

Commission Nationale Hygiène Sécurité et Conditions de travail

Réunion du 05 mai 2010

Etaient présents :

Pour la Direction :

- M. Marc VEYRON, DRH
- Mme Estelle CHAMPENOIS, Responsable des Relations Sociales Carrefour Market France,
- Mlle Aurore MINJARD, Juriste Relations Sociales

Membres désignés par les Commissions Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail des comités d'établissement :

- Mme Annie BOLLOTTE (CFDT)
- Mme Michèle CHAILLOU (CFDT)
- Mme Christiane DANEZAN (CFDT)
- M. Olivier VERCOUTRE (CFDT)
- M. David BUSSON (CF E-CGC SNEC)
- Mme Christel VERNET (CFE-CGC SNEC)
- Mme Brigitte MALAQUIN (CFTC)
- Mme Fatiha CHALAL (CGT)
- M. Edouardo FERREIRA (CGT)
- M. Pascal GRAIN (CGT)
- M. Laurent LAMAURY (CGT)
- Mme Martine CABROL (FO)
- M. Jean-Pierre HOO PARIS (FO)
- M. Pascal PERU (FO)

Chargées de mission de l'ARACT :

- Mme Catherine GIRAUDON
- Mme Evelyne POLZHUBER

Début de la réunion à 9h30

Information en vue d'une consultation de la CNHSCT sur le projet de déploiement « Tous Commerçants » (Présentation Powerpoint)

Estelle CHAMPENOIS rappelle, conformément à l'ordre du jour, que la réunion de ce jour est consacrée à l'information de la CNHSCT en vue d'une consultation sur le projet de déploiement « Tous Commerçants » et indique que dans ce cadre les chargées de mission de l'ARACT vont présenter leur analyse des impacts du projet suite à leur visite dans 5 des magasins test.

Evelyne POLZHUBER indique qu'elles vont présenter aujourd'hui les premiers retours constatés et qu'une analyse plus approfondie sera restituée au CCE. Elle rappelle que certains impacts ne pourront être mesurés que sur le moyen et long terme et dépasseront le temps de l'expérimentation et de leur intervention.

Elle rappelle également les 5 magasins visités dans lesquels elles ont passé entre 1 et 2 jours et explique qu'elles ont procédé par des entretiens (entretiens individuels et tables rondes) et des observations des situations de travail. Elle tient à souligner l'implication des magasins, du DM, du DR et DRH qui leur ont proposé un programme (excepté Châtillon) et permis d'effectuer leur analyse dans les meilleures conditions.

Laurent LAMAURY demande si les nouvelles fonctions sont déjà attitrées.

Evelyne POLZHUBER répond par l'affirmative.

Laurent LAMAURY demande de quelle façon la Direction pourra revenir en arrière si elle décide de ne pas déployer.

Evelyne POLZHUBER précise que certains salariés ont des périodes d'essai et poursuit en indiquant qu'environ 70 personnes ont été rencontrées en entretien individuel et de 100 à 120 salariés ont été interrogés lors des observations.

Laurent LAMAURY demande si elles sont restées tard dans les magasins pour observer la dépoté.

Evelyne POLZHUBER répond qu'elles sont restées tard et qu'elles sont également venues à tôt à 5 h dans certains magasins.

Catherine GIRAUDON précise qu'il n'y avait pas de dépoté le soir dans les magasins dans lesquels elles sont restées tard.

Laurent LAMAURY estime que l'ARACT ne peut rien dire sur la dépoté du soir en magasin.

Marc VEYRON précise que suivant les heures de livraison et l'organisation des magasins, ils effectuent la dépoté le soir ou le matin. Le procédé de dépoté reste cependant le même que celui-ci se déroule le soir ou le matin.

Fatiha CHALAL demande à l'ARACT si elles ont pu voir les salariés qui restaient après la fermeture le soir.

Evelyne POLZHUBER répond par la négative.

Fatiha CHALAL estime donc que leur analyse n'est pas complète.

Evelyne POLZHUBER précise que lors de leur visite, dans la plupart des magasins, il s'agissait de la 1^{ère} semaine de mise en place de la nouvelle activité sans la présence du coach.

Laurent LAMAURY demande ce qu'est un coach.

Evelyne POLZHUBER répond qu'il s'agit d'une personne qui accompagne la mise en place du test.

Olivier VERCOUTRE demande à quel moment elles ont rencontré les salariés.

Evelyne POLZHUBER répond que les entretiens se sont déroulés pendant leur temps de travail. Les magasins ont fait en sorte de libérer du temps de manière à ce que cela ne gêne pas l'activité. Elle précise que dans un magasin 2 salariés ont voulu rester après leur temps de travail pour les rencontrer alors qu'ils n'étaient pas prévus dans les entretiens individuels.

Laurent LAMAURY répète qu'il ne comprend pas ce qu'est un coach.

Marc VEYRON indique qu'il y a un coach par magasin qui reste pendant une durée déterminée pour aider le magasin pendant la mise en place du test.

Evelyne POLZHUBER poursuit sa présentation sur les limites de leur analyse du fait que :

- quelques magasins étaient en attente de certains matériels,
- l'aménagement des laboratoires n'était pas terminé partout,
- toutes les formations n'avaient pas été réalisées
- la polyvalence n'était pas toujours mise en place aux caisses (des rayons vers la caisse)
- la messagerie unique, la centrale de réparation n'étaient pas opérationnelles.

Pascal GRAIN demande si les commissions formation ou les CE ont été informés des formations Tous Commerçants qui ont été réalisées et de leur contenu.

Marc VEYRON répond qu'il ne s'agit que d'un test. Il précise que lors des CCE d'octobre et novembre 2009, il avait été dit que l'accompagnement et les formations nécessaires à la mise en place du test seraient effectués et que si un déploiement était envisagé, une modification du plan de formation interviendrait. Il ajoute que par définition, on ne peut savoir à l'avance comment un test va se dérouler notamment sur les besoins en formations. Dans la mesure où on sait désormais quels sont les besoins nécessaires en formation, il indique qu'il leur sera présenté un plan de formation modifié lors d'un prochain CCE. Les magasins test servent à établir la méthode qui pourra être utilisée si la décision de déploiement est prise, et ce de la même façon que ce qui a été fait lors du changement d'enseigne Champion.

Olivier VERCOUTRE remarque qu'il aurait été judicieux que les magasins choisis aient les équipements complets au niveau des caisses.

Evelyne POLZHUBER rappelle que les magasins ont été choisis depuis le mois de janvier et que les magasins eux même à l'époque ne pouvaient pas prévoir à partir de quand ils allaient être équipés totalement.

Marc VEYRON tient à rappeler que l'ARACT est strictement indépendante et qu'il y a des questions qui relèvent plus des décisions prises par la Direction notamment en matière de formation, et qui n'ont rien à voir avec les observations faites par l'ARACT.

Laurent LAMAURY souhaite savoir quelles sont les formations qui ont été réalisées et celles qui ne l'ont pas été.

Marc VEYRON indique que ce point sera étudié cet après midi.

Pascal GRAIN regrette que la réunion ne se soit pas passée exclusivement entre la CNHSCT et l'ARACT sans la présence de la Direction.

Marc VEYRON rappelle que la CNHSCT est également composée de représentants de la Direction.

Catherine GIRAUDON poursuit sur les premiers éléments de retour sur le processus en amont (réunions avec les IRP, entretiens individuels avec les salariés, ...). Le constat est celui d'un effort de communication reconnu par les salariés et la ligne hiérarchique mais les interlocuteurs leur ont également fait part d'un manque de visibilité et d'une impression de découvrir le projet au fur et à mesure.

Edouardo FERREIRA demande si les changements de directeur régional (DR) ont pu entraîné une gêne dans la mise en place du test.

Catherine GIRAUDON reconnaît que cela a pu créer une certaine gêne (exemple : Pierres). Elle poursuit sur le fait qu'il n'y a pas eu de problème d'arbitrage dans la majeure partie des 5 magasins pour le choix des salariés sur les postes clé.

Concernant les entretiens individuels, le constat est qu'ils se sont plutôt bien passés, les magasins ayant fait l'effort de prendre en considération toutes les contraintes (horaires, accès au travail, poste occupé précédemment, ...). Cependant, elle ajoute que certains salariés affirment avoir manqué de temps de réflexion. Elle suggère de fournir une copie du questionnaire au salarié voire de le lui remettre avant l'entretien ou de l'afficher pour qu'il puisse le remplir préalablement. Elle donne l'exemple du magasin de Pierres où il est remis une copie du questionnaire au salarié avec la mention « non contractuel » après l'entretien.

Elle reconnaît que le temps de déploiement du test est un peu court mais qu'une conséquence positive pour le magasin est notamment la satisfaction de pouvoir se remettre à niveau grâce à un gros travail de préparation.

Laurent LAMAURY demande si les employés ont fait ce constat.

Catherine GIRAUDON répond par l'affirmative et cite certains salariés qui lui ont dit « on essuie les plâtres mais on fait l'histoire ». Elle n'occulte pas cependant les retours négatifs tels qu'une certaine désorganisation et des retours clients négatifs.

Evelyne POLZHUBER fait ensuite un retour sur les nouvelles fonctions.

Concernant les managers magasin, elle indique que la légitimité de leur nomination est reconnue. Elle ajoute que les managers magasin apprécient leur évolution mais ils ont du apprendre à travailler à 2 car ils n'ont pas forcément la même vision et ont donc eu à se coordonner. Elle répond à une question qui avait été posée lors d'un précédent CCE ou CNHSCT sur la période des congés et constate qu'aucune inquiétude à ce sujet n'a été exprimée.

Concernant les gestionnaires de stock, elle constate que ce poste est majoritairement tenu par des femmes et que leur nombre n'est pas similaire dans tous les magasins, certains ayant un suppléant mais ce binôme n'existe pas partout. Les aspects négatifs de ce poste sont les suivants : un poste qui paraît lourd et dont les contours restent encore à définir.

Le même constat est fait pour l'approvisionneur principal.

Concernant la responsable relation client (RRC), il est difficile de faire des constats généraux car le secteur caisse reste encore à part dans le magasin et il n'y a pas eu de changements profonds mais simplement une évolution de la fonction. Les RRC disent avoir plus de relationnel avec les clients et les hôtes(ses) de caisse et trouvent intéressant de participer aux réunions des consommateurs et d'être le référent e-learning. Elles trouvent cependant regrettable de délaissé un peu l'accueil par rapport à des tâches administratives importantes. Il y a donc un compromis à trouver dans la nouvelle organisation entre ce qui se fait entre les rayons et le passage des rayons vers la caisse.

Evelyne POLZHUBER évoque ensuite les plannings qui sont un enjeu important dans le projet mais marqués par une certaine complexité. Elle indique que dans 3 magasins, le changement d'organisation s'est fait sur la base des anciennes grilles de planning. La tendance est généralement de fournir les plannings 3 semaines à l'avance.

Laurent LAMAURY souligne qu'il n'est pas d'accord avec la décision de Marc VEYRON qui est d'attendre la fin de la présentation pour poser des questions.

Evelyne POLZHUBER poursuit en indiquant que majoritairement les salariés sont satisfaits, leurs souhaits d'horaires ayant été respectés. En revanche, pour certains cela se traduit par davantage d'après midi travaillées et des problèmes sur les coupures et les amplitudes. Elle indique que les briefs pour les employés se font plutôt de façon individuelle avec le manager (environ 2 mn) ce qui évite des remontrances collectives. Les salariés prennent ensuite une pause commune ce qui favorise la communication.

Catherine GIRAUDON indique un accueil favorable de la polyvalence quant au principe. Elle constate que la polyvalence pouvait se pratiquer sur la barre trad avant le projet. Concernant la polyvalence des rayons vers les caisses, elle est effective dans 2 magasins seulement (par exemple, ce n'est pas le cas de Jonage et Pierres qui attendent les caisses tactiles). La polyvalence se pratique plus de la caisse vers les rayons dans tous les magasins. Il y a eu quelques refus de la part des hôtes(ses) de caisse sauf dans un magasin où tout le monde a accepté. Elle indique que les « règles du jeu » de la polyvalence peuvent être méconnues ou difficiles à comprendre pour certains salariés. En effet, si le principe de volontariat ainsi que les souhaits et contraintes des salariés sont respectés autant que possible, ce principe n'est pas toujours évident pour les salariés. Dans un magasin, des salariés ne savent plus quelles sont les activités pour lesquelles ils ont accepté la polyvalence et dans plusieurs magasins, quelques salariés disent être envoyés sur des activités non demandées.

Christiane DANEZAN indique que les salariés de son magasin n'ont pas eu de double de leur entretien.

Catherine GIRAUDON explique que la polyvalence non planifiée peut contribuer à créer une confusion pour les salariés, en effet une hôtesse de caisse va en rayon s'il n'y a pas de clients en caisse mais elle n'aura pas été forcément planifiée.

Elle constate des éléments positifs et négatifs de la polyvalence : l'enrichissement du travail est apprécié mais il y a un sentiment d'inégalité dans la mesure où tous les salariés vont prêter main forte au rayon frais pour que celui-ci soit prêt en premier mais le sec n'obtient pas forcément la même aide en retour. Certains salariés ont un sentiment de désorganisation car pour la dépoter ils ne savent pas à qui s'adresser en cas de problème. De plus, l'approvisionneur principal et le manager peuvent donner des directives contradictoires. Elle suppose que ces dysfonctionnements sont inévitables en période de rodage et que par la suite les choses vont se mettre en place et être mieux coordonnées. Elle relève également chez certains salariés une perte de responsabilité car le salarié n'est plus responsable de son rayon et a donc un sentiment d'incompétence et de perte d'autonomie car son supérieur lui dit dans quel rayon se rendre.

Evelyne POLZHUBER aborde ensuite le point de la conciliation vie professionnelle et vie privée qui est un des objectifs du projet et qui apparaît dans certaines des questions posées lors de l'entretien. Les managers magasin dont l'organisation de travail est sur le matin ou l'après midi considèrent qu'il s'agit d'une réelle amélioration. Les directeurs de magasin, quant à eux, sont pour l'instant encore mobilisés car c'est la phase de mise en place mais ils pensent que l'organisation sera positive car ils auront 2 managers magasin sur qui se reposer. Cependant dans un magasin, un point négatif ressort : une longue coupure entre le matin et l'après midi et une amplitude importante, bien que respectée.

Evelyne POLZHUBER fait état d'un rythme soutenu pendant la dépoter car il faut aller très vite. Elle donne l'exemple d'une fromagère qui aide jusqu'à 8h au frais et qui n'a plus que 30 minutes pour préparer son rayon. Il y a donc un ressenti de charge accru aussi bien physique que mental. De plus la recherche des produits pendant la phase d'apprentissage accentue le sentiment qu'il y a plus de travail à fournir.

Catherine GIRAUDON intervient ensuite sur tous les équipements magasins et indique que dans certains magasins des équipements étaient déjà présents (tour de mise en rayon),

notamment dans une exploitation où le rangement des réserves était déjà une priorité, ils étaient donc en avance sur ce point.

Concernant la table de mise en rayon, elle est appréciée mais elle n'est pas toujours utilisée comme prévu et il est notamment reproché le manque d'accroches et le fait qu'elles ne s'emboîtent pas.

Concernant la table d'ensachage PVP, les salariés se plaignent de devoir se cambrer pour mettre le pain dans les sachets à cause du panneau d'ensachage qui est situé trop bas. Il conviendrait de le remonter pour que les salariés aient plus de place.

Evelyne POLZHUBER fait un retour sur l'outil horaire Tous Commerçants qui établit les plannings mais qui est trop lent à traiter les données. Elle indique ensuite qu'elles ont eu peu de retours sur les outils pour la Direction car ils n'étaient pas en place au moment de leur visite en magasin (exemple : la messagerie unique n'est pas encore opérationnelle).

En conclusion, Evelyne POLZHUBER et Catherine GIRAUDON indiquent qu'il s'agit d'un projet apprécié dans ces principes généraux (client au centre du projet, polyactivité, conciliation des temps, etc.). En revanche, les retours sur la mise en pratique sont plus négatifs. Le magasin est globalement plus présentable car il n'y a plus de palettes dans les rayons et le service nettoyage a pu être mobilisé sur d'autres horaires avant l'ouverture. Elles insistent sur l'implication de toute la ligne hiérarchique (directeur, fonction RH, DR et DO) et du coach ainsi que la préparation du magasin (pré requis notamment) qui sont déterminants.

Annie BOLLOTTE remarque que l'ARACT n'a pas parlé des périmés.

Evelyne POLZHUBER répond que cette question n'a pas été soulevée.

Christiane DANEZAN demande à l'ARACT si la Direction a eu cette présentation avant et si elle a demandé des modifications avant sa présentation.

Evelyne POLZHUBER répond par la négative, le document ayant été envoyé hier soir pour pouvoir faire les impressions en nombre suffisant, aucune modification n'est intervenue.

Laurent LAMAURY demande si l'ARACT a effectué une expertise ou un sondage.

Evelyne POLZHUBER précise qu'elles ne sont pas experts auprès du CHSCT et qu'elles ont analysé les réponses des salariés, analyse complétée par des observations afin d'objectiver la situation.

Laurent LAMAURY regrette que seuls les avis des salariés soient ici repris car il aurait été intéressant de connaître l'avis de l'ARACT.

Catherine GIRAUDON ajoute qu'il s'agit d'une méthodologie qui consiste à faire des constats.

Olivier VERCOUTRE demande si les 5 magasins visités sont ouverts en continu sur la journée.

Evelyne POLZHUBER répond par l'affirmative.

David BUSSON trouve que l'analyse est bien faite mais regrette qu'il n'y ait pas d'exemple de dépote le soir afin d'avoir un retour sur le travail des managers magasin. Leur ressenti aurait peut être été différent de celui des employés. Il aurait aimé voir apparaître que les fonctions ne sont pas bien délimitées. Selon lui, cette situation n'est pas forcément temporaire comme le laisse entendre l'ARACT à plusieurs reprises.

Laurent LAMAURY demande si tous les salariés ont reçu un avenant lors de l'entretien.

Catherine GIRAUDON explique que des avenants ont été remis aux hôte(sses) de caisse mais qu'ils n'ont pas tous été signés.

Marc VEYRON ajoute que ce courrier a été remis au salarié par le directeur de magasin ou le manager et que le défaut de réponse dans un délai d'un mois vaut acceptation. Il admet cependant que ce courrier manque de précision pour le salarié sur sa capacité à refuser et que cela peut faire partie des points d'amélioration.

Michèle CHAILLOU estime que le contraire aurait été plus logique : le défaut de réponse devrait valoir refus de la polyvalence.

Christiane DANEZAN demande si les fiches de fonction de l'approvisionneur principal et du gestionnaire de stock ont été finalisées.

Estelle CHAMPENOIS répond par la négative car les descriptifs de poste qui ont été fournis aux membres sont encore susceptibles d'évoluer.

Laurent LAMAURY demande si les lettres ont été remises lors des entretiens.

Estelle CHAMPENOIS répond que le courrier n'a pas été remis à tous les salariés mais que les entretiens ont, sauf exception, tous eu lieu. Elle rappelle que la préconisation était de remettre le courrier à tous les salariés même si cela n'a pas été le cas sur tous les magasins test.

Laurent LAMAURY indique qu'il n'y a pas eu d'entretiens et d'explications à Châtillon.

Marc VEYRON explique que le directeur du magasin n'a pas souhaité remettre les courriers à tous les salariés mais que les entretiens ont eu lieu.

Il indique ensuite qu'après la mise en place de l'organisation, il y a eu un processus de certification pour vérifier ce qui a été fait. Il apparaît que 7 magasins test ont eu cette certification à blanc.

Christiane DANEZAN demande à l'ARACT si les RRC ont fait des réunions de consommateur.

Evelyne POLZHUBER répond qu'une RRC s'est exprimée en ce sens.

Christiane DANEZAN explique que dans son magasin les horaires des salariés sont indiqués dans un classeur, par ordre alphabétique et sont écrits en très petits caractères. De plus, la feuille disparaît lorsque certains salariés prennent leur feuille d'horaires pour la photocopier. Elle demande si cela se déroule de la même façon dans tous les magasins test.

Catherine GIRAUDON répond par la négative. Elle indique que dans un des magasins, elle a observé que les horaires étaient affichés dans le couloir par salarié par ordre alphabétique avec toutes les tâches de la semaine.

Olivier VERCOUTRE demande si la base contrat est indiquée sur cette feuille.

David BUSSON répond que c'est le salarié qui indique sur la feuille le nombre d'heures réalisées.

Christiane DANEZAN fait remarquer que le logiciel ne respecte pas la réglementation sur les amplitudes. Par exemple lors des inventaires, si un salarié vient à 5 heures puis revient le soir de 20h à 23h, le logiciel s'arrête à 22 heures, les heures effectuées après ne peuvent pas être renseignées.

[Après vérification, il apparaît que le logiciel prend en compte les heures de 4h à 23h].

Christiane DANEZAN demande ensuite si le facing est une priorité.

Marc VEYRON répond qu'au début du projet, il était demandé que les rayons soient pleins et que le facing soit réalisé après. Puis après quelques visites et des remarques de clients, des modifications ont été apportées au process. Le facing, même s'il est nécessaire, peut donc être fait après l'ouverture du magasin, le but étant avant tout que le magasin soit dégagé des palettes.

Martine CABROL demande si les nouveaux embauchés seront polyvalents.

Marc VEYRON répond par l'affirmative.

Laurent LAMAURY demande à l'ARACT ce qu'elles ont constaté à l'ouverture du magasin.

Evelyne POLZHUBER dit que les constats peuvent être différents d'un magasin à l'autre : soit des allées complètement dégagées soit un ou deux cartons lors de l'arrivée des premiers clients mais elles n'ont jamais vu d'allées encombrées.

Olivier VERCOUTRE indique que tout est mis en réserve.

Evelyne POLZHUBER précise que les réserves visitées étaient plutôt bien rangées.

Marc VEYRON reconnaît qu'aujourd'hui des marchandises encombrant inutilement les réserves ; il donne l'exemple du stock de la foire aux vins qui peut être conservé d'une fois sur l'autre. C'est pourquoi un plan intéressant et ambitieux est actuellement en cours avec un système qui permet de suivre ces stocks pour qu'ils ne restent pas longtemps en réserve et qui indique à quel prix les mettre pour réduire ces stocks.

Edouardo FERREIRA s'interroge sur l'attrait de rayons avec des produits de plus en plus divers et mélangés pour les clients.

Marc VEYRON fait remarquer que des « coins promo » existent déjà dans les magasins.

Christiane DANEZAN demande si l'ARACT a constaté une diminution d'heures et du nombre d'hôte(sses) de caisse depuis la mise en place du projet Tous Commerçants.

Evelyne POLZHUBER répond que les effectifs n'ont pas baissé.

Catherine GIRAUDON ajoute que les nouvelles fonctions sont ressenties comme un manque de ressources car des salariés sont affectés à ces fonctions ce qui fait des « bras en moins » puisque ces ressources ne sont pas remplacées et sont affectées ailleurs.

Olivier VERCOUTRE s'interroge sur la façon dont cela va se passer pendant les remplacements de congés payés car les salariés en remplacement ne seront pas formés.

Marc VEYRON indique qu'aujourd'hui, pendant les remplacements vacances, les salariés font déjà des tâches plutôt basiques.

Fatiha CHALAL revient sur l'organisation du temps de travail et les jours de repos. Elle constate que les salariés ont perdu leur jour de repos (le mercredi).

Evelyne POLZHUBER répond par la négative, il ne s'agit que de quelques remontées de salariés mais elle insiste sur la volonté de la direction dans les 5 magasins de concilier au mieux la vie privée et la vie professionnelle même si cela n'est pas possible à chaque fois. Elle donne l'exemple d'un salarié qui a demandé le jeudi comme jour de repos et qui l'a obtenu.

Fatiha CHALAL demande si le principe du volontariat existe réellement ou si la direction a imposé aux salariés la polyvalence.

Evelyne POLZHUBER répond que les salariés qui ont refusé d'aller en caisse ou inversement ceux qui ne souhaitaient pas aller en rayon n'y ont pas été. La direction n'a rien imposé aux salariés.

Martine CABROL constate cependant qu'une hôtesse de caisse à Voiron qui a refusé d'aller en rayon s'est retrouvée à faire beaucoup plus de fermetures mais elle admet que dans l'organisation du magasin, si l'hôtesse de caisse commence tôt (par des activités en rayons) elle ne pourra pas faire de fermetures.

Laurent LAMAURY indique que les fermetures sont des « punitions ».

Christel VERNET répond qu'il ne s'agit en aucun cas d'une punition, le directeur de magasin n'a pas le choix : si un salarié commence plus tard, c'est ce salarié qui effectuera la fermeture et non pas l'hôte(sse) de caisse qui est arrivé(e) à 6h30 par exemple pour mettre en rayon.

Fatiha CHALAL indique que pour les salariés à temps partiel, leurs horaires ne peuvent pas être changés sans leur consentement.

Evelyne POLZHUBER répond qu'à sa connaissance il n'y a pas eu de changement particulier. Les heures complémentaires ont été faites à la demande des salariés et ont été intégrées dans le nouveau planning.

Martine CABROL demande ce qu'il en est pour les salariés ayant un 2ème travail.

Evelyne POLZHUBER répond que ce point est abordé lors de l'entretien et pris en compte.

Laurent LAMAURY demande si les hôtes(ses) de caisse ont des heures précises pour aller en rayon.

Evelyne POLZHUBER répond qu'il y a 2 sortes de polyvalence : la polyvalence planifiée et la polyvalence non planifiée ce qui peut être source de confusion pour les salariés. Dans le 2ème cas, une personne en caisse peut être appelée en rayon sans que cela ait été planifié ce qui est conforme à Tous Commerçants selon un coach.

Laurent LAMAURY indique que la différence entre la polyvalence et la polyvalence se résume au fait que le 1er n'était pas formalisé auparavant alors que la polyvalence est organisée depuis le projet Tous Commerçants.

Estelle CHAMPENOIS répond que ce point a été présenté lors des CCE d'octobre et novembre dernier.

Marc VEYRON ajoute qu'elle a été vue dans le film tourné à Neuville Les Dieppe.

Fatiha CHALAL demande ce qui se passe lorsqu'un salarié appelé pour aller en rayon ou en caisse, alors qu'il n'est pas prévu qu'il soit polyactif ce jour là, refuse.

Evelyne POLZHUBER répond qu'elles n'ont pas rencontré ce cas.

Edouardo FERREIRA revient sur une question qu'il avait posée lors de la CNHSCT du mois de mars dernier sur les gestes et postures à adopter pour les meubles PVP qui sont très hauts et demande à l'ARACT si elles ont constaté ce problème.

Catherine GIRAUDON répond qu'elles ont pu constater le problème inverse : lorsque le salarié met les baguettes dans les sachets, il peut arriver que le panneau soit trop bas ce qui lui cache la visibilité de la manœuvre. Il apparaît donc nécessaire de régler ces panneaux en fonction des salariés.

Marc VEYRON souligne qu'il s'agit seulement de l'emballage, le geste est donc léger.

Edouardo FERREIRA avait remarqué que 2 réserves étaient prévues pour les fruits et légumes alors qu'en région parisienne il n'y a pas assez de place dans les réserves. Il demande à l'ARACT si dans les magasins visités, il y a 2 réserves différentes.

Les personnes de l'ARACT répondent par l'affirmative.

Edouardo FERREIRA s'interroge sur la personne qui sera sanctionnée dans les rayons frais LS dans la mesure où les salariés n'ont plus de rayons attirés et souhaite savoir si les magasins ont développé quelque chose sur cet aspect.

Catherine GIRAUDON répond que de manière générale, le magasin essaie de remettre sur les rayons une personne plus ou moins attirée sur un rayon pour gagner du temps.

Laurent LAMAURY demande si un temps est donné aux salariés pour effectuer la dépose, la mise en rayon, ...

Marc VEYRON répond que l'approvisionneur principal connaît approximativement le temps nécessaire à la dépose de telle palette afin de l'aider à répartir le travail entre les équipes.

Catherine GIRAUDON ajoute qu'elles ont observé que les salariés étaient placés par l'approvisionneur principal ou le manager magasin.

Laurent LAMAURY demande si la pause qui se déroule en toute convivialité est une pause supplémentaire et si la direction impose de prendre la pause à une heure particulière.

Marc VEYRON répond qu'il n'y a pas de pause supplémentaire.

Evelyne POLZHUBER indique que l'heure de pause n'est pas imposée et qu'elle a lieu avant l'ouverture du magasin.

Fatiha CHALAL demande si l'ARACT a eu des remontées sur la pause l'après midi.

Catherine GIRAUDON répond par la négative et ajoute que la pause est bien intégrée dans le planning.

Laurent LAMAURY demande quel est le nombre d'heures effectué en rayon par les hôtes(ses) de caisse.

Evelyne POLZHUBER répond qu'il est très faible.

Catherine GIRAUDON donne l'exemple du magasin de Jonage où cela représente environ 3 ou 4 heures par semaine sur un volume supérieur à 150 heures.

Marc VEYRON rappelle que l'objectif du projet est tourné autour des clients.

Laurent LAMAURY se demande si ce constat reflète ce qui va se passer par la suite et pense que ce chiffre sera bien supérieur. Il remarque que les hôte(sses) de caisse sont très content(e)s car cela ne concerne que 3 ou 4 heures par semaine.

Pascal GRAIN ajoute que les moyens nécessaires qui ont été mis en place dans les magasins tests (exemple : les coach) n'existeront plus demain.

Christiane DANEZAN demande combien de temps les magasins test resteront en test.

Marc VEYRON répond qu'ils resteront en test jusqu'à ce que la décision de déploiement soit prise.

Annie BOLLOTTE demande si le chiffre d'affaires de ces magasins test a augmenté car à Chartrettes ce n'est pas le cas.

Marc VEYRON répond qu'il se renseignera et ajoute qu'il est important de prendre en compte également l'environnement, les concurrents, la prévision du magasin, ...

Fatiha CHALAL trouve qu'il n'est pas fait mention des directeurs de magasin et se demande ce qu'ils font.

Evelyne POLZHUBER répond qu'il accompagne les nouvelles fonctions.

Christel VERNET demande si le directeur remplacera le manager magasin pendant ses congés.

Marc VEYRON répond par l'affirmative.

Fatiha CHALAL fait part d'une rumeur selon laquelle le directeur de magasin aurait en charge 2 à 3 magasins.

Marc VEYRON répond par la négative et précise que cela n'est pas réalisable. Il ajoute que le seul cas qui peut éventuellement se présenter, de façon très provisoire, est que le directeur d'un magasin veille sur le magasin juste à côté du sien en raison d'un problème de remplacement suite au départ de l'autre directeur.

Pascal GRAIN demande si les nouveaux membres de la CNHSCT vont être informés.

Estelle CHAMPENOIS répond que tant que la nouvelle instance n'est pas en place, la CNHSCT actuelle continue à être convoquée. Elle précise que s'il y a des nouveaux membres désignés au cours du mois de mai, ils recevront les documents et seront convoqués à la prochaine réunion de la CNHSCT dans la mesure où il n'y a pas qu'une seule réunion sur Tous Commerçants.

Christiane DANEZAN demande si le poste de réceptionnaire existe toujours.

Estelle CHAMPENOIS répond qu'il n'est pas directement concerné par le projet Tous Commerçants. Leur poste est maintenu là où ils existent.

Catherine GIRAUDON indique qu'on ne leur a pas parlé de réceptionnaire.

Olivier VERCOUTRE demande si un matériel spécifique est mis en place pour les salariés handicapés en magasin car il ne faut pas les freiner s'ils veulent également être polyvalents.

Evelyne POLZHUBER répond qu'elles n'ont pas vu de matériel spécifique.

Laurent LAMAURY demande si les managers magasins étaient déjà tous cadres avant.

Evelyne POLZHUBER répond par la négative, la plupart du temps ce sont des agents de maîtrise qui sont passés cadres.

Christel VERNET demande si les MDR3 sont passés en priorité manager magasin.

Evelyne POLZHUBER répond par la négative et donne l'exemple d'un MDR3 qu'elles ont rencontré qui est resté cadre sans occuper le poste de manager magasin.

Laurent LAMAURY demande comment sont choisis les approvisionneurs principaux et les gestionnaires de stock car ces postes pourraient convenir à des salariés handicapés.

Catherine GIRAUDON indique que dans un magasin, une personne en charcuterie s'est vue proposer le poste de gestionnaire de stock car elle a eu des problèmes de santé et ce poste lui permettait d'avoir moins de contraintes physiques.

Laurent LAMAURY en conclut qu'il n'y aura plus de problème d'inaptitude et de reclassement dans les magasins.

Estelle CHAMPENOIS répond que nous continuerons à faire les mêmes démarches qu'aujourd'hui en recherchant le meilleur reclassement possible.

Annie BOLLOTTE indique que le manager d'un magasin, qui a fermé puis passé Dia, a été reclassé dans un Carrefour Market en tant que EC4 gestionnaire de stock alors que ce magasin ne fait pas partie des tests.

Estelle CHAMPENOIS répond qu'il n'est pas prévu de nommer des approvisionneurs principaux et gestionnaires de stock dans les magasins qui sont hors du périmètre du test.

Olivier VERCOUTRE regrette que seuls 5 magasins aient été visités et qu'il n'aient pas été équipés de tout le matériel nécessaire lié au projet pour que l'ARACT puisse voir si cela fonctionne.

Marc VEYRON précise que les 22 magasins test seront étudiés plus en détail dans la présentation qui sera faite cet après midi.

Annie BOLLOTTE souligne qu'il y a beaucoup de choses négatives qui ressortent et qui impactent également les clients.

Marc VEYRON retient que le constat est contrasté, il existe des points d'amélioration relativement simples à mettre en œuvre, des corrections sont à apporter pour que cela fonctionne. Concernant les clients, il précise qu'il ressort des études clients que ces derniers sont quand même plus satisfaits.

Laurent LAMAURY demande à l'ARACT si elles ont observé que les salariés se changeaient et avaient la tenue adéquate lorsqu'ils passaient d'un rayon à l'autre.

Evelyne POLZHUBER répond par l'affirmative.

Pascal PERU demande ce que signifie le terme ARACT.

Evelyne POLZHUBER répond qu'il s'agit de l'Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail.

Pascal PERU demande ensuite si ce sont toujours les mêmes personnes lors de la dépoté.

Evelyne POLZHUBER indique que selon l'horaire de la dépoté, il s'agit de l'équipe présente à ce moment donc ce ne sont pas systématiquement les mêmes personnes.

Pascal PERU revient sur le constat de l'ARACT selon lequel la sélection des candidats aux postes d'approvisionneur et de gestionnaire n'a pas été un problème : il souhaite savoir si l'ARACT connaît le niveau de ces salariés avant de passer sur les postes clé.

Estelle CHAMPENOIS répond qu'une présentation sera faite cet après midi reprenant les anciens statuts des salariés qui sont aujourd'hui sur les postes clé.

Pascal PERU demande s'il y a eu des problèmes pour les représentants du personnel sur la prise des heures de délégation.

Evelyne POLZHUBER précise que tous les représentants du personnel ont été vus et qu'aucune remontée sur ce point n'a été évoquée.

Pascal PERU demande à l'ARACT leur ressenti sur leur mission.

Evelyne POLZHUBER précise que leur mission s'est déroulée dans de très bonnes conditions car les magasins visités ont tous « joué le jeu ». Elle ajoute qu'elles ont envoyé aux 5 magasins des demandes précises sur ce qu'elles voulaient voir et un programme adéquat correspondant leur a été fait par chacun des magasins à l'exception du magasin de Châtillon où les salariés n'avaient pas été prévenus de leur venue. Elle dit qu'elles ont ainsi pu se rendre compte que la vie d'un magasin n'était pas facile.

Laurent LAMAURY souhaite savoir si un avis favorable a été rendu par les représentants du personnel dans ces 5 magasins.

Estelle CHAMPENOIS répond par l'affirmative.

Fatiha CHALAL s'interroge sur les critères pour retenir ces 5 magasins.

Evelyne POLZHUBER répète (cf début de la présentation) que le choix s'est fait de sorte qu'il y ait des magasins de taille différente, rural et urbain, avec et sans représentants du personnel ainsi qu'en fonction de l'accessibilité du magasin pour qu'elles puissent s'y rendre.

Pause déjeuner

Estelle CHAMPENOIS informe les membres de la CNHSCT que cette réunion est consacrée à leur information sur le projet de déploiement Tous Commerçants en vue d'une consultation lors de la prochaine réunion.

Diapositives 4 à 7

Marc VEYRON rappelle le contexte et les objectifs de Tous Commerçants.

Pascal PERU s'interroge sur la définition de la supply chain.

Marc VEYRON répond qu'il s'agit de la logistique. Il présente ensuite le calendrier de mise en place du projet dans les magasins tests qui s'est déroulé sur 6 semaines bien cadencées avec la présence du coach qui aide le directeur et le magasin à la mise en place du test.

Diapositives 8 à 17

Marc VEYRON présente ensuite le processus suivi soit l'information/consultation des représentants du personnel puis la prise de poste des managers magasin,...

Diapositives 18 à 21

Marc VEYRON présente un tableau sur les gestionnaires de stock et les approvisionneurs indiquant leur statut avant de passer EC4. Il précise qu'à Châtillon, un des approvisionneurs est proche de la retraite et est resté MDR5 sur ce poste.

Il décrit ensuite les missions de ces 2 postes clé.

Laurent LAMAURY demande si le gestionnaire de stock met parfois en rayon.

Marc VEYRON répond par la négative, ce n'est pas prévu dans la fiche de fonction même si de manière très occasionnelle, ce n'est pas exclu.

Diapositives 23 et 24

Marc VEYRON fait un point sur la réalisation des entretiens et la polyvalence.

Christiane DANEZAN indique qu'en tant qu'hôtesse de caisse, elle n'a jamais reçu le courrier lui demandant si elle souhaitait être polyvalente car elle a indiqué lors de cet entretien qu'elle n'irait jamais en rayon.

Marc VEYRON précise qu'au terme de l'entretien, le directeur déterminait s'il remettait ou non le courrier au salarié en fonction de la position exprimée par le salarié sur la polyvalence.

Diapositives 26 à 30

Concernant la dépote, Marc VEYRON indique que la situation peut être différente d'un magasin à l'autre en fonction des horaires de livraison. Il précise qu'il n'y avait pas de magasin typiquement très urbain dans le test, même si Châtillon est celui qui s'en rapproche le plus. D'autres tests sont également menés sur des magasins hors CSF France qui permettront d'avancer sur ce point.

Olivier VERCOUTRE demande pourquoi il est indiqué pour le magasin de Teteghem que la dépote s'effectue le lundi à partir de 11h et que le magasin est fermé pour mise en rayon le lundi après midi.

Marc VEYRON répond que le magasin est fermé le lundi.

Pascal PERU indique que pour tous les magasins ouverts le dimanche, des livraisons vont intervenir le samedi et qu'il est nécessaire d'effectuer la dépote le lundi magasin fermé.

Marc VEYRON répond que ce ne sera pas généralisé à tous les magasins mais reconnaît que pour gagner du temps il est préférable que la mise en rayon et la dépote s'effectuent magasin fermé. Il ajoute que même s'il y a moins de clients le soir, comme à Châtillon, il n'est pas aisé de faire la dépote magasin ouvert.

Diapositive 35

Michèle CHAILLOU remarque que la table de dépote est souvent surchargée.

Estelle CHAMPENOIS précise que ces diapositives sont extraites d'un document qui sert aux coachs pour expliquer comment s'en servir mais les salariés ne se sont pas encore complètement appropriés la démarche. Il peut y avoir le sentiment que les choses ne fonctionnent pas de cette façon en magasin pourtant les messages ont été passés et il faut les répéter.

Marc VEYRON ajoute que l'approvisionneur principal va veiller à faire appliquer correctement le processus défini afin de gagner en ergonomie.

Diapositive 37

Estelle CHAMPENOIS indique que les tours de mise en rayon sont plus appréciées notamment parce qu'elles sont mieux utilisées.

Diapositive 40 à 49

Estelle CHAMPENOIS fait un point sur les outils qui ont été commandés sur les magasins tests.

Christiane DANEZAN demande à quelle date le document a été mis à jour.

Aurore MINJARD précise que ces données ont été remontées sur le mois d'avril.

Diapositive 50 à 52

Concernant la présentation de l'outil Excel de planification, Olivier VERCOUTRE demande si les jours fériés sont actuellement pris en compte dans l'outil.

Estelle CHAMPENOIS répond par la négative et précise que l'outil n'atteint pas les objectifs fixés c'est pourquoi dans la phase de déploiement, une nouvelle solution web qui intégrera ces problématiques sera mise en place.

Diapositive 54 à 56

Christiane DANEZAN demande si les zones grisées du tableau correspondent à l'absence de formations.

Estelle CHAMPENOIS le confirme et précise que les formations sont programmées et vont être faites mais qu'il n'est pas possible de former tous les salariés en même temps.

Marc VEYRON indique que l'essentiel des formations concerne le PGC et beaucoup moins la Zone Marché.

Christiane DANEZAN constate qu'aucune formation caisse n'est indiquée à Montpellier Justice alors qu'elle connaît des hôte(sses) de caisse qui l'ont faite.

Estelle CHAMPENOIS précise qu'en formation e-learning, si tous les modules ne sont pas terminés, la formation ne peut pas être validée.

David BUSSON demande s'il existe une formation pour le frais LS.

Estelle CHAMPENOIS répond que la formation PGC intègre la formation sur le frais LS. Les conclusions du test sont plutôt positives et à tempérer avec ce qui a été dit par l'ARACT ce matin. Concernant l'annexe sur les ruptures et les coûts journaliers, il est noté une amélioration sur les ruptures mais les coûts journaliers se dégradent, ce qui est attendu dans un premier temps d'ajustement avant de se redresser.

David BUSSON indique qu'il y a un souci de rotation ce qui est normal quand on n'a pas la compétence directe de savoir s'il faut commander ou pas. Il pense que 3 ou 4 mois sont nécessaires pour que ça aille mieux.

Laurent LAMAURY remarque que 3 ou 4 mois représentent une durée considérable sur l'intéressement collectif.

Olivier VERCOUTRE estime que la création du poste de gestionnaire de stock ne va rien régler.

Marc VEYRON indique que le « end to end » consiste à regarder toute la ligne pour voir d'où vient le problème : s'il s'agit d'une rupture entrepôt ou fournisseur. Même si le gestionnaire de stock ne peut rien y faire, il va néanmoins faire une surveillance de façon rapide.

David BUSSON dit que le gestionnaire de stock remonte les informations et les problèmes importants auprès de la DDV mais donne l'exemple de l'animalerie pour lequel le lien n'est pas fait actuellement avec la DDV.

Pascal PERU demande si les tables de mises en rayon sont installées d'office dans les magasins.

Estelle CHAMPENOIS répond qu'une analyse est faite lors des pré requis et en fonction notamment de la taille du magasin, ..., le nombre de tables ne sera pas le même d'un magasin à l'autre. Elles sont mises d'office dans le sens où dans le projet Tous Commerçants, il est prévu une dotation de chaque magasin concerné en tables de mises en rayon. Elle ajoute que les salariés n'ont pas l'habitude d'utiliser ces nouveaux outils et ont pris de mauvaises habitudes par exemple en déposant les pondéreux à même le sol alors que la préconisation est qu'ils doivent rester à hauteur d'homme pour limiter la manutention.

Annie BOLLOTTE indique que les salariés vont quand même dépoter de la palette à la table.

Estelle CHAMPENOIS répond qu'il y a des tire-palettes à grande levée pour mettre les produits à hauteur de la table.

Pascal PERU soulève que c'est déjà compliqué entre les fruits/légumes et les liquides pour savoir qui se servira du TPEGL, il doute que les salariés pourront s'en servir pour la dépoter.

Estelle CHAMPENOIS indique que la dépoter ne va pas forcément se faire sur les mêmes horaires à la différence d'aujourd'hui où la mise en rayon s'effectue en même temps pour tous les salariés.

Pascal PERU demande s'il est prévu des extensions de réserve pour ranger les tours de mise en rayon car les réserves sont petites dans certains magasins et certaines ont été réduites pour faire un SAS de livraison. Il approuve l'utilisation des tours de mise en rayon mais considère qu'il y aura un problème de stockage de même que pour les tables de mise en rayon.

Estelle CHAMPENOIS indique qu'il n'y a pas eu de problématiques liées aux réserves qui ont été remontées mais que ce cas sera étudié.

Fatiha CHALAL remarque que l'ARACT a évoqué ce risque de manque de place pour les tables de mises en rayon.

David BUSSON fait part des remarques de coach selon lesquelles les tables de mises en rayon ne sont pas en nombre suffisant.

Estelle CHAMPENOIS précise qu'il y a eu des remontées de ce type sur certains magasins.

Pascal PERU regrette que ces tables ne soient pas pliables.

Estelle CHAMPENOIS indique qu'elle va se renseigner car elle pensait qu'elles l'étaient.

Pascal PERU demande si la table des fruits et légumes sert pour la mise en rayon ou le réassort.

Estelle CHAMPENOIS indique qu'elle va se renseigner.

Pascal PERU demande s'il y a un budget spécifique pour la formation.

Marc VEYRON répond par l'affirmative et précise que le prévisionnel de la formation sera présenté en CCE.

Brigitte MALAQUIN demande ce que fait la DDV.

Marc VEYRON répond qu'il était prévu que la gestion des OP soit faite par la DDV mais c'est plus compliqué que prévu.

Diapositive 61 et suivantes

Estelle CHAMPENOIS présente la phase de déploiement avec le planning.

Elle précise qu'un CCE aura lieu le 27 après midi avec les anciens membres pour l'approbation du PV et le 28 juin avec les nouveaux membres notamment pour présenter le projet de déploiement de Tous Commerçants. La consultation de la CNHSCT se déroulera le 9 juin avant la consultation du CCE le 16 juin.

Laurent LAMAURY demande pourquoi il n'est pas prévu de consultation des CHSCT.

Estelle CHAMPENOIS répond qu'il s'agit d'un projet national et que la configuration est différente par rapport aux tests. Elle donne lecture de l'article II.2.2 de l'accord sur le droit syndical de 2007 sur la Commission nationale hygiène, sécurité et conditions de travail :
[...] « Lorsqu'un projet – notamment un accord d'entreprise – doit donner lieu à une consultation du CCE et que celui-ci aura un impact au niveau de l'entreprise dans sa globalité, en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, la commission sera l'instance exclusivement compétente pour être consultée sur le projet dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Cette commission sera réunie à l'initiative de la Direction au moins 15 jours avant la réunion au cours de laquelle le CCE sera consulté sur le projet dans sa globalité.

En cas de projet modifiant de façon importante les conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise dans sa globalité (au sens de l'article L.236-2 alinéa 7 du Code du travail), cette commission pourra se faire assister, après délibération à la majorité des membres présents désignés par les commissions Hygiène, Sécurité et Conditions de travail des CE, par un expert.

Dans cette hypothèse, l'avis de la Commission devra être donné, au plus tard, un mois après la 1ère réunion de la Commission.

Dans l'éventualité d'une seconde réunion, cette dernière aura lieu, au plus tard, la veille de la réunion du CCE. L'avis de la Commission devra être adopté, lors de cette seconde réunion.

Cet avis sera présenté lors de la réunion du CCE par un membre de la commission nationale Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail ou à défaut sera remis au Secrétaire et au Président du CCE pour lecture au cours de la réunion du CCE ».

Fatiha CHALAL souligne qu'un accord collectif ne doit pas être défavorable par rapport au code du travail.

Estelle CHAMPENOIS répond qu'il n'est pas défavorable car la commission nationale traite d'un problème national plutôt que par magasin surtout que beaucoup de magasins n'ont pas de CHSCT. Il est donc préférable de faire une information/consultation de manière uniforme à la CNHSCT qui sera redescendue à tous de la même façon.

Laurent LAMAURY remarque que ce procédé n'a pas été suivi pour le règlement intérieur.

Fatiha CHALAL demande quels seront les moyens donnés aux magasins qui n'ont pas de CHSCT.

Estelle CHAMPENOIS répond que ce point n'a pas été tranché et qu'il sera étudié.

Olivier VERCOUTRE estime que l'ARACT n'est pas un expert.

Estelle CHAMPENOIS indique qu'au contraire l'ARACT est un expert sur les conditions de travail.

Laurent LAMAURY demande s'il est possible de nommer des experts au CHSCT alors qu'un expert a été désigné au niveau national.

Estelle CHAMPENOIS répond qu'avec l'expertise de l'ARACT et les rapports des experts des CHSCT dans certains magasins test, les salariés auront une bonne vision du projet Tous Commerçants.

Laurent LAMAURY répète que l'ARACT n'a pas effectué une expertise mais un compte rendu.

Estelle CHAMPENOIS répond que cet avis lui appartient.

Olivier VERCOUTRE est gêné par le fait que l'analyse n'ait pas été effectuée de façon globale.

Estelle CHAMPENOIS propose d'étudier s'il est possible de poursuivre avec l'ARACT pour les accompagner dans cette démarche et s'engage à donner aux membres toute l'information nécessaire. Elle précise qu'il y aura des réunions régulières avec la CNHSCT.

Diapositives 67 et suivantes

Estelle CHAMPENOIS poursuit la présentation et indique qu'il est prévu de tenir compte du chiffre d'affaires et de la structure d'assortiment pour connaître le nombre nécessaire de gestionnaires de stock sur chaque magasin.

Christiane DANEZAN déplore que pendant les congés du gestionnaire de stock, personne ne pourra le remplacer.

Estelle CHAMPENOIS répond qu'il a été estimé qu'un suppléant pourra l'aider mais celui-ci n'aura pas forcément toutes les tâches à faire, idem pour l'approvisionneur.

Pascal PERU s'interroge sur la façon dont sera calculée la structure d'assortiment pour les magasins du Nord qui font moins de 13 millions de chiffre d'affaires.

Estelle CHAMPENOIS précise que cette préconisation sera à adapter, notamment selon l'importance du secteur non alimentaire, Par ailleurs, la phase de pré requis sert à effectuer les ajustements nécessaires.

Concernant les entretiens, Estelle CHAMPENOIS présente la nouvelle trame du questionnaire reprenant les remontées des membres suite à la dernière CNHSCT.

Christiane DANEZAN indique que les contraintes particulières de garde d'enfant ne sont pas prises en compte car elle a connaissance d'une salariée qui est à 26h qui vient d'avoir un bébé et qui effectue toutes les fermetures.

Estelle CHAMPENOIS rappelle que l'ARACT a eu quelques retours négatifs mais que globalement la prise en compte de la conciliation vie privée / vie professionnelle a été bien réalisée.

Estelle CHAMPENOIS présente ensuite le process à suivre pour la dépose et la mise en rayon qui pourra être adapté en fonction des horaires de livraison et du volume de marchandises à traiter. Elle fait part de la distinction + ou - 8 kg qui entraîne un mode opératoire de mise en rayon différent. Cette distinction fait partie d'une réflexion au départ sur la caisse et qui a été intégrée dans les rayons pour les salariés effectuant de la manutention.

David BUSSON constate qu'il n'est pas possible de faire la repasse à chaque livraison du sec.

Estelle CHAMPENOIS répond que la repasse ne concerne que les familles sensibles.

Edouardo FERREIRA demande si des inventaires ont été faits sur les magasins test.

Estelle CHAMPENOIS se renseignera.

Les membres de la CNHSCT souhaitent visiter un magasin test Tous Commerçant avant la consultation du 9 juin prochain.

Les membres n'ayant plus de question la séance est levée.

Fin de la réunion à 17h00.