



Flash In.FO CCE Carrefour Hypers S.A.S



18 Septembre 2009

APPROBATION « Procès verbaux du C.C.E »

☞ Les procès verbaux des 29 mai- 24 et 25 juin 2009 ont été approuvés avec 18 voix favorables et 2 abstentions.

PROJET DE REORGANISATION DE L'ACTIVITE SAVR CARREFOUR

Rappel: sur les raisons conduisant à la mise en œuvre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la mise en place d'un plan de départs volontaires consécutifs à la réorganisation des activités des SAVR, Force Ouvrière et les élus du CCE Carrefour hypermarchés S.A.S ont donné mandat pour la réalisation d'une expertise. La première partie analyse la portée économique et comptable du projet et la seconde partie est consacrée aux volets juridique et social du projet.

En bref: Le résultat de ce projet relève d'une décision **stratégique** de l'entreprise et **non économique** de mettre un terme au Service Après Vente Régionaux en interne pour le transférer aux fournisseurs ou à leurs sous traitants. Enfin ce projet, qui est limité au périmètre des SAVR ne présente pas les impacts, ni les conséquences de la fermeture éventuelle des SAVR sur les antennes SAV des magasins.

Deux alternatives au moins pourraient éviter la fermeture des SAVR ☞

1°) **Conserver purement et simplement les 5 SAVR.** Le coût annuel du back office SAV de 12 Millions d'€uros est amorti en grande partie par le service rendu aux clients, en termes de qualité et de proximité pour le client, en termes d'image et de fidélité client pour le Groupe CARREFOUR

2°) **Confier aux fournisseurs les réparations,** oui, mais tout en conservant la gestion des flux (réception, pré diagnostic, dispatching des réparations, suivi des réparations, retours clients), cette solution permettrait de reclasser sur les magasins un nombre important de techniciens et donc de limiter l'impact social de la réorganisation.

Intervention du représentant syndical F.O au C.C.E Michel ENGUELZ 🖐

F.O est conscient des difficultés, malgré tout depuis 15 ans, les salariés ont toujours su s'adapter au changement tout en maintenant l'activité des SAVR.

Nous sommes en présence de 5 SAVR, or l'entreprise devait conserver 3 SAVR lors du précédent projet. Aujourd'hui les salariés de ces 3 SAVR payent les conséquences d'un projet qui n'a même pas été réalisé.

Nous rappelons à la direction que depuis 3 ans, les élus F.O demandent que les métiers des SAVR soient classés métiers sensibles.

Face à ce projet, les salariés sont en droit d'obtenir des réponses. Or les IRP ne connaissent même pas les plans nourris par l'entreprise, même si nous constatons déjà des effets perceptibles.

Les élus FO du CCE exigent une présentation précise et détaillée : Les objectifs, le projet cible (date, procédure, planning, plan de transfert du service...), quel sens donner aux chiffres annoncés par la Direction, le détail des coûts par fonction et SAVR, quand ? Comment va se dérouler le transfert de l'activité des SAVR vers les fournisseurs ? (qui ne semblent pas au fait de la cession), pourquoi Carrefour ne forme pas les techniciens afin qu'ils maintiennent leur niveau de compétence ? Quelle est la place donnée aux débats et à la négociation ? Quelles seront les conséquences de ce projet sur les antennes SAV ?

On se demande comment notre entreprise pourrait être l'enseigne préférée des Français, alors qu'elle prive sa clientèle d'un service !

La direction doit savoir que les élus Force Ouvrière des SAVR sont déterminés et entendent participer à la négociation sans avoir peur de sortir du cadre fixé.

F.O revendique

Pour les salariés des SAVR



- La durée du projet minimum de 1 an suivi d'un bilan
- La garantie du maintien de salaire et de la prime (la meilleure année) dont le coût sera supporté par le siège afin de ne pas pénaliser la mutation en magasin.
- Faciliter le reclassement en interne comme en externe avec une période d'adaptation prolongée
- Une commission de suivi qui sera informée régulièrement et sera consultée dans le cadre d'un refus, ainsi que sur le budget formation. La commission sera associée au travail du cabinet consultant.
- Un budget de formation plus important
- Une formation préalable à la prise de poste
- Un accès direct à la bourse à l'emploi avec une sélection équitable des postes de travail
- Plus de précisions au moment de la concertation avec les élus
- Une information précise sur les prérogatives du cabinet Consultant dont la qualité de travail a été reconnue sur un autre projet mais étaient moindre pour les SAVR
- Des moyens supplémentaires consentis aux représentants du personnel pour accompagner les salariés dans leur démarche.
- La possibilité aux salariés de se faire assister et accompagner par les représentants du personnel lors des entretiens
- Proposer aux salariés en magasin qui souhaitent quitter l'entreprise de bénéficier des avantages proposés aux salariés des SAVR dans le cadre d'un glissement de poste de travail pour un salarié SAVR (comme le prévoit l'accord).
- Une période de volontariat dont la durée sera d'1 année minimum et reconductible.
- 6 mois minimum pour la période de reclassement interne afin de donner la possibilité aux salariés de changer d'orientation professionnelle....

Devant les revendications et les questions du syndicat FORCE OUVRIERE, la direction, dans l'incapacité de répondre aux questions a repoussé la consultation sur le projet SAVR à un CCE extraordinaire fixé au 1^{er} octobre 2009

INFORMATION/CONSULTATION « Sur les dispositions relatives aux mesures de prévention envisagées en cas de pandémie grippale (grippe A)



Les objectifs de CARREFOUR : Prévenir les risques et protéger la santé des salariés dans un mode de fonctionnement dégradé en assurant la disponibilité des produits de 1^{ère} nécessité à la clientèle

et en participant à la continuité de l'activité économique du pays, notamment pour l'alimentation des populations, en coordination avec les autorités gouvernementales et les autres parties prenantes.

Quelques infos sur la grippe A : La grippe H1N1 est une affection respiratoire dont l'incubation est de 2 à 8 jours selon l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé). Les principaux signes perdurent environ 1 semaine : fièvre supérieure à 38°C, sensation de courbatures, fatigue excessive et toux prolongée. Le malade est contagieux de 24 à 48 heures avant l'arrivée des premiers symptômes et le demeure pendant la période symptomatique de la maladie. Un individu ayant été malade n'est plus contagieux lorsqu'il est guéri et n'est plus contaminable par le même virus. A date, la virulence de la grippe H1N1 est équivalente à celle de la grippe saisonnière mais elle est beaucoup plus **contagieuse**.

Comment se transmet le virus : soit **directement** par la salive, les postillons, les écoulements du nez, lors de la parole, l'éternuement, la toux, soit **indirectement**, par les mains, et les objets contaminés (poignées de portes...)

A savoir sur les Vaccins et traitements : Ils ne sont pas obligatoires mais **conseillés**. Le vaccin commercialisé chaque année contre la grippe saisonnière ne protège pas contre le virus H1N1. Mais il est très utile pour éviter de contracter les 2 formes de grippe et éviter la confusion entre les 2 maladies. Le vaccin lié au H1N1 arrive progressivement en France. Le gouvernement prend en charge la vaccination de la population, mais Il n'existe pas à ce jour de traitement préventif, mais un traitement antiviral (type Tamiflu©) qui permet d'atténuer les symptômes et les complications de la maladie.

INFORMATION/CONSULTATION « Mise en œuvre du Plan de Continuité d'Activité (PCA) »

Outre l'impact sanitaire, une pandémie grippale peut perturber l'ensemble des activités sociales et économiques
↳ Diminution des effectifs de salariés sur les lieux de travail, Conditions de travail inédites, Défaillance des fournisseurs et difficultés d'approvisionnement, perte de production, perte de clients, Ralentissement de l'offre de service (écoles, courrier, transports...), perturbation des services sensibles et d'intérêt commun.

A ce titre Carrefour se place dans une stratégie d'anticipation en associant toutes ses ressources en amont et ce, pour que l'impact de la pandémie grippale soit le plus faible possible sur la santé des salariés et l'activité économique. Cette anticipation se formalise notamment à travers un plan de continuité d'activité (PCA).

Le PCA formalise les modalités de fonctionnement du magasin en mode dégradé (fort absentéisme) pour assurer la continuité de l'activité et n'est pas un simple plan d'hygiène et de sécurité renforcé et adapté à une situation de pandémie.

Le PCA a également pour but de réaménager temporairement l'entreprise afin de pouvoir faire face à un mode de fonctionnement devant une telle situation. Polyvalence des salariés, Aménagement du temps de travail, Télétravail, Prêt de main d'œuvre, Fermeture partielle ou totale, Cas de salariés ayant à gérer des situations particulières.

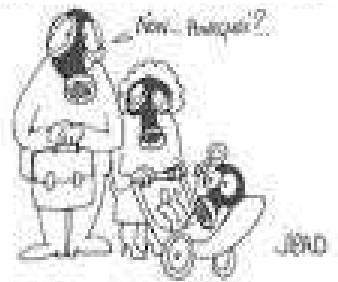
INFORMATION/CONSULTATION « Organisation du travail et moyens de protection individuelle et collective, mesures sociales consécutives »



F.O est conscient des difficultés dues à la pandémie, pour autant et dans le cadre de la consultation sur le plan de continuité d'activité (PCA) les élus F.O ont exigé un vote séparant la partie sanitaire du volet social car celui-ci déroge dangereusement au code du travail, aux accords d'entreprise et à la convention collective. Il faut savoir que les partenaires sociaux n'ont pas participé à l'élaboration de ce PCA.

Les membres du CCE ont voté à l'unanimité défavorablement pour le volet social et favorablement pour la partie sanitaire.

Faut-il créer une psychose ?



D'autre part, les élus F.O ont dénoncé la consultation des C.E et CHSCT avant le Comité central d'entreprise et demandent à ce que l'ensemble des C.E et CHSCT bénéficient d'une nouvelle consultation.

INFORMATION «sur la portabilité dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel »

apgis

Par un avenant n°3 du 18 mai 2009 à l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 (en cours d'extension auprès du Ministère du Travail), les partenaires sociaux ont fixé les conditions de mise en œuvre du bénéfice du maintien des garanties Frais Médicaux et Prévoyance en vigueur dans l'entreprise. Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1er juillet 2009, et s'appliquent à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

Dans le cadre du départ d'un salarié de l'entreprise, celle-ci a l'obligation de proposer au salarié le maintien des garanties Frais Médicaux et Prévoyance dès lors qu'il en bénéficiait dans l'entreprise. Ainsi, par exemple : la condition d'ancienneté de 3 mois pour les Frais Médicaux, doit être remplie pour que les anciens salariés puissent bénéficier du maintien.

Le maintien des garanties est ouvert aux seuls anciens salariés bénéficiaires de l'assurance chômage. Pour cela, le demandeur d'emploi doit justifier de 4 mois d'activité au cours des 28 derniers mois (pour les moins de 50 ans) ou des 36 derniers mois (pour les 50 ans et plus).

Les ruptures de contrat de travail ouvrant droit au maintien des garanties sont : Licenciement, à l'exception du licenciement pour faute lourde, Rupture amiable dans le cadre d'une Convention Reclassement Personnalisée ou d'un Contrat de Transition Professionnel, Rupture conventionnelle du CDI, Arrivée à terme ou rupture de CDD, Rupture de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, Démission légitime au regard du Pôle Emploi

La durée du maintien dépend de la durée du dernier contrat de travail. Cette durée est appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois : Contrat de travail de moins d'un mois : pas de maintien - Contrat de travail d'un mois : 1 mois de portabilité

Contrat de travail d'un mois et demi : 1 mois de portabilité - Contrat de travail de deux mois et trois semaines : 2 mois de portabilité Contrat de travail de 9 mois et plus : 9 mois de portabilité (maximum),
Sont maintenues l'ensemble des garanties dont bénéficie le salarié au moment de sa rupture du contrat de travail :
En cas de décès (capitaux ou rentes). Incapacité de travail et invalidité. Frais Médicaux et point important : L'indemnisation en cas d'incapacité temporaire est plafonnée au montant des allocations chômage.

Le maintien des garanties cesse automatiquement à l'expiration de la durée prévue du maintien, ou bien dès lors que l'intéressé reprend une activité professionnelle et qu'il en informe son ancien employeur.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur en cas de cessation de ses droits à assurance chômage au cours de la période de maintien. L'obligation de maintien des garanties cesse lorsque : Le salarié a expressément renoncé au maintien. Cette renonciation doit être exprimée par écrit dans les 10 jours qui suivent la date de cessation du contrat de travail. Cette renonciation est globale et définitive. **Le salarié ne paye pas la quote-part de sa cotisation.**

Deux modes de financement sont prévus : Financement par une cotisation conjointe de l'employeur et du salarié dans les mêmes proportions et conditions que celles applicables aux salariés en activité. Ou organisation d'un financement collectif dans le cadre du régime selon un système dit de « mutualisation ».

Important : **A défaut d'accord collectif, la mutualisation peut être mise en œuvre par référendum ou décision unilatérale de l'employeur.**

INFORMATION/CONSULTATION «**Sur le bilan 2008, le plan de formation 2009 arrêté à fin juin 2009 et les orientations du plan de formation 2010**»

F.O a fait remarquer à la direction qu'en ce qui concerne l'égalité des sexes, le document présenté n'est pas exploitable : la proportion de stagiaires est égalitaire par rapport au total des stagiaires et la même remarque vaut pour la répartition par catégorie professionnelle.

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ont pour objectif chez Carrefour de combler un manque ou faire une mise à jour suite à modification du poste. Alors que normalement, ces actions correspondent à une anticipation sur une évolution prévue des fonctions du salarié ; les compétences acquises ne sont pas directement exploitables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où il suit la formation, mais elles correspondent soit à une évolution prévue du poste de travail soit à une modification des fonctions du salarié.



Ainsi les actions tournées vers le futur ne correspondent qu'à celle de développement, c'est-à-dire 15%. Cela correspond à un secteur d'activité où les métiers vont très peu changer ce qui n'est pas le cas de la grande distribution. La formation des salariés dont le métier est déclaré sensible n'est pas mise en évidence.

F.O a dénoncé le manque d'information aux salariés sur les possibilités de formation.

Dans le cadre du DIF, Les élus F.O du CCE ont demandé à la direction de fournir le détail des heures consommées, quelle est la proportion de formation à l'initiative du salarié. F.O déplore que la formation EVOLUPRO ne soit pas déployée à plus de magasin. Les élus F.O du CCE ont suggéré des salles de formations dédiées, des formations d'anglais, des formations stage de conduite pour récupérer les points, langage des signes....

Carrefour doit se montrer positif avec ses employés et partager la formation.

CONSULTATION :

Le bilan de formation 2008, Le bilan de formation à fin juin 2009 et les orientations 2010 ont recueilli 14 abstentions et 6 voix défavorables.

INFORMATION/CONSULTATION «**Sur le projet d'accord d'entreprises sur la gestion des Seniors dans Entreprise**»

**Être
Senior**

Le projet d'accord sur la gestion des Seniors en entreprise a recueilli 18 voix favorables et 2 abstentions. Le projet sera soumis à signature des partenaires sociaux après la consultation de l'ensemble des CCE des hypermarchés.

Partant du constat que les recrutements des seniors sont peu nombreux sur le marché du travail alors que l'âge de départ à la retraite est constamment différé, Carrefour Hypermarchés a décidé de poursuivre la construction de sa politique globale de lutte contre les inégalités en négociant avec ses partenaires sociaux, un accord traitant de la gestion des âges. Dans cette optique, il a été décidé d'orienter la négociation d'un accord sur la gestion des âges dans l'entreprise sur les thèmes suivants : La détermination de l'âge à compter duquel un salarié doit être considéré comme « senior », l'accès à l'emploi, Le maintien dans l'emploi, l'évolution des carrières, la transmission des savoirs et des compétences, la gestion des fins de carrière, la communication et la sensibilisation. **L'accord sera applicable sur 3 ans.**

INFORMATION «Projet de transformation du Back Office Magasin »

Le projet n'a pas été présenté par la direction car celle-ci n'avait pas toutes les informations. La direction a demandé le report de ce projet à une prochaine réunion du C.C.E.

F.O a exigé que la commission économique du CCE prenne en charge ce dossier dans le cadre de son mandatement.

APPROBATION « Compte-rendu de la commission logement du 1er avril 2009»

Le compte rendu de la commission a recueilli un vote favorable à l'unanimité avec 20 voix.

INFORMATION/CONSULTATION « Sur le projet de location de véhicules utilitaires »

FO a demandé à la direction de donner cette activité aux antennes SAV. La direction a répondu que ce serait en fonction de l'établissement. **Les membres du CCE ont voté favorablement à l'unanimité avec 20 voix.**

Bilan de la 1ère vague

- ✓ Des clients satisfaits du service
- ✓ Image prix
- ✓ La mobilité des véhicules permet de communiquer sur toute la zone de chalandise à moindre coût
- ✓ Permet de proposer une solution pour les achats à emporter autre que la livraison coûteuse pour le magasin
- ✓ Demandes spécifiques de clients : location sur plusieurs mois, une journée par semaine pendant toute l'année



- ✓ 3 véhicules par magasin ne suffisent pas, nous devons refuser des locations : Exemple à Villiers, il faut réserver 4 semaines à l'avance pour un we.
- ✓ Attention à l'amplitude horaire du SAV, perte de clients lorsque le SAV à une amplitude trop courte.
- ✓ Perte de location lorsque le véhicule est utilisé par le magasin.



Les véhicules sont exclusivement réservés pour la location clients

Aix en Provence	Limoges Boisseuil
Anglet	Mont Saint Aignan
Angoulins	Mulhouse
Bourges	Nantes Beaujoire
Brest	Nice Lingostière
Charleville Mézière	Pontault Combault
Chartres	Portet sur Garonne
Claye Souilly	Quétingny
Ecully	Rennes Alma
Flins S/ Seine	St André les Vergers
Grenoble Echirolles	St Pierre des Corps
Hérouville St Clair	St Pol sur Mer
La Ville du Bois	Valenciennes
Lattes	Vannes
	Venette

Magasins vague 2



Les critères de sélection

Flux clients et positionnement géographique pour assurer une présence nationale.

Livraison des véhicules semaine 39, le démarrage de l'activité dès que les véhicules sont livrés.

Le nombre des véhicules adapté en fonction du magasin.

Prochains C.C.E

1er et 22 octobre 2009