



CARREFOUR
MARKET

Compte rendu de réunion de CCE du 10 décembre 2013.

Présents pour la CFDT : Marcelle VERAGUAS, Véronique PACOT, Sylvie PIGNE, Olivier VERCOUTRE, Valérie MAGRE, Florence LAFON, Christiane DANEZAN Secrétaire du CCE et Sophie JACOBIRS CFDT.

Absents excusés : Thierry DUCHEZ, Yoann DESGEORGE.

1/ Bilan HSCT 2012 CSF France

L'effectif moyen de l'entreprise était de 30140 salariés en 2012 : 26135 employés, 1576 agents de maîtrise, 2429 cadres,

Les AT et accident du travail sont en régressions par rapport à 2011, l'ensemble des indicateurs sont en progression dans un sens plus favorable.

Ainsi nous constatons que le nombre total de jours d'absence pour AT, le nombre d'AT, nombre total d'heures travaillées, taux de fréquence, taux de gravité sont en baisse significative sur 2012 par rapport à 2011.

Par contre le taux de cotisations pour AT/MP est lui en progression car le taux est calculé sur les 3 dernières années.

Nous constatons qu'il y a un problème majeur avec les visites médicales d'embauche et périodique.

La cour de cassation a précisé que les salariés subissent nécessairement un préjudice lorsque les visites médicales ne sont pas faites car l'entreprise a une obligation de sécurité et de résultat.

De fait l'entreprise ne peut affecter un salarié sur un poste où il n'y aura pas eu de visite médicale d'aptitude au poste de travail, sans commettre une faute qui pourra donner lieu à une indemnisation par la justice,

Les caisses représentent le principal secteur touché par les maladies professionnelles avec pour la moitié des MP concerne le syndrome du canal carpien. Les mains étant les plus touchées.

Nous faisons un point sur la commission harcèlement morale

La CFDT indique que le harcèlement moral est une qualification juridique et l'entreprise a une obligation de sécurité et de résultat. Nous souhaiterions avoir des remontés plus précises sur le sujet et connaître les axes d'améliorations que l'entreprise entend mettre en œuvre.

La direction confirme que c'est bien une qualification juridique mais qu'il n'y a pas de remonté spécifique pour la commission HSCT car ce n'est pas un indicateur qui a été fixé. Cependant l'entreprise traite tout les cas qui lui sont remontés.

2/ Intervention d'Alain RABEC Président de la société CSF France

Sur le contexte économique.

La croissance est en berne en 2012. Pour 2013 nous avons repris légèrement mais cela n'a pas été poursuivi sur le dernier trimestre

En 2012 nous étions en déflation et nous sommes en inflation sur 2013.

Le chômage est en progression et le moral des consommateurs est désabusé notamment suite aux scandales alimentaires : exemple : la viande de cheval.

Sur le bilan 2013.

- Une part de marché en légère baisse, 8,6% soit -0,1% alors que LECLERC progresse de +0,7% avec 18,2%, ITM +0,5% avec 14,6% de part de marché
- Le CA de CMK est contracté au premier semestre en 2013.
- Il y a une amélioration du CA avec le passage des nouveaux MARKET
- La satisfaction générale de nos clients atteint le plus haut niveau historique depuis la création du baromètre client, note globale de 106% par conséquent les salariés percevront le montant maximum de 300€ sur l'intéressement collectif.
- Nous faisons un point sur le CA généré par les catalogues promotionnels. Il ressort que le catalogue portant sur l'opération anniversaire a rapporté 41,8 M€ et se retrouve sur le podium des performances.
- Une image prix qui s'améliore
- La satisfaction client porte sur le rapport qualité prix
- Progression de l'intérêt des clients sur les catalogues promotionnels
- Notre nouveau modèle commercial doit nous permettre d'améliorer notre marque, nos prix et nos produits en matière de satisfaction client
- En 2013, le parc de magasins intégrés est plus dynamique que le parc de franchisés, notamment grâce aux bons résultats du nouveau concept MARKET
- Le coût horaire a augmenté de 37% en 10 ans
- Le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) a permis de réinjecter des moyens dans les magasins en matière d'heures travaillées (39500H), d'embauches (224) et de renfort équipes déploiement du nouveau Market
- Le chiffre d'affaire a baissé de -82M€, -3M€ de marge, +7M€ sur les coûts de distribution sur le premier semestre 2013
- L'entreprise doit faire du nouveau Market un magasin de proximité, différent des autres et auquel je peux faire confiance. Le nouveau Market doit être inspiré de nos clients et montrer à nos clients que nous sommes à leur écoute. (prix le plus bas, fraîcheur, prix affiché = prix payé, ouverture de caisse, changer d'avis, réponse rapide, promo disponible)
- 106 magasins sont passés sur le concept nouveau Market
- Le retrait colis est l'un des services clients les plus plébiscités par nos clients, 337 magasins ont été déployés.
- Nous allons augmenter notre expansion par des agrandissements et des créations de magasins afin d'augmenter nos parts de marchés
- Nous allons augmenter la mise en place des DRIVE.
- Augmenter l'esprit Market au sein de nos salariés: professionnalisme, convivialité, initiative et fierté d'appartenance,

La CFDT rappelle à Alain RABEC qu'il n'y a pas de COMMERCIAL SANS SANTE AU TRAVAIL et aborde le point des nouveaux concepts qui doivent être mieux travaillé afin d'adapter le travail à l'homme et non l'inverse.

L'objectif étant d'assurer la santé et la sécurité au travail des salariés. A titre d'exemple, la CFDT remonte les problématiques liées au service RELAIS COLIS qui génère des conditions de travail difficiles pour l'accueil ainsi que le rayon fruits et légumes lorsque celui-ci est resté sur un mobilier deux ponts.

L'entreprise a une obligation de sécurité et de résultat en matière de santé et sécurité au travail et le cluster santé et sécurité doit être étudié au même titre que celui des parts de marché ou le CA.

Monsieur Alain RABEC indique que la société est très pro active en matière de sécurité car elle travaille énormément avec les services de la CARSAT. Ils ne font peut être pas les choses dans l'ordre mais ils ont la volonté de bien faire.

La CFDT demande le planning des passages nouveau MARKET et le nom des magasins qui passeront avec le nouveau concept, ceci afin de rassurer les salariés sur les engagements de l'entreprise.

Monsieur Alain RABEC répond qu'il ne doit pas y avoir de précipitation car le concept MARKET doit être développé à hauteur de 20% du parc par an car nous sommes sur un concept complet (hommes, matériels, marchandises, images, prix, clients...)

Le concept fonctionne et il sera déployé dans les magasins au fur et à mesure. La liste pour 2014 n'est pas encore finalisée. La première vague de magasin prévue, les magasins ont été informés de la date de leur passage MARKET.

3/Approbation du PV du 24 septembre 2013

Après quelques modifications, le PV est soumis à l'approbation des membres titulaires soit 19 votants.

1 abstention

18 votes favorables

4/ Désignation de l'expert comptable auprès du CCE pour l'analyse des comptes de la société CSF France en 2014.

FO propose le Cabinet EMA 9 voix

CGT propose le Cabinet MARCIANO 9 voix et 1 blanc

Après deux tours et un résultat identique à chacun des tours, le vote est reporté au prochain CCE en janvier 2014.

5/ Information et consultation sur le projet de plan prévisionnel de la formation continue pour l'année 2014.

L'effort de formation pour 2014 représente 28210 personnes, 214238 heures de formation, 36202 jours de formation pour un effort de formation de 10.128.453€

Nous procédons à la consultation des membres titulaires du CCE soit 19 votants

13 votes défavorables au plan prévisionnel de la formation continue pour l'année 2014
3 votes favorables

6/ Information et consultation sur le projet d'accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein de CSF France

Nous sommes sur le 4^e accord portant sur le développement de l'emploi des personnes handicapés. C'est un accord triennal.

- L'accord confirme les moyens humains prévu dans l'accord initial,
- Un objectif de 120 recrutements, dont 10% en contrat d'apprentissage et un effort de recrutement dans les établissements ayant un taux 0% de travailleur handicapés,
- Un budget financier est prévu par le biais de la commission handicap afin de compléter l'ensemble des dispositifs existants
- Concernant le maintien dans l'emploi et en l'absence de reclassement externe le compteur DIF sera doublé dans la limite de 120 heures
- Possibilité de prise en charge de formation ou programme d'accompagnement afin de favoriser le reclassement en externe en vue d'une embauche rapide,

L'accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2014 pour une période de trois années civiles, soit jusqu'au 31 décembre 2016.

Nous procédons à la consultation des membres titulaires du CCE soit 19 votants

14 votes favorables
5 votes défavorables

L'ensemble des points de l'ordre du jour ayant été abordé, nous clôturons le CCE à 18H06.

Compte rendu de CCE du 11 décembre 2013.

1/ Présentation du rapport consolidé CSF France sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour l'année 2012.

Effectifs CSF France, 20105 femmes soit 68,89%, 9079 hommes soit 31,11%

Nous constatons que dans les postes à plus basse qualification et rémunération sont composés de femme, alors que les postes de niveau cadre et forte rémunération concerne les hommes.

En 2012, 4 hommes ont pris un congé parental pour 179 femmes,

Les remarques restent les mêmes que les années précédentes. Pas suffisamment de conciliation vie professionnelle/vie personnelle, problématique avec la mobilité, les évolutions professionnelles sur les hauts niveaux ne concernent pas les femmes,

L'entreprise a fait des efforts qui ne sont pas suffisant pour permettre l'égalité H/F

2/ Présentation du projet de label égalité.

La direction nous informe qu'elle constitue un dossier afin d'obtenir un Label égalité professionnelle H/F

Ce Label est délivré par AFNOR Certification qui reconnaît les bonnes pratiques mises en œuvre efficacement par les organismes privés ou publics pour garantir durablement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La direction devrait avoir la réponse sur 2014.

Le label permet de donner une image de marque de la société.

3/ Information et consultation du CCE sur le projet de règlement intérieur.

Objectifs :

- mise à jour des références aux articles du code du travail
- reformulation pour clarifier certains articles
- prise en compte des derniers textes de loi et de la jurisprudence
- mise à jour des dispositions légales relatives au harcèlement moral/sexuel
- ajout en annexe des procédures achats et caisse

Le règlement intérieur sera mis en œuvre à compter du 15 janvier 2014 et les salariés seront informés par voie d'affichage.

Nous procédons à la consultation des membres titulaires du CCE soit 20 votants

4 votes favorables

4 votes blancs

12 votes défavorables

4/ Information et consultation du CCE sur un projet de charte d'utilisation des ressources informatiques pour la société CSF France qui sera annexé au règlement intérieur.

L'objectif de cette charte est d'informer les utilisateurs de leurs droits et obligations dans le cadre des ressources informatiques mises à leur disposition par la société.

Celle-ci sera annexée au règlement intérieur et le non respect de ses dispositions peut le cas échéant donner lieu à sanction.

Le salarié qui est doté d'un identifiant et d'un login personnel ne doit pas le communiquer à qui que se soit même à la direction

Si la direction oblige le salarié à donner ses identifiants et login, dans ce cas le salarié devra indiquer par courrier qu'il se désengage de la charte informatique et qu'il ne pourrait être sanctionné par l'utilisation de ses identifiants et login par une tierce personne, y compris de façon illicite.

Toutes les personnes ayant un compte personnel informatique dans l'entreprise laissent des traces informatiques chaque fois qu'ils se connectent sur leurs identifiants.

L'entreprise ne peut pas faire du flicage avec le système informatique. Cependant dans le cadre d'investigation qui pourrait être mise en œuvre, le salarié pourrait être sanctionné s'il utilise les ressources de l'entreprise en non-conformité avec son objet.

Les utilisateurs de la messagerie de l'entreprise à titre personnel, doivent indiquer dans l'intitulé de leur mail que celui-ci est privé et personnel.

Si le salarié utilise une clé USB sur le matériel de l'entreprise, cette clé doit être identifiée comme personnelle et confidentielle afin que l'entreprise ne puisse pas utiliser les données contenues dans celle-ci..

Nous procédons à la consultation des membres titulaires du CCE soit 20 votants
4 votes favorables
4 votes blancs
12 votes défavorables

5/ Information sur le projet Contact RH.

La direction nous présente un nouvel outil de l'administration du personnel pour la gestion de la paie pour l'ensemble des entités du groupe CARREFOUR.

Ce nouvel outil donnera de nouveaux services aux salariés

L'outil permettra notamment d'avoir un accès externe (de chez vous) via un onglet intitulé **DIGIPOSTE** qui est un disque dur géré par la poste et qui permet de mettre en archivage des documents personnels pour les salariés qui souhaitent utiliser ce service.

Ce service va être mis en test dans une région afin de voir l'intérêt porté par le salarié.

Il ne sera pas payant.

Un onglet intitulé **LIBRE SERVICE Z-TGE** permettra à tous les salariés via le portail RH de consulter leurs données personnelles et de les modifier le cas échéant tel que le changement d'adresse, de situation familiale, de RIB, demande d'acompte, d'attestations, ect...)

La CFDT demande si le nouvel outil sera soumis à la charte informatique du groupe CARREFOUR

Réponse de la direction : OUI.

La CGT demande si cet outil, est une nouvelle technologie

Réponse de la direction : NON

La CFDT rappelle toutefois que si le nouvel outil a des conséquences sociales en matière d'emploi, cela peut être considéré comme une nouvelle technologie qui pourra donner lieu à la mise en œuvre d'une expertise car il est indiqué que l'entreprise réfléchit à une nouvelle organisation qui aura certainement des conséquences sociales. C'est-à-dire un plan de départ volontaire ou un plan de sauvegarde de l'emploi.

La CFDT sera vigilante sur le sujet, celui-ci ayant été présenté suffisamment en amont pour permettre l'étude du dossier. La direction nous indique que pour MARKET il n'y aura pas de conséquence sociale car il n'y aura pas de suppression d'emploi, ni de mobilité interne où externe que se soit sur les magasins ou sièges.

L'outil sera déployé pour parti en 2015 après une phase de test.

6/ Réponses aux questions des membres du CCE

Point sur la régularisation des journées du 14/07 et 15/08 effectuée sur la paie de novembre.

Une régularisation a été faite pour les 545 cadres concernés par la comptabilisation en journée entière et le paiement.

Point sur les chartes du groupe CARREFOUR :

Les chartes parentalités, diversité, l'accès au contrat en alternance des jeunes accompagnés par les missions local, entreprise et quartier et étudiants pour PARIS.
Elles reprennent les grands principes et elles seront communiquées via le portail RH Market
La CFDT demande que ces chartes soient communiquées

Point sur la répartition des horaires en magasin matin/après midi

C'est un point à voir en CE s'il existe des problématiques sur le sujet.

Il n'y a pas de consigne nationale sur le sujet, c'est localement qu'il faut voir le sujet.

La CGT rappelle que le changement collectif d'horaire doit être soumis à l'information et la consultation des instances.

Point sur l'aménagement des horaires en magasin le 24 décembre et le 31 décembre 2013.

La direction indique que ce point doit être traité en local et non sur le plan national,
La direction opérationnelle de la DO concernée devra répondre sur le sujet.

Point sur les cadeaux faits aux salariés pour les fêtes de fin d'année.

Question qui revient chaque année devant le CCE

La direction sur le plan national ne donne pas de consigne et chaque direction opérationnelle décide du cadeau qu'elle entend distribuer aux salariés.

Point sur le CICE alloué à CSF France

Le CICE a permis de remettre des heures en magasin, de mettre en œuvre une équipe de déploiement MARKET et des embauches.

Le CICE est un crédit d'impôt utilisable à priori et non a posteriori et son mode de calcul est fixé par décret

Point sur la prime à l'emploi.

Il est remonté que l'administration fiscale demande que l'entreprise déclare le nombre d'heures des salariés pause inclus car cela a une incidence sur le paiement de la prime à l'emploi. L'entreprise ne déclare que le temps de travail effectif des salariés et du coup cela vient minorer le montant à verser au salarié concernant la prime à l'emploi.

Point sur la durée du travail.

La CFDT expose qu'il y a des problèmes sur la mise en œuvre de la durée du travail
Un salarié doit avoir deux jours de repos par semaine conformément à la CCN et au code du travail

Un salarié ne peut pas venir pour moins de 3H de temps de travail et 10H maximum,
La notion de demi journée est définie pour un temps partiel et indique qu'une demi journée correspond à 5H au-delà c'est une journée de travail.

Aucune définition n'a été fixée concernant les temps complets sur la demi journée. Le nombre d'heure, le début et la fin d'une demi journée, la pause dans le temps de travail effectif,....

La CGT s'oppose à des demi journée de 5H car ils disent que les salariés perdraient un ticket restaurant et qu'ils préfèrent des journées plus longues pour ne pas revenir l'après-midi

La CFDT rappelle cependant que l'employeur doit assurer la santé et la sécurité au travail des salariés et le temps de repos est fixé dans le code du travail et la CCN. Le non respect des temps de repos est constitutif d'une infraction pénale, y compris le fait de faire travailler un salarié plus de 6 jours consécutif sur une ou deux semaines.

Par conséquent, la CFDT informe la direction qu'elle saisira la commission d'interprétation de la CCN sur le sujet ainsi que l'inspection du travail et au besoin saisira le TGI sur la problématique de la santé et la sécurité au travail.

Information du Président.

Sur les cessions, intégration et créations

La direction nous indique les magasins devant être cédés, BAUVIN région Nord Est, CACHAN région RPO, ANNEMASSE région CENTRE EST, TOULOUSE COMPENS région Sud Ouest

Information sur l'intéressement collectif

Sur le CA tous les sièges auront 350€, sauf le Centre 100€ et le Rhône Alpes 450€

Sur le critère taux de démarques, le montant sera donné par magasin

Sur l'objectif baromètre clients, le montant est de 300€ pour tous les magasins

Information sur l'évolution des valeurs de parts

Long terme 20,8% ; Evolution 14,75% ; Equilibre solidaire 10,05% ; Prudence 4,78% ;
Court terme 0,11%

Information sur la gestion du régime complémentaire de frais de santé non cadres

Le régime de santé CAPAVES sera géré à partir de janvier par HUMANIS qui a absorbé la CAPAVES. Remise du guide à destination des IRP sur la santé au travail



web

Vos délégués CFDT

<http://www.cfdtcarrefourmarket.fr>

ou sur

<https://www.facebook.com/cfdtcarrefourmarket>