réaffirmés et ont servi pour construire ces orientations. Renforcer la relation clients, devenir la référence alimentaire, ajouter plus de services, simplifier le parcours de courses des clients. L'entreprise prend un virage et il est nécessaire d'insuffler des bonnes postures managériales. **Dans le cas d'une modification des axes stratégiques, les orientations seront adaptées.**

### Les orientations :

- Renforcer la relation client avec le déploiement 100% Orientés clients et COLLABORATEURS
- Transformation Managériale « Etre un LEADER AGILE »
- Développer notre CULTURE DIGITALE
- Devenir la référence de l'ALIMENTAIRE

Les orientations sont présentées par métier, Publics Thèmes de formation Durée et Objectifs. Les dispositifs formation tels que les différents CQP renouvelés. Les formations en lien avec ses différents CQP sont assurées en grande partie par l'Ecole Carrefour directement sur site, mise à part le CQP Boucher qui s'effectue en partenariat avec un CFA. Parcours Tuteur.

## Bilan formation 2016 réalisé, et Bilan 1<sup>er</sup> semestre en cours et prévisionnel 2<sup>eme</sup> semestre 2017

**La Direction formation** relève que le bilan 2016 n'a pas été à la hauteur des attentes, et les efforts se sont portés sur le nombre de salariés formés, au lieu du nombre de stagiaires, **afin d'aller vers une formation qualitative et moins quantitative.** Le bilan 2017 en cours fait apparaître une augmentation du nombre de salariés formés par rapport à N-1. Les éléments portent sur le plan de formation par catégorie (1et 2), et par CSP, les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, parcours de formation tuteurs, bilans de compétences, congés individuels (CIF), VAE.



L'effort formation pour l'année 2016, s'élève à 18 362 048, pour 61 278 stagiaires et 33 918 salariés. Le réalisé 1<sup>er</sup> semestre 2017, s'élève à 10 178 834, pour 27 054 salariés. Concernant 2017, 60% du plan a été réalisé sur le 1<sup>er</sup> semestre. (Le total prévisionnel 2017 avec les inscriptions du 2eme semestre s'élèvent à **15 864 539** pour **37 027** personnes distinctes).

Les formations de type 1 adaptation, évolution et maintien dans l'emploi sont plus importantes par rapport aux formations de type 2 développement des compétences qui correspondent à un parcours de formation qualifiant, certifiant, ou diplômant, dans le cadre d'une évolution. Maintien 51 115 stagiaires pour 2017, développement 3 581 stagiaires. 718 salariés ont bénéficié d'une période de professionnalisation. Parcours de formation tuteurs, 1 219 salariés ont bénéficié du parcours de formation entre 2016 et 2017 prévisionnel.

### Observations FO en bref :

**FO note avec satisfaction une évolution du nombre de salariés formés sur le 1<sup>er</sup> semestre 2017**, par rapport à l'année 2016, ou nous avons pointé un bilan qui ne répondait pas aux attentes des salariés, sur les métiers. *(Parfois un salarié pouvait faire plusieurs fois la même formation)*

**FO relève un taux trop faible d'action de formation de type 2** (action de développement des compétences) nécessaire dans l'accompagnement des parcours professionnels.

**FO relève encore trop de disparité entre les hypermarchés**, sur la mise en œuvre des dispositifs formation. La mise en œuvre de la formation doit être étale dans chaque magasin, les salariés ayant les mêmes droits. Pour cela FO avait recommandé la mise en place d'un(e) pilote formation référent et bien identifié dans chaque magasin, chargé du suivi en appui du MRH

**Professionnalisation (Périodes et contrats).** FO souligne les engagements de l'entreprise dans l'insertion professionnelle mais relève un taux trop faible d'embauche en CDI suite à l'obtention du C.Q.P. *(Les jeunes, le tuteur, et le manager s'investissent pour la réussite de la formation, il est dommage de voir partir les jeunes à la concurrence).*

**FO relève** l'engagement timide sur la valorisation et la promotion des parcours de formations qualifiants aux métiers de bouche (CQP Boucher...) via une période de professionnalisation -NAO 2017

**Concernant les tuteurs**, ceux-ci bénéficient bien d'un parcours de formation, mais nous avons relevé un manque de temps consacré au suivi du tuteur. Aussi FO réitère la demande de dégager du temps pour réussir l'accompagnement.

**Préparation des consultations annuelles.** Les deux consultations annuelles sont très importantes, et nécessitent l'étude d'un nombre important de documents pour les membres des CE. Aussi FO rappelle son attachement à la bonne communication des documents, et réitère la demande de faire un point semestriel en réunion CE, afin de mieux appréhender la fin d'année.

### Réponses de la Direction

Très important que le plan de formation soit mis en place d'une façon correcte dans chaque magasin. Un référent existe dans certains magasins. Pour l'instant, la Direction n'a pas la possibilité de faire un point réalisé par semestre mais va regarder. Les jeunes à l'issue de leur contrat de professionnalisation, intègrent un vivier et sont contactés dès qu'un poste correspondant à leur attente se libère. La Direction formation redouble d'effort concernant les tuteurs, aussi il est fortement recommandé que ceux-ci bénéficient d'un temps pour accompagner les tutorés.

### Rappel :

Première réunion : bilan plan passé (2016) et en cours 2017	Deuxième réunion : Plan à venir 2018
<p><b>Réunion avant le 1er octobre.</b> L'employeur convoque le CE à une première réunion, consacrée au bilan des actions passées et en cours. En 2017, cette première réunion porte donc sur les plans 2016 et 2017. Elle a lieu avant le 1er octobre (c. trav. Art D 2323-7)</p>	<p><b>Au plus tard le 31 décembre :</b> 2eme réunion portant sur le projet de plan de formation 2018. A l'occasion de cette 2eme réunion, l'employeur doit soumettre aux représentants du personnel la nature des actions proposées en les distinguant par catégorie.</p>
<p><b>Documents à transmettre au comité</b></p> <p>L'article L. 2323-36 du Code du travail dispose que pour permettre aux membres du comité de participer de préparer les délibérations, l'employeur doit leur communiquer certains documents, <b>trois semaines au moins avant les réunions.</b></p>	<p><b>Documents à transmettre au comité</b></p> <p>Avant le 10 décembre : remise des documents aux représentants du personnel L'article L. 2323-36 du Code du travail dispose que pour permettre aux membres du comité de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations, l'employeur doit leur communiquer certains documents, <b>trois semaines au moins avant les réunions.</b></p>

Ont participé  
Magalie MARQUES  
Joëlle NOLDIN

**RAPPEL** Les partenaires sociaux de la branche sont très engagés en faveur de l'employabilité des salarié(e)s, ne détenant aucune certification. Ceux-ci ont signé majoritairement, un accord relatif à l'insertion et à la promotion professionnelle dans notre secteur, dit « 100 000 chances pour demain ». Cet accord rend obligatoire, pour toutes les entreprises relevant de notre convention collective, la **proposition d'une évaluation préalable à CléA à tous les salarié(e)s sans certification (RNCP ou CQP), recruté(e)s dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (Joëlle Présidente CPNE)**

**Rédacteur Joëlle NOLDIN référente Com'Formation**