

Réunion ordinaire du Comité Central d'Entreprise CSF France du 20 novembre 2009

Etaient présents :

Représentants de la Direction

Marc VEYRON, Président du CCE
Estelle CHAMPENOIS, Responsable des Relations sociales

Représentants du personnel

Titulaires

| | |
|-----------------------|----------------------------|
| Jean-Paul ARCHENY | Secrétaire du CCE (FO) |
| Marie-Line BAZIER | FO |
| Cyril DARMEZIN | FO |
| Gina FRANCOIS | FO |
| Jean-Pierre HOO PARIS | FO |
| Sophie JARILLOT | FO |
| Christine MAITRE | FO |
| Christiane DANEZAN | CFDT (Secrétaire adjointe) |
| Madame JACOBK | CFDT |
| Yahyah RBAH | CFDT |
| Armel RINGOT | CFDT |
| Thierry VILLALARD | CFDT |
| Fatiha CHALAL | CGT |
| Madame DOXIN | CGT |
| Evelyne GOZARD | CGT |
| Pascal GRAIN | CGT |
| Thierry GRAIN | CGT |
| Dominique SURZUR | CGT |
| Brigitte MALAQUIN | CFTC |
| Véronique BREGERAS | SE |
| Sylvaine PASTANT | SE |

Suppléants

| | |
|------------------|------|
| Nathalie ANIERE | FO |
| Huguette GRAU | FO |
| Michèle CHAILLOU | CFDT |
| Thierry DUCHEZ | CFDT |
| Marlène POUX | CFDT |
| Hocine CHADRI | CGT |
| Véronique JAMET | CGT |

| | |
|--------------------|---------|
| Laurent LAMAURY | CGT |
| Christophe RENARD | CGT |
| Boualem DAOUD | CFTC |
| Agnès GUERIN | CFE-CGC |
| Jacquie MORARD | CFE-CGC |
| Christian RIGOLLET | CFE-CGC |

Représentants syndicaux

| | |
|-------------------|------|
| Serge QUEROL | FO |
| Monsieur MARECHAL | CFTC |

Etaient absents excusés :

Suppléants

| | |
|----------------------|------|
| Sébastien AVRILLON | FO |
| Isabelle BRANCOURT | FO |
| Nicole DAVID | FO |
| Valérie MAGRE | CFDT |
| Danièle GIANESSI | CGC |
| Didier BARBARE | SE |
| Christophe DE GRAEVE | SE |

Représentants syndicaux

| | |
|------------------|---------|
| Franck DUTERTRE | CFDT |
| Philip CONROZIER | CFE-CGC |
| Monsieur BOUCHET | CGT |

Ordre du jour

| | | |
|------|--|----|
| I. | Approbation du procès-verbal de la réunion de CCE du 20 octobre 2009..... | 4 |
| II. | Information-consultation sur le projet de mise en place du vote électronique (document joint)..... | 5 |
| III. | Consultation concernant les tests relatifs au projet « Tous commerçants » (2 documents joints) | 13 |
| IV. | Délibération des membres sur la désignation d'un expert dans le cadre du projet « tous commerçants » ; Demande des membres d'une prise en charge de l'expert par la Direction | 30 |
| V. | Information et consultation sur le projet d'une nouvelle organisation de la file « Actifs » (document joint) | 30 |
| VI. | Réponses aux questions des membres du CCE : demande d'explication sur l'absence d'information-consultation du CCE et des CE sur la mise en place du contrat de professionnalisation..... | 34 |
| VII. | Informations du Président..... | 34 |
| 1. | Calendrier social CSF France | 34 |
| 2. | Information sur les cessions, intégrations et créations de magasins | 34 |
| 3. | Information sur l'intéressement collectif | 35 |

La séance est ouverte à 9 heures.

M. LAMAURY (CGT) souhaite savoir si madame CHAMPENOIS dispose d'une délégation de pouvoir.

Madame CHAMPENOIS répond par l'affirmative.

I. Approbation du procès-verbal de la réunion de CCE du 20 octobre 2009

Monsieur RINGOT (CFDT) signale que certaines parties des débats sur le projet « Tous commerçants » manquent dans le procès-verbal.

Madame CHAMPENOIS explique que le procès-verbal peut être complété par la suite grâce à des échanges entre les représentants du personnel et la Direction.

Madame DANEZAN (CFDT) remarque que contrairement à ce qu'elle avait souhaité, le procès-verbal ne lui a pas été directement envoyé.

Monsieur LAMAURY (CGT) déplore que certains points de l'ordre du jour n'aient pu être abordés pendant l'après-midi de la journée de réunion. Les ordres du jour établis sont en effet trop importants.

Madame CHAMPENOIS objecte que de nombreux membres du CCE ont quitté la séance avant l'heure de fin de réunion et ce, en raison des grèves qui avaient alors lieu. Le non traitement de certains points n'est donc pas dû au fait que l'ordre du jour soit trop chargé.

Monsieur LAMAURY (CGT) regrette que les documents soient remis en séance. Les membres du CCE n'ont pas eu le temps de les étudier afin de poser les questions adéquates. Il demande ainsi à pouvoir disposer des documents en amont de la tenue de la réunion.

Madame CHAMPENOIS explique que dès lors que des informations-consultations sont prévues, les documents sont fournis dès la première réunion de la procédure. En revanche, lors d'une simple présentation, les documents sont présentés en séance.

Monsieur LAMAURY (CGT) objecte que selon le Code du travail, les documents doivent être préalablement envoyés aux membres du CCE afin d'assurer une information précise et écrite. Il regrette que la Direction ne procède pas ainsi. Il affirme qu'il est nécessaire d'envoyer les documents au préalable afin de travailler de manière pertinente avec les organisations syndicales.

Monsieur ARCHENY (Secrétaire) s'accorde avec monsieur LAMAURY et regrette que le CCE ne dispose pas de suffisamment d'éléments sur un sujet aussi conséquent.

Madame CHAMPENOIS explique que les membres du CCE peuvent transmettre leurs questions à la Direction. Elle reconnaît que certains documents ne sont pas remis en amont au CCE mais la Direction s'efforce d'en transmettre le plus possible.

Monsieur LAMAURY (CGT) regrette que lors de la précédente réunion, monsieur VEYRON ait souhaité que les membres du CCE s'expriment à la fin de la réunion et ne puissent poser leurs questions au fil de l'eau. Monsieur VEYRON savait pourtant que les représentants devaient partir tôt en raison des grèves.

Monsieur SURZUR (CGT) s'aperçoit que certaines interventions sur le projet « Tous commerçants » ne sont pas notifiées dans le procès-verbal.

Madame DANEZAN (CFDT) explique que la rédaction du procès-verbal est épurée. De plus, l'acoustique n'est pas forcément très bonne. En conséquence, il n'est pas évident pour le rédacteur de bien entendre l'ensemble des propos.

Arrivée de monsieur VEYRON.

Monsieur VEYRON (Président) demande aux membres du CCE si la présente manière de rédiger le procès-verbal est moins satisfaisante que la précédente.

Monsieur LAMAURY (CGT) répond que ce n'est pas le cas. Il rappelle que le Secrétaire reste néanmoins responsable du procès-verbal et doit vérifier que le procès-verbal est conforme aux débats qui se sont tenus.

Monsieur VEYRON (Président) indique qu'il est prêt à demander que le procès-verbal soit davantage détaillé si les membres du CCE jugent qu'il ne fait pas preuve d'une exhaustivité suffisante.

Madame FRANCOIS (FO) se demande pour quelle raison le procès-verbal de la précédente réunion n'a pas été transmis au Secrétaire en matière de rédaction.

Monsieur LAMAURY (CGT) répète que le Secrétaire est responsable de la rédaction du procès-verbal. La société Ubiquis ne fait qu'apporter une aide.

Monsieur VEYRON (Président), constatant le dysfonctionnement à l'œuvre, annule l'approbation du procès-verbal. Il explique qu'il souhaite savoir de quels moyens le CCE a besoin afin de disposer d'un procès-verbal le plus adéquat possible.

L'approbation du procès-verbal de la réunion du 20 octobre 2009 est reportée à une séance ultérieure.

II. Information-consultation sur le projet de mise en place du vote électronique (document joint)

Madame CHAMPENOIS rappelle qu'une réunion d'information sur le vote électronique a eu lieu le 16 novembre 2009. La possibilité de tester le vote électronique lors des prochaines élections a été présentée. Le document de présentation n'avait pu être envoyé suite à la réunion du 16 novembre mais le sera avant le 27 novembre 2009, date à laquelle le prestataire reviendra pour présenter le dispositif. Madame CHAMPENOIS affirme que la consultation porte uniquement sur le principe du vote électronique et des garanties qui y sont rattachées.

Le vote électronique est un processus prévu par la loi du 20 juin 2004.

Monsieur LAMAURY (CGT) s'interroge sur l'intérêt de requérir la consultation du CCE si une négociation est ultérieurement prévue.

Madame CHAMPENOIS explique que le CCE doit être consulté.

Monsieur LAMAURY (CGT) indique que le CCE ne peut donner un avis avant les réunions de négociation.

Madame CHAMPENOIS rappelle qu'une réunion de présentation s'est tenue le 16 novembre pour informer les représentants du personnel sur le vote électronique. La consultation de ce jour porte uniquement sur le principe de vote électronique.

Monsieur VEYRON explique qu'il faut simplement satisfaire à une obligation légale.

Monsieur LAMAURY (CGT) objecte que le CCE ne doit pas forcément être consulté avant la négociation.

Monsieur VEYRON confirme qu'il s'agit du principe de vote électronique qui doit être soumis au CCE.

Monsieur LAMAURY (CGT) n'en voit pas l'intérêt.

Monsieur VEYRON objecte que ce point figure à l'ordre du jour.

Monsieur LAMAURY (CGT) indique que la CGT n'est pas d'accord sur le principe d'une consultation avant la négociation.

Monsieur VEYRON explique que la consultation ne porte pas sur un accord mais sur la possibilité de mettre en œuvre le vote électronique. Il propose de procéder à un tour de table pour savoir si les membres du CCE souhaitent traiter de ce point jusqu'au bout.

Monsieur GRAIN Thierry (CGT) demande une suspension de séance.

La séance est suspendue de 9 heures 35 à 9 heures 45.

Monsieur ARCHENY (Secrétaire) informe la Direction que la plupart des organisations syndicales sont en faveur d'une information. Le CCE souhaite donc qu'une information soit donnée et que la consultation soit effectuée lors de la prochaine réunion du CCE.

Monsieur VEYRON (Président) explique qu'au regard des textes juridiques, un accord qui prévoit le vote électronique ne peut être établi que si le point a préalablement été soumis à la consultation du CCE. C'est là un impératif juridique. L'information proposée ce jour ne correspond pas à un projet d'accord et la consultation porte sur la possibilité de mettre en œuvre le vote électronique lors des prochaines élections. Ainsi, le CCE doit être informé et consulté avant d'intégrer dans une négociation la possibilité du vote électronique.

Monsieur GRAIN Pascal (CGT) souligne que selon le Code du travail, la Direction doit transmettre un rapport d'expertise aux membres du CCE.

Madame CHAMPENOIS explique qu'un rapport d'expertise doit être remis si l'accord sur le vote électronique est signé.

Monsieur VEYRON (Président) ajoute que cette expertise n'intervient pas au moment de la consultation du CCE mais lorsque les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur la mise en place d'un dispositif. Cette expertise n'intervient ainsi qu'après la signature d'un accord qui prévoit la mise en place du vote électronique.

Monsieur LAMAURY (CGT) déplore qu'il n'ait jamais été dit qu'une consultation devait se tenir au préalable.

Madame CHAMPENOIS rappelle que le vote électronique aux élections professionnelles est prévu par :

- l'article 54 de la loi pour la confiance dans l'économie numérique du 21 juin 2004 ;
- le décret n°2007-602 du 25 avril 2007 ;
- l'arrêté du 25 avril 2007.

Le vote électronique permet :

- une simplification de l'organisation des élections ;
- un gain de temps ;
- une réduction des coûts ;
- un gage de sécurisation du système de vote.

La conception d'un dispositif de vote électronique étant très technique et complexe, l'employeur peut confier sa conception et sa mise en place à un prestataire extérieur, sur la base d'un cahier des charges visant notamment à assurer la confidentialité et la sécurité des votes.

La mise en œuvre du vote électronique nécessite la conclusion d'un accord collectif auquel le protocole préélectoral ne peut se substituer. Le protocole d'accord préélectoral doit mentionner la conclusion de l'accord d'entreprise autorisant le vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place. Le protocole comporte également en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales.

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur. Les élections peuvent être réalisées par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.

Madame JACOBİK (CFDT) souhaite savoir pour quelle raison le prestataire n'a pas été choisi par la Direction et le CCE et ce, dans une volonté de transparence.

Madame CHAMPENOIS répond que ce sujet est ouvert à la discussion. Plusieurs prestataires ont été reçus et leurs expériences ont été analysées. Est aujourd'hui proposé le prestataire qui a semblé offrir les meilleures conditions. Si cependant le CCE souhaite proposer un autre prestataire, la Direction est prête à examiner sa suggestion. Le prestataire en question, qui est uniquement dédié au vote électronique, a organisé des élections dans de nombreuses entreprises dont Picard et Carrefour. Il a présenté un système de vote électronique très clair et simple d'utilisation. Son nom et ses coordonnées seront ultérieurement indiquées.

Madame CHAMPENOIS indique que ce prestataire propose une mixité des supports puisque le vote peut être effectué par voie électronique ou à bulletins secrets par l'envoi du vote sous enveloppe.

Madame JACOBİK (CFDT) s'enquiert des modalités de ce vote à bulletins secrets réalisé sous enveloppe.

Madame CHAMPENOIS explique que ce système reprend les modalités d'un vote par correspondance.

L'accord d'entreprise doit comporter un cahier des charges respectant les prescriptions minimales énoncées par décret :

- confidentialité des données transmises ;
- sécurité de l'adressage des moyens d'authentification ;
- sécurité de l'émargement ;
- sécurité de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante, destinée à vérifier le respect des prescriptions. Le rapport de l'expert est tenu à disposition de la CNIL.

Monsieur LAMAURY (CGT) souhaite connaître l'identité du prestataire.

Madame CHAMPENOIS explique que la Direction fait une proposition de prestataire.

Monsieur LAMAURY (CGT) demande quelles sont les entreprises qui ont été contactées dans le cadre de cette démarche.

Madame CHAMPENOIS indique que la liste des prestataires contactés sera transmise au CCE.

Madame DOXIN (CGT) demande que le prestataire soit présenté aux membres du CCE.

Monsieur VEYRON (Président) rappelle que le CCE n'est pas consulté ce jour sur le choix du prestataire mais sur la possibilité d'intégrer le vote électronique.

Monsieur LAMAURY (CGT) remarque que la réunion organisée au préalable pour informer les organisations syndicales avant la réunion du CCE n'a pas tenu compte des membres sans étiquette du CCE. Ceci n'ont en effet pas assisté à la réunion d'information préalable et ne disposent donc pas de la même information que les membres des organisations syndicales.

Madame CHAMPENOIS indique que l'employeur doit mettre en place une cellule d'assistance technique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire, chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système.

L'employeur doit informer les organisations syndicales de salariés représentatives, incluses dans le périmètre de l'accord autorisant le vote électronique, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la CNIL. L'employeur doit fournir à chaque salarié une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales.

Monsieur LAMAURY (CGT) souhaite être informé du fonctionnement concret de ce dispositif de vote électronique.

Madame CHAMPENOIS explique que le vote électronique s'effectue par le biais d'un accès à un ordinateur, qu'il s'agisse d'un ordinateur personnel ou d'un ordinateur se trouvant sur le lieu de travail. Des postes seront mis à la disposition des salariés sur leurs lieux de travail mais les salariés sont également libres de voter depuis leur domicile.

Monsieur LAMAURY (CGT) note que les salariés qui ne disposent pas d'ordinateurs personnels devront voter depuis leur lieu de travail. Or les postes se trouvent dans le bureau des agents de maîtrise car des locaux fermés n'ont pas été mis en place comme cela avait été promis.

Monsieur VEYRON (Président) indique que dans le cadre de la négociation du protocole, un nombre précis de magasins qui participeront à l'opération sera défini. L'espace feutré nécessaire pour permettre le vote électronique en toute confidentialité sera mis en place dans ces magasins.

Monsieur LAMAURY (CGT) objecte que des propositions de la Direction de ce type ont déjà été émises sans pourtant être suivies de réalisations.

Monsieur VEYRON (Président) garantit que dans le cadre du test, les magasins définis avec les organisations syndicales bénéficieront de toutes les conditions nécessaires pour que le dispositif de vote électronique soit mis en œuvre de manière satisfaisante.

Monsieur LAMAURY (CGT) souhaite savoir de quelle façon seront choisis les magasins en question.

Monsieur VEYRON (Président) explique que ces magasins seront par concertation avec les organisations syndicales qui signeront l'accord.

Monsieur LAMAURY (CGT) objecte que ceux qui ne signeront pas l'accord sont tout de même concernés.

Madame CHAMPENOIS répond que tous seront néanmoins présents à la négociation.

Monsieur LAMAURY (CGT) n'estime pas normal que seuls les futurs signataires puissent choisir les magasins concernés.

Madame CHAMPENOIS indique que tout système de vote électronique comporte un dispositif de secours susceptible de prendre le relais en cas de panne du système principal et offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques.

Les représentants du personnel, les délégués syndicaux et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

Le déroulement du vote commence par l'établissement des listes électorales. Comme pour les élections normales, les listes électorales sont établies par l'employeur. Le contrôle de la conformité des listes importées sur le système de vote électronique avec les listes électorales transmises le cas échéant au prestataire est effectué sous la responsabilité de l'employeur.

Madame DOXIN (CGT) indique que les listes électorales doivent être fournies à la demande d'une organisation syndicale.

Monsieur LAMAURY (CGT) souligne la Direction refuse de fournir les listes électorales sous prétexte qu'elles sont affichées.

Madame CHAMPENOIS objecte que les listes sont fournies.

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique procède, avant que le vote ne soit ouvert, à :

- un test du système de vote électronique et à la vérification que l'urne est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;
- un test spécifique du système de dépouillement, à l'issue duquel le système est scellé.

Le vote électronique peut être réalisé sur le lieu de travail ou à distance. Il se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée. Les heures d'ouverture et de fermeture du

scrutin électronique doivent pouvoir être contrôlées par les membres du bureau de vote et les personnes désignées ou habilitées pour assurer le contrôle des opérations électorales.

Lors du vote sur place ou à distance, l'électeur se fait connaître par le moyen d'authentification qui lui aura été transmis. Ce moyen d'authentification permet au serveur de vérifier son identité et garantir l'unicité de son vote. Il est alors impossible à quiconque de voter à nouveau avec les mêmes moyens d'authentification.

Monsieur LAMAURY (CGT) remarque que quiconque a accès au courrier indiquant les codes pour le vote peut voter à la place du salarié, et ce, d'autant plus que ce courrier mentionnant ces codes est envoyé au domicile du salarié.

Madame POUX (CFDT) s'inquiète du fonctionnement de ce dispositif en cas de bug informatique.

Madame CHAMPENOIS explique que les risques sont très minimes dans la mesure où un système de secours est à l'œuvre.

Monsieur VEYRON (Président) ajoute que la plage prévue pour le vote est très large. Ainsi, en cas de dysfonctionnement sur un ordinateur, le salarié a la possibilité de voter à partir d'un autre poste.

Madame POUX (CFDT) remarque que certains votent au dernier moment et risquent de ne plus pouvoir voter dans les délais impartis si jamais un problème survient.

Monsieur VEYRON (Président) assure qu'il sera recommandé à tous de voter le plus tôt possible.

Madame CHAMPENOIS précise que l'électeur accède aux listes de candidats et exprime son vote. Son choix doit apparaître clairement à l'écran et peut être modifié avant validation. La transmission du vote et l'émargement font l'objet d'un accusé de réception que l'électeur a la possibilité de conserver.

Le vote est anonyme, chiffré par le système puis transmis au fichier « contenu de l'urne électronique » qui recense les votes exprimés par voie électronique. La validation le rend définitif et empêche toute modification.

En cas de dysfonctionnement informatique, le bureau de vote a compétence, après avis des représentants de l'organisme mettant en place le vote, pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde, notamment pour décider la suspension des opérations de vote.

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle du déroulement du scrutin. Le nombre de votants peut, si l'accord d'entreprise ou de groupe le prévoit, être révélé au cours du scrutin.

La mise en place du système de vote électronique n'interdit pas le vote au scrutin secret sous enveloppe si l'accord d'entreprise ou de groupe n'exclut pas cette possibilité. Les deux systèmes peuvent coexister pour une même élection. Dans ce cas, l'ouverture du vote au scrutin secret sous enveloppe n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique. Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.

Monsieur LAMAURY (CGT) rappelle que les organisations syndicales avaient voulu la mise en place d'un vote par correspondance sans signature. Or la CGT n'a jamais accepté cela. Monsieur LAMAURY (CGT) estime que le vote électronique, tout comme le vote par

correspondance sans signature, ne présente pas suffisamment de garanties et comporte un trop grand nombre de risques.

Madame CHAMPENOIS indique qu'à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, la cellule d'assistance technique contrôle le scellement de ce système. Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courant gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs. Le dépouillement n'est possible que par l'activation conjointe d'au moins deux clés de chiffrement différentes sur les trois qui doivent être éditées.

Seuls le président du bureau de vote et deux de ses assesseurs ont connaissance de ces clefs à l'exclusion de toute autre personne, y compris du personnel technique chargé du déploiement du système de vote.

Le décompte des voix apparaît lisiblement à l'écran et fait l'objet d'une édition sécurisée afin d'être porté au procès-verbal.

Madame JACOBK (CFDT) remarque que lors des élections précédentes, il arrivait souvent que le président et les assesseurs soient différents du matin à l'après-midi.

Monsieur LAMAURY (CGT) déplore de plus que les informations aient été données le matin même alors que le protocole devait être connu plusieurs jours à l'avance. Il regrette que les affirmations de la Direction ne soient pas mises en œuvre et se dit méfiant.

Monsieur VEYRON (Président) estime que monsieur LAMAURY n'est pas méfiant mais est « contre tout ».

Madame JACOBK (CFDT) demande si le président et les assesseurs pourront être au préalable sélectionnés dans les magasins.

Monsieur VEYRON (Président) acquiesce.

Monsieur LAMAURY (CGT) émet l'hypothèse selon laquelle un bug informatique surviendrait sur l'ordinateur personnel, au domicile du salarié. Dans ce cas, ce dernier se rendrait en magasin pour voter. Monsieur LAMAURY souhaite savoir d'une part si le salarié devrait alors s'adresser au président, et d'autre part comment se déroulerait le vote.

Madame CHAMPENOIS indique que le salarié voterait alors sur un poste du magasin.

Après le dépouillement, le système de vote est scellé afin de garantir l'impossibilité de reprendre ou de modifier les résultats après la décision de clôture du dépouillement.

Les fichiers support comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde sont conservés sous scellés par l'employeur ou le prestataire après la décision de clôture du dépouillement jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive. A l'expiration de ces délais, l'employeur procède à la destruction des fichiers support.

Monsieur VEYRON (Président) rappelle que quel que soit l'avis émis lors de cette consultation, il n'engage ni la Direction ni les membres du CCE.

Monsieur MORARD (CGC) constate que les tests portent juste sur les sièges et les cadres. Or la présentation est généralisée. Il souhaite savoir ce qu'il en est exactement.

Monsieur VEYRON (Président) précise que ce point sera défini le 27 novembre 2009. Il sera alors décidé où les tests se dérouleront.

Madame CHAMPENOIS rappelle que le dispositif a été présenté le 16 novembre dernier. En conséquence, il est prévu que la consultation ait lieu ce jour. Le 27 novembre prochain, la présentation sera effectuée à nouveau par le même prestataire de service. Des informations très concrètes seront alors données, entre autres sur le test du vote électronique et le périmètre qui reste aujourd'hui à définir.

Monsieur LAMAURY (CGT) remarque qu'il suffit d'une ou deux signatures d'organisations syndicales pour que le dispositif soit mis en place. Or nul ne peut dire si la démarche porte sur certains collègues. La CGT estime ne pas disposer d'éléments en nombre suffisant.

Les votants sont au nombre de 19.

Madame JACOBK (CFDT) estime que la consultation aura lieu ou non en fonction de l'information donnée.

Monsieur VEYRON (Président) en prend note.

La séance est suspendue de 10 heures 30 à 10 heures 40.

Monsieur ARCHENY (Secrétaire) indique que suite à un tour de table, il s'avère qu'une majorité d'élus sont contre l'organisation de la consultation ce jour.

Monsieur VEYRON (Président) décide alors que le vote électronique ne sera donc pas proposé à la négociation. Il regrette qu'il en soit ainsi. D'autres entreprises ont pris de l'avance sur ce sujet et sont très satisfaites de ce dispositif.

Monsieur LAMAURY (CGT) déplore l'attitude de monsieur VEYRON. Les membres du CCE se sont prononcés contre à cause du manque d'informations.

Monsieur VEYRON (Président) regrette l'opposition systématique qu'il rencontre sur ce sujet.

Madame FRANCOIS (FO) déplore que ce sujet soit écarté. FO était favorable mais se range à l'avis de la majorité.

Monsieur LAMAURY (CGT) souligne que la Direction a mis fin à la négociation. Les membres du CCE se sont exprimés sur le manque d'informations seul. La Direction a décidé de clore le sujet mais les membres du CCE n'ont pourtant pas décidé de refuser le vote électronique. Ils se sont seulement exprimés sur la consultation de ce jour.

Monsieur RINGOT (CFDT) rappelle que les organisations syndicales se sont prononcées contre le manque d'informations.

Monsieur VEYRON (Président) accepte de revenir sur sa décision. Il relève que les membres du CCE ont besoin qu'une présentation soit effectuée par le prestataire mais il n'est pas possible de faire cela dans le cadre d'une réunion du CCE. Il souhaite savoir si le CCE est d'accord pour qu'une représentation du CCE participe à une présentation de l'outil, et ce avant la réunion du CCE du mois de décembre au cours de laquelle ce point sera mis à la consultation.

Il est décidé que la consultation aura lieu lors de la réunion du CCE du mois de décembre. Préalablement, tous les membres titulaires seront invités à participer à une réunion de présentation de l'outil effectuée par le prestataire, réunion organisée avant les 16 et 17 décembre 2009.

Monsieur RINGOT (CFDT) demande si le titulaire peut être remplacé par son suppléant en cas de problème de disponibilité.

Monsieur MORARD (CGC) note que le prestataire a besoin de la présence d'un expert pour certifier l'outil. En conséquence, il demande qu'un expert extérieur vienne en même temps que le prestataire.

Madame CHAMPENOIS objecte que l'expert ne fait que contrôler les processus.

Monsieur VEYRON (Président) ajoute que le vote électronique très encadré par le Code du travail. Il souligne les efforts de la Direction pour assouplir sa position. La Direction demandera ainsi au prestataire s'il peut intervenir le 15 décembre 2009 dans l'après-midi.

Madame DOXIN (CGT) demande la tenue d'une réunion extraordinaire. Elle souhaite bénéficier de précisions quant au déroulement du processus et savoir quels magasins et quel périmètre sont concernés.

Monsieur VEYRON (Président) maintient l'idée d'une présentation le 15 décembre 2009, à la veille de la réunion préparatoire, sous réserve de la disponibilité du prestataire. Cette date reste donc à confirmer auprès du prestataire.

Madame DOXIN (CGT) souligne que la CGT souhaite que tous les membres suppléants soient présents.

Monsieur VEYRON (Président) confirme que tous les membres du CCE sont invités à cette présentation qui se tiendra en amont de la réunion préparatoire.

La séance est suspendue de 10 heures 55 à 11 heures 20.

III. Consultation concernant les tests relatifs au projet « Tous commerçants » (2 documents joints)

Monsieur VEYRON (Président) rappelle qu'une présentation avait eu lieu lors de la réunion du 20 octobre 2009. Il propose de reprendre certains points du projet « Tous commerçants ». Il avait d'ailleurs demandé que lui soient transmises les questions afin d'y apporter des réponses.

Madame DANEZAN (CFDT), en tant que Secrétaire de la réunion préparatoire, souhaite donner lecture d'une déclaration.

« Questions concernant le point n°3 : Information et Consultation concernant les tests relatifs au projet « Tous commerçants »

Aujourd'hui en réunion préparatoire, les membres et représentants syndicaux du CCE (CGT, CFDT, FO et CFE-CGC) regrettent le fait que sur un sujet aussi important, la Direction essaie de

passer à la consultation alors que les membres ne sont pas en possession de toutes les informations précises et écrites, comme le Code du travail l'impose.

Nous demandons des précisions concernant les conséquences sur les contrats de travail et avenants.

De plus, nous vous rappelons que selon l'article L.2323-27 du Code du travail : « le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail, des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier aliéna et formule des propositions.

Il bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis. »

Nous vous demandons donc que les CHSCT des magasins concernés par ce test soient informés et consultés sur ce projet et que leurs avis soient transmis au CCE précédemment pour permettre une consultation qui ne soit pas de pure forme.

Sur un tel projet, la Direction doit accorder des moyens supplémentaires :

- *recours à un expert pris en charge par l'employeur concernant les conséquences économiques, sociales et sur l'emploi ;*
- *recours à un ergonome pris en charge par l'employeur sur l'analyse des conditions de travail et l'organisation du temps de travail et des conditions d'emploi (notamment pour les travailleurs handicapés) ;*
- *heures et moyens supplémentaires pour les CHSCT et commissions HSCT régionales et nationales.*

Concernant la position de la CFTC, nous ne pouvons pas vous donner leur avis car ils étaient absents de cette réunion préparatoire. Nous les laissons donc apporter leur point de vue sur cette question lors de la plénière. »

Madame DOXIN (CGT) donne lecture d'une déclaration pour la CGT.

« Tous commerçants ? Non ! Tous exploités !

*Suite à de nombreuses remontées négatives de salariés (employés, agents de maîtrise et **même** directeurs) concernant le projet « Tous commerçants », la CGT demande le **retrait pur et simple** de ce projet qui n'a qu'un but : **augmenter la productivité, ceci au détriment des conditions de travail et de la dignité humaine.***

A l'heure où la Direction nous fait croire qu'elle prend en compte la vie familiale des salariés et la santé au travail, elle tente de mettre en place une nouvelle organisation qui, au contraire, va détériorer les conditions de travail et la vie de famille des salariés.

La Direction veut faire croire le contraire aux organisations syndicales. La CGT, elle, n'est pas dupe et ne sera pas soumise.

Le projet « Tous commerçants » présenté par la Direction, va bouleverser l'organisation du travail dans les magasins.

La Direction a bien sûr choisi un magasin test qui n'est pas intégré (dit en portage) et qui n'a pas de représentant du personnel. Nous vous laissons juge de l'impartialité du choix !

Ce projet veut imposer la poly-activité à l'ensemble des salariés, soi-disant pour leur bien-être, alors que le but final de la Direction est de faire des gains de productivité sur leurs dos, afin de réduire l'emploi. Elle veut au final imposer une organisation de type hard-discount (ED, LEADER PRICE, ALDI etc.)

Nous savons que la Direction ne laissera pas le choix aux salariés à temps complet et qu'elle imposera des changements d'horaires (par exemple, comme il faudra plus de salariés travaillant l'après-midi, elle imposera aux salariés du matin de revenir l'après-midi et même très tard le soir !).

Ce projet est destiné à déresponsabiliser les salariés car ils n'auront plus de rayons attirés, ceci afin de leur faire comprendre que personne n'est irremplaçable, dans le but qu'ils obéissent aux doigts et à l'œil, de peur de perdre leur emploi.

De nombreux salariés sont attachés à leur rayon. Ils refusent d'être traités comme des robots que l'on « balance » d'un rayon à un autre afin qu'ils remplissent ceux-ci, sans réfléchir !!!!!!!

Pour la CGT, ce manque de considération et de reconnaissance est une atteinte à la dignité humaine. »

Applaudissements.

Monsieur VEYRON (Président) note les nombreuses interprétations sur les propos tenus. Il souhaite que la présente séance permette d'apporter des éclaircissements et un démenti à certaines croyances.

Monsieur MARECHAL (CFTC) indique la CFTC se joint à la déclaration commune des organisations syndicales, déclaration lue par madame DANEZAN.

Monsieur VEYRON (Président) estime qu'il faut procéder à un certain nombre de réglages et d'arbitrages. Il faut ainsi que les salariés soient à la fois valorisés et pris en compte afin qu'ils puissent s'épanouir dans leur travail.

Monsieur VEYRON (Président) présente l'activité générale des managers ouverture / fermeture. Rattaché au directeur de magasin, le manager ouverture / fermeture coordonne l'activité globale du magasin dans le respect des politiques de l'enseigne. Il a pour mission d'animer et d'organiser la vie commerciale du magasin. Il contrôle la bonne application de l'organisation cible.

Il a notamment pour objectif d'assurer la satisfaction des clients en anticipant leurs besoins ou en développant des solutions qui répondent à leurs besoins. Il résout les réclamations et les litiges clients, obtient de ses équipes le réflexe d'orienter et d'informer les clients des rayons.

Il s'assure de la qualité des produits mis en rayon (veille à la réception des marchandises et au bon état des livraisons), de la tenue parfaite des rayons tout au long de la journée et veille au respect des réglementations (obligations en matière d'affichage, d'étiquetage etc.)

Il assure le relais du directeur pour obtenir l'adhésion des équipes aux politiques commerciales, applique et fait appliquer la stratégie, la charte et les politiques dans l'intérêt des clients.

Madame JACOBİK demande à connaître quelques exemples de cette activité. En effet, le film présenté montre surtout l'activité de l'approvisionneur, aux dépens d'éléments sur les managers magasins dont elle ne comprend pas quelle est la mission exacte.

Monsieur VEYRON (Président) ajoute qu'il est nécessaire que le manager ouverture / fermeture travaille en étroite collaboration avec le manager zone marché, la responsable relation client, l'approvisionneur principal et le gestionnaire de stock. Il organise le travail des équipes et accompagne le changement. Une rotation s'effectue en coordination avec le directeur de magasin pour que le manager alterne matin et après-midi.

Le manager du matin arrive un peu avant l'ouverture du magasin aux clients et prend connaissance du carnet de liaison rempli par son collègue la veille au soir. Il n'est pas obligé d'être présents en même temps que les premiers salariés - seul l'approvisionneur est présent avec ces derniers. Le manager gère la répartition des salariés et des rayons prioritaires en fonction des commandes arrivées afin que la totalité ou la quasi-totalité de la marchandise soit mise en rayon avant l'ouverture du magasin. Il établit un point d'avancement des différentes tâches et des éventuels problèmes rencontrés avec l'approvisionneur principal puis le gestionnaire de stock. Il met au point l'organisation de la ligne de caisse et la gestion de l'accueil avec la responsable relation client. Il fait ensuite un point global avec le directeur.

Monsieur SURZUR (CGT) demande de quelle façon l'approvisionneur établit la répartition au niveau des équipes. D'après le film, la répartition est rapide.

Monsieur VEYRON (Président) explique que la prise de poste est liée à la livraison du frais qui est effectuée le matin. Dans le magasin de Neuville, la livraison du DNP est effectuée vers 15 heures et celle du frais à 5 heures du matin, avant le démarrage des équipes. Toute la marchandise est livrée à l'arrivée des équipes.

Monsieur SURZUR (CGT) remarque que dans certains magasins, les réserves sont au sous-sol. Il faut alors monter les palettes. Il se demande ainsi ce que devra faire l'approvisionneur pour organiser ses équipes le matin une fois que la marchandise arrive dans la surface de vente.

Monsieur VEYRON (Président) répond qu'il dispose d'un outil via Caroline qui lui permet de préparer la répartition des équipes. Cette prévision est très fine puisqu'un temps est estimé pour la mise en rayon.

Madame POUX (CFDT) juge que ce décompte du temps peut générer du stress pour les salariés.

Monsieur VEYRON (Président) ajoute que l'approvisionneur s'organise en fonction de ces prévisions. Il faut que tout se déroule le mieux possible et sans stress. Il est nécessaire de prendre le temps d'effectuer la mise en rayon comme il se doit. La gestion est réalisée au niveau du magasin en évitant de stresser les salariés.

Madame POUX (CFDT) témoigne de cas de stress recensés parmi les salariés à cause de l'utilisation de l'outil POM pour gérer le nombre de palettes effectuées.

Monsieur VEYRON (Président) souhaite s'assurer que les demandes en matière de productivité soient réalistes et adaptées.

Monsieur LAMAURY (CGT) demande si un salarié du Sec peut être amené à travailler pour le Frais.

Monsieur VEYRON (Président) acquiesce.

Madame JARILLOT (FO) témoigne de l'arrivée tardive de certains livreurs (9 heures). Les directeurs peinent à régler ce problème de livraison malheureusement récurrent. Le cahier des charges mentionne cependant que la livraison doit être effectuée entre 5 heures et 7 heures du matin.

Monsieur VEYRON (Président) souhaite s'assurer que la désorganisation constatée est bien liée à la livraison qui n'est pas réalisée en temps voulu.

Madame JARILLOT (FO) confirme ce point.

Monsieur VEYRON (Président) rapporte qu'il a été dit que la réussite n'était possible que par le biais d'une coopération étroite avec la *Supply Chain*. Il faut donc que des horaires soient garantis et qu'un travail commun soit mené pour assurer que l'horaire défini soit respecté à 99 %. Il sait que ce n'est pas le cas aujourd'hui.

Des outils de la *Supply Chain* donnent les moyens de vérifier l'heure d'arrivée exacte du camion et permet de positionner le camion s'il est en retard.

Madame JARILLOT (FO) prend l'exemple de deux magasins qui se situent dans un même périmètre. Un problème de livraison fausse les données de Caroline. Il faut être très vigilant.

Monsieur VEYRON (Président) répond que la nouvelle organisation de la logistique a due être présentée.

Monsieur MORARD (CGC) souligne qu'il est question de la logistique depuis longtemps.

Monsieur VEYRON (Président) précise que le travail ne porte pas uniquement sur le magasin de Neuville. Il faut procéder à tous les réglages pour que chacun soit gagnant en termes de qualité. La partie de la *Supply Chain* est totalement prise en compte dans ce projet.

Le manager sera en relation avec les trois postes-clefs que sont l'approvisionneur principal, le gestionnaire de stock et le gestionnaire relation client. Il vérifiera *de visu* que le magasin correspond bien au niveau d'exigence défini. Il exerce un travail de surveillance, de contrôle et de réglage et est patron des salariés (relation hiérarchique).

Madame JACOBK ne perçoit pas exactement quelle est la fonction du manager et demande à avoir connaissance d'une fiche de fonction de ce poste. Elle conclut de cette présentation que le magasin ne comptera plus que deux interlocuteurs pour les employés.

Monsieur VEYRON (Président) reconnaît que cela pose la question de l'organigramme.

Le manager du matin gèrera également :

- les impondérables ;
- la mise à jour des réimplantations classiques,
- la zone actualité ;
- IMA et les inventaires ;
- l'implantation des nouveaux produits ;
- le contrôle du flux client.

Le manager de l'après-midi arrive entre 13 heures et 14 heures afin d'effectuer la passation avec la manger ouverture, notamment sur les problèmes à gérer dans l'après-midi. Il gèrera également :

- la réception ;
- l'anticipation de la mise en rayon du lendemain ;
- la consignation des événements et points importants de l'après-midi dans un cahier de liaison à destination du manager ouverture ;
- la supervision de la dépoté le soir ;
- le contrôle du flux client.

Les objectifs du manager magasin portent sur la totalité du magasin et seront appropriés au niveau de responsabilité. Il n'a pas encore été décidé sur quels objectifs le manager sera objectif. Il faut que les objectifs soient motivants et atteignables et puissent être mesurés. Ceci est en cours de définition.

Monsieur VILLALARD (CFDT) note que les résultats du manager du matin reposent sur ceux du manager de l'après-midi.

Monsieur VEYRON (Président) reconnaît qu'une bonne coopération est nécessaire. Il faut que les deux managers atteignent leurs objectifs économiques. D'autres objectifs seront individualisés.

L'organisation décrite est mise en place à Neuville. Il faut cependant s'interroger sur les adaptations à mettre en œuvre selon les typologies de magasins. C'est d'ailleurs là l'objet des tests. Il n'est pas pour l'instant question de déploiement. Le projet consiste à avancer la démarche sur d'autres magasins afin d'étudier tous les arbitrages et réglages à effectuer.

Le directeur de magasin conserve son rôle de management, de coordination de l'activité du magasin et :

- dirige un centre de profit dans le respect des politiques de l'enseigne ;
- développe les ventes, les résultats et la performance économique, en assurant l'atteinte des objectifs qu'il contribue à définir ;
- veille au respect de l'organisation des méthodes et des concepts et agit avec efficacité sur l'organisation ;
- manage l'équipe en visant la meilleure satisfaction clients et l'épanouissement des collaborateurs ;
- anime et organise la vie commerciale du magasin dont il a la responsabilité ;
- s'occupe de la planification globale du magasin ;
- contrôle l'application de l'organisation cible ;
- développe la satisfaction client ;
- s'investit dans le développement des collaborateurs (accompagne le changement).

Le projet « Tous commerçants » a pour objectif d'aider le directeur de magasin à se recentrer sur l'aspect commercial de sa fonction, notamment en simplifiant certaines de ses tâches administratives.

Monsieur DARMEZIN (FO) rapporte que certains magasins sont livrés plusieurs fois dans la journée à des heures différentes. De plus, les magasins rencontrent des difficultés croissantes pour faire repartir les emballages. Il se demande enfin comment fonctionneront les petits magasins lorsqu'une du management sera en arrêt maladie ou en congé.

Monsieur VEYRON (Président) répond que la structure minimale pour un magasin compte :

- 1 directeur de magasin ;
- 2 managers ;

- 3 postes-clefs.

Un chantier est en cours en ce qui concerne la *Supply Chain* et le système fonctionnera à partir de la coordination établie avec la *Supply Chain*. Il faut souligner l'initiative majeure qu'est le *End to End* qui consiste à prendre en compte la totalité de la chaîne, du fournisseur à la mise en rayon. En effet, l'organisation est pour l'heure trop cloisonnée. Le *End to end* permet donc de mieux travailler avec la *Supply Chain* pour atteindre les objectifs.

Monsieur ARCHENY (Secrétaire) souhaite savoir quelle organisation sera mise en place dans un magasin pendant l'absence d'un manager.

Monsieur VEYRON (Président) répond que l'absence d'un manager plus facile à gérer qu'elle ne l'est aujourd'hui. Si le directeur de magasin est en congé, les deux managers assurent une continuité pour contrôler et animer l'ensemble du magasin. Cela implique certes qu'une seule des trois personnes soit absente à la fois. Cette nouvelle organisation permet de prendre en compte les congés plus facilement.

Monsieur LAMAURY (CGT) demande ce qu'il en est en cas d'absence maladie.

Monsieur VEYRON (Président) répond qu'en fonction de la durée de l'absence, la personne absente pourra être remplacée, comme il en va aujourd'hui. Il faudra étudier comment l'organisation fait face en cas d'absence prévues et imprévues.

Monsieur ARCHENY (Secrétaire) demande qui sera responsable des équipes Frais qui traiteront le Sec.

Monsieur VEYRON (Président) répond que c'est là le rôle du manager magasin. Il faudra définir si un objectif particulier est nécessaire pour suivre cela.

Monsieur SURZUR (CGT) s'interroge sur l'organigramme du magasin de Neuville qui recense 60 salariés dont des MDR. Les effectifs de l'encadrement sont au nombre de 13. Or dans la nouvelle organisation, les managers seront au nombre de 6. Il demande ce que deviennent les autres managers des entités.

Monsieur LAMAURY (CGT) souhaite savoir si le nombre d'agents de maîtrise et d'encadrants sera le même dans deux ans.

Monsieur VEYRON (Président) répond que l'organisation mise en place sur le site de Neuville (avec 6 managers) ne sera pas reproduite à l'identique dans tous les magasins. Diverses typologies seront définies en prenant en compte des aspects liés à la taille du magasin, à sa fréquentation, aux conditions d'exploitation etc. Les tests permettront ainsi d'étudier les modèles à adapter en fonction des différents magasins. Une réponse précise sur ce point sera apportée au niveau du déploiement, soit aux mois de mai ou de juin.

Monsieur LAMAURY (CGT) réitère sa demande quant au nombre d'encadrants dans deux ans. Il craint en effet que des managers soient remplacés par des EC4.

Monsieur VEYRON (Président) ne sait pas combien d'EC4 seront mis en place dans chaque magasin. Ce point sera défini suite aux tests. Il indiquera ultérieurement le nombre de managers et d'EC4 nécessités en fonction des magasins ; ces données ne sont pas connues pour l'instant.

Monsieur MORARD (CGC) remarque que tous les magasins seront dans l'obligation d'avoir au moins de MDR 3 en raison de l'amplitude horaire.

Monsieur VEYRON (Président) répond que le nombre de MDR 3 se situe entre 0 et 1. Le modèle à venir prévoit au minimum 2 MDR 3. Dans certains magasins, des salariés auront la possibilité d'être promus MDR 3 et seront mieux payés que des MDR 2.

Monsieur LAMAURY (CGT) en conclut que le budget verra une augmentation des frais de personnel.

Monsieur VEYRON (Président) acquiesce. Une ligne du budget de personnel correspond aux augmentations prévues pour l'encadrement.

Monsieur MORARD (CGC) estime qu'il faudra renforcer l'encadrement pour certains magasins.

Monsieur VEYRON (Président) en convient. Le modèle d'organisation fonctionne au minimum avec 1 directeur de magasin, 2 managers et 3 postes clefs.

Monsieur LAMAURY (CGT) souhaite savoir de quelle manière les augmentations de salaires seront incluses dans le budget.

Monsieur VEYRON (Président) indique que le test montrera les adaptations à effectuer.

Monsieur GRAIN Pascal (CGT) demande où seront affectés les 3 000 emplois à créer.

Monsieur VEYRON (Président) ne le sait pas encore.

Madame FRANCOIS (FO) note que le manager du matin n'effectue pas la totalité de ses heures s'il arrive vers 8 heures pour repartir à 14 heures. De plus, le manager de l'après-midi effectuera un plus grand nombre d'heures que celui du matin. Il faudra donc revoir les horaires des managers.

Monsieur VEYRON (Président) explique qu'il ne se base plus sur un décompte en heures. Le manager n'a pas besoin d'être présent pour ouvrir le magasin. En matière de gestion du temps de travail, il faut respecter la contrainte des 217 jours (décompte jours), sachant que chaque jour entamé est comptabilisé. Grâce à cette nouvelle autonomie, le manager peut partir en début d'après-midi alors qu'il devait auparavant être présent tout au long de la journée pour faire face à toutes les situations. L'objectif est que le magasin soit bien managé. Cela entraîne un changement profond d'organisation. Il faut faire évoluer les mentalités pour que chacun comprenne que l'essentiel n'est pas le temps de présence mais l'intensité de travail au moment de la présence. Il faut que l'ensemble de la hiérarchie, dont les DR, soit convaincue du bien-fondé de ce changement. L'objectif est de dorénavant travailler autrement pour que l'encadrement ait une meilleure qualité de vie.

Madame JARILLOT (FO) souhaite savoir si le manager pour le secteur caisse restera manager ou s'il sera peu à peu remplacé.

Monsieur VEYRON (Président) répond qu'il est convenu à date que la personne reste manager.

Madame JARILLOT (FO) souhaite savoir ce que deviendront les EC4.

Monsieur VEYRON (Président) répond que comme pour les managers, nul ne sait à date combien seront nécessaires. Les structures d'encadrement seront présentées dans le cadre d'une présentation sur un projet de déploiement. Un modèle de structure d'encadrement est établi ; il faudra ensuite analyser si chaque magasin y correspond ou non. Un temps d'adaptation est ensuite prévu. Ce modèle sert ainsi de référence.

Monsieur ARCHENY (Secrétaire) déplore que peu de conditions soient respectées en matière de temps de travail de l'encadrement, et ce, depuis plusieurs années. Les DRH ne modifient rien.

Monsieur VEYRON (Président) considère qu'il faudrait que la situation change d'ici un ou deux ans. Le mode d'organisation actuel fonctionne mais est générateur d'insatisfactions. Le présent changement permettra de mettre en œuvre une autre façon de travailler pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Monsieur RIGOLLET (CGC) remarque que les CQP doivent pouvoir s'occuper des tâches pour lesquelles ils ont été formés.

Monsieur VEYRON (Président) rappelle qu'il existe deux CQP, l'un pour les caisses et l'autre pour les rayons. L'analyse future déterminera si ces derniers seront maintenus sur ces rayons ou s'ils passent sur des postes-clefs. Il faut faire cela en toute objectivité et mettre en place un *process* permettant d'assurer la transparence lorsque des salariés sont placés sur des postes. Un point sera fait ultérieurement pour déterminer qui pourra occuper les postes-clefs.

La conduite du changement est progressive et fait l'objet d'un accompagnement et d'un partage avec les salariés afin qu'ils soient partie prenante de cette démarche. Certains témoignent d'ailleurs qu'ils ne souhaitent pas revenir en arrière. Ce projet vise à la satisfaction de trois objectifs majeurs que sont :

- le client ;
- le salarié ;
- la performance.

Le projet ne peut fonctionner que sur la base de ces trois objectifs. Des réunions sont d'ailleurs prévues avec l'ensemble des personnels.

Monsieur LAMAURY (CGT) rappelle qu'un plus grand nombre de salariés sont nécessités durant l'après-midi. Il souhaite savoir comment la nouvelle organisation prendra ce paramètre en compte. Il demande si les salariés travaillant l'après-midi le feront sur la base du volontariat et si c'est le cas, s'interroge sur la solution mise en place si tous les salariés refusent de travailler l'après-midi.

Monsieur VEYRON (Président) explique que l'encadrement fixe les horaires des salariés. Les horaires ne sont pas figés et peuvent être modifiés, tout en respectant des contraintes particulières. Certaines personnes travaillent sur une amplitude horaire importante avec de longues coupures pendant lesquelles elles perdent leur temps. L'organisation future permettra aux salariés de bénéficier d'une coupure plus courte grâce à une amplitude horaire moins importante.

Des pics d'activité sont constatés aux caisses en fin de matinée et en fin d'après-midi. En conséquence, la Direction n'a pas la volonté d'imposer des horaires mais d'aménager des plages horaires. Cette organisation sera une réussite si elle assure un gain en qualité de vie grâce à des coupures de plus courte durée. Il faut ainsi pouvoir adapter le magasin aux contraintes des personnes. La gestion des horaires est sous la responsabilité du directeur de magasin et des deux managers.

L'outil prévu n'est pas encore au point et cela gêne le bon fonctionnement du magasin de Neuville. L'implantation de cet outil devrait être prochainement possible et permettra d'établir des horaires correspondant à la charge d'activité. Cet outil sera accessible aux managers magasin et au directeur de magasin.

En ce qui concerne la poly-activité, monsieur VEYRON (Président) envisage qu'une hôtesse de caisse puisse appréhender la mise en rayon. Dans ce cas, elle sera reçue et éventuellement aidée. Si elle maintient son refus, elle restera en caisse.

Les entretiens qui seront menés prendront en compte les situations particulières, par exemple liées à des reclassements. De même, seront prises en compte dans l'organisation toutes les restrictions au niveau de la santé, de la situation personnelle, des inaptitudes etc. Monsieur VEYRON s'engage à prendre en compte ces situations dans le cadre de la poly-activité. Dans l'attente de l'avis des ergonomes, il estime que la diversité des activités limite la répétitivité des tâches et en conséquence, le risque de TMS. Ce point sera néanmoins étudié par des spécialistes et des ergonomes.

Monsieur LAMAURY (CGT) souhaite savoir si chaque salarié sera reçu par le directeur de magasin.

Monsieur VEYRON (Président) acquiesce. Dans les magasins tests, les 80 salariés sont reçus en entretien individuel durant lesquels ils pourront s'exprimer. Tous les salariés, sans exclusion, seront reçus.

Il présente ensuite l'outil Planexa, destiné à la gestion des horaires, des congés payés et RTT.

Madame JOCOBIK (CFDT) demande si un prévisionnel d'heures sera établi mois par mois.

Monsieur VEYRON (Président) répond que l'outil Planexa intègre tous les paramètres. La question de la fixation des congés donne néanmoins lieu à des débats. Cet outil aidera à mieux les fixer car il permet de pré-positionner les départs en congé sans nommer les salariés. Il devient alors plus aisé de définir des ordres de priorité.

Madame JACOBIK (CFDT) souhaite savoir si la Direction imposera des congés payés ou des RTT pendant les mois les plus creux si jamais le nombre de volontaires est insuffisant.

Monsieur VEYRON (Président) rappelle que les effectifs comptent 10 % de CDD. Le recours aux CDD permet de faire en sorte que la prise de congés corresponde au choix des salariés, par exemple par rapport aux vacances scolaires. Il faudrait organiser des réunions thématiques sur la gestion des horaires et des congés pour apporter des réponses plus précises une fois que des leviers de gestion seront disponibles.

Madame JACOBIK (CFDT) s'enquiert de la solution mise en place si jamais aucun salarié ne se porte volontaire pour les congés payés.

Monsieur VEYRON (Président) reconnaît qu'il faudra sans doute mener des ajustements d'une semaine sur l'autre. Le nouveau système permettra néanmoins une plus grande souplesse dans le choix des congés payés.

En ce qui concerne le travail de nuit, monsieur VEYRON (Président) indique que la prise en compte des heures est forfaitaire. Ainsi, la rémunération prend en compte les heures de nuit de manière forfaitaire.

Monsieur VEYRON (Président) donne ensuite lecture de la fiche de poste du responsable client. En fonction du flux et des attentes, celui-ci appellera une personne en renfort pour tenir une caisse.

Madame JACOBIK (CFDT) demande comment il sera possible de surveiller les caisses tout en étant auprès du coffre.

Monsieur VEYRON (Président) répond qu'un employé pourra être affecté au coffre puisque le chef de caisse ne s'occupe pas forcément du coffre. Cette tâche pourra ainsi être déléguée.

Une importante initiative porte d'ailleurs sur les caisses. Le Comité de Direction du Groupe travaille sur l'organisation des lignes de caisses car cet élément qui primordial par rapport à la satisfaction clients. Or Carrefour est mal noté par rapport à l'attente aux caisses. Il faut donc effectuer des changements sur les moyens mis en œuvre tout en simplifiant le travail en magasins.

Monsieur VEYRON (Président) présente enfin la poly-activité qui consiste à ce que les employés commerciaux puissent travailler en caisses et à ce que les hôtesse de caisse puissent travailler en rayons.

Madame JACOBK (CFDT) objecte qu'il ne s'agit pas vraiment de cela. L'organisation proposée par la Direction s'apparente en effet davantage à de la polyvalence qu'à de la poly-activité.

Monsieur VEYRON (Président) témoigne avoir interrogé des spécialistes sur le sujet. Ces derniers considèrent qu'il s'agit de poly-activité.

Pour les salariés ayant signé un contrat de travail caisse ou EC, va-t-il y avoir une modification de leur contrat de travail ?

Monsieur VEYRON (Président) indique que les contrats de travail des employés commerciaux ne seront pas modifiés - sauf cas particuliers - car ils prévoient possibilité de travailler en caisse. En revanche, un avenant au contrat de travail sera nécessaire pour toute hôtesse de caisse qui souhaitera travailler en rayon, de même que l'accord de la personne sera indispensable.

Monsieur LAMAURY (CGT) s'étonne qu'aucun avenant ne soit conclu pour les employés commerciaux.

Monsieur VEYRON (Président) explique que selon la convention collective, un employé commercial peut être amené à travailler en caisse. Cela ne signifie pas pour autant que l'employeur peut l'obliger à travailler en caisse. La démarche vise au contraire à ce que des salariés soient volontaires pour travailler en caisse. Chacun disposera d'un caisson.

Madame JARILLOT (FO) remarque que certains salariés éprouvent davantage de facilité que d'autres pour le contact client.

Monsieur VEYRON (Président) affirme que cet aspect a été pris en compte. Afin de faciliter cet ajustement par rapport au changement, des formations, des motivations (valorisation par les clients) et des adaptations possibles ont été prévues. Par exemple, des caisses uniquement réservées à la carte bleue et au chèque seront créées pour les salariés qui appréhendent le caisson et ne souhaitent pas manipuler d'argent.

Est-ce que les salariés pourront refuser la poly-activité, en cas de refus que fera la Direction ?

Les salariés pourront refuser la poly-activité qui est établie sur la base du volontariat et accompagnée par de la formation, si besoin est.

Madame JACOBK (CFDT) demande ce qu'il adviendra si le volontariat est insuffisant.

Monsieur VEYRON (Président) explique qu'il n'est pas nécessaire que 100 % des effectifs acceptent la poly-activité bien qu'un pourcentage minimal soit nécessaire pour entamer la démarche. L'objectif est que les salariés qui travaillent en poly-activité donnent envie aux autres

collaborateurs d'en faire autant. Les tests seront importants en cela car ils permettront de donner confiance aux salariés.

Madame JACOBİK (CFDT) s'inquiète de constater que les nouveaux contrats ne précisent pas de fonction mais seulement un niveau de qualification. Qu'en sera-t-il pour les nouveaux embauchés ?

Monsieur VEYRON (Président) répond que les contrats-type existant sont placés sous la responsabilité de madame CHAMPENOIS. Lors du reclassement d'une hôtesse de caisse, son contrat de travail ne sera pas modifié pour autant mais la personne pourra être placée sur un autre poste. Il en ira de même pour d'éventuels reclassements de nouveaux embauchés.

La séance est suspendue de 13 heures 20 à 14 heures 25.

Monsieur VEYRON (Président) indique que les salariés pourront bénéficier des fiches de fonction spécifiques aux postes –clefs, sachant toutefois que ces fiches ont été élaborées dans le cadre du laboratoire de Neuville et que des réglages seront nécessaires. En ce qui concerne les salariés, les modifications sont minimales et ne portent que sur l'introduction de la poly-activité. Ces fiches de fonction n'ont pas été réécrites à ce jour.

Une fois que plus aucune personne ne sera attirée à un rayon, la responsabilité est supportée par le directeur. Il faut assurer un suivi collectif et collecter des indicateurs sur le magasin afin de suivre les coûts journaliers et mettre en place une responsabilité collective.

Les tests permettront de voir comment améliorer ce suivi. Le gestionnaire de stocks prend en charge ce travail de contrôle et d'aide sur les rayons auprès des équipes, pour apporter les informations nécessaires.

Madame JACOBİK (CFDT) constate que l'objectif de cette démarche est entre autres de limiter les remplacements. Or si le nombre de volontaires pour aller sur les autres secteurs est insuffisant, le personnel pourrait venir à manquer pour faire tourner les rayons, par exemple en période de vacances.

Monsieur VEYRON (Président) estime qu'il est indispensable de faire fonctionner les rayons traditionnels. Il faut pour cela prévoir une organisation qui assure la meilleure adéquation entre les besoins de fonctionnement du magasin et les ressources disponibles.

Madame JACOBİK (CFDT) rappelle que les remplacements d'été ont été en nombre insuffisant durant l'été 2009. Les salariés ont ainsi dû assumer les tâches de leurs collègues. Elle espère donc que l'outil Planexa permettra une meilleure adaptation des organisations mais insiste sur la nécessité de disposer du personnel suffisant.

Monsieur VEYRON (Président) confirme que l'enjeu consiste bien à disposer du bon nombre de personnes par rapport aux besoins du magasin. Les CDD viendront ensuite en complément des effectifs.

En matière de promotion interne comment seront gérées les promotions du niveau 2 vers le niveau 3 par exemple ?

Monsieur VEYRON (Président) ajoute que les promotions internes, par exemple du niveau 2 vers le niveau 3 seront gérées de la même manière que par le passé. Un salarié progressera plus facilement sur un rayon traditionnel.

Madame JACOBİK (CFDT) souhaite savoir si des évolutions en termes de niveau 3 seront toujours possibles.

Monsieur VEYRON (Président) confirme ce point en ce qui concerne la zone marché mais il n'en ira pas de même sur les autres secteurs (PGC ou libre-service). Le niveau 3 porte sur les rayons traditionnels (notion de préparation et de transformation des produits).

Monsieur SURZUR (CGT) demande si une seule personne passera les commandes en PGC.

Monsieur VEYRON (Président) répond que la gestion des commandes sur les promotions est assurée par la DDD des satellites.

Madame DOXIN (CGT) constate que les employés de niveau 2 qui ne souhaiteraient pas passer sur les rayons traditionnels ne pourront bénéficier d'une évolution de carrière.

Monsieur VEYRON (Président) confirme qu'il est nécessaire de changer de métier et de travailler sur la zone marché pour atteindre le niveau 3.

Le projet expose qu'il y aura un dépotage le soir après la livraison, est-ce que les marchandises seront posées à même le sol ?

Monsieur VEYRON (Président) indique qu'en l'absence de tables de mise en rayon adaptées, les marchandises sont pour l'heure posées au sol bien que ce système ne soit pas souhaité. Un travail sera mené pour identifier la méthode et les outils à mettre en place afin d'assurer le dépotage la veille, tout en limitant les manutentions, dont port de charges lourdes.

Madame CHAMPENOIS ajoute que les tables ont été modifiées. Le sujet sera prochainement repris.

Monsieur SURZUR (CGT) rappelle que les tables sont disposées au milieu de l'allée bien que l'allée ne soit pas forcément très large. Le salarié qui arrive le matin placera les cartons sur la table face au rayon mais fera face à une telle concentration qu'il ne saura pas où se fait le remplissage. Monsieur SURZUR s'inquiète de la façon dont cette opération sera vécue en magasin.

Monsieur VEYRON (Président) recommande d'aller en magasin pour suivre une démonstration du fonctionnement de ces tables. Il faut avoir confiance dans la volonté de faciliter la mise en rayon, de sorte que l'opération soit ergonomiquement adaptée. Les outils adaptés sont en cours d'étude. Le système proposé aujourd'hui consiste en une amélioration très substantielle par rapport à la palette posée au sol qui nécessitait un déplacement.

Monsieur SURZUR (CGT) craint un trop-plein au niveau du dépotage.

Pour les magasins livrés tous les jours en épicerie, est-ce que cela va changer et de fait est-ce que le dépotage aura lieu tous les soirs ?

Monsieur VEYRON (Président) explique que les magasins livrés tous les jours en épicerie ne subiront aucun changement puisque la mise en rayon s'effectue quotidiennement et que le dépotage est réalisé tous les soirs. Quatre livraisons sont effectuées chaque semaine à Neuville ; ce chiffre pourra ensuite être adapté (pour trois livraisons).

Combien d'heures le personnel restera après la fermeture ?

Monsieur VEYRON (Président) répond que le personnel reste entre 1 heure et 1 heure 30 après la fermeture du magasin à Neuville. Cette durée sera ensuite ajustée magasin par magasin. Il faudra sans doute prévoir une autre organisation pour les magasins aux horaires de fermeture tardifs.

Pour les magasins Parisien fermant à 22h ou 23h30, du type ROCHECHOUARD, y aura-t-il du dépotage après la fermeture ?

Monsieur VEYRON (Président) indique que cela n'a pas encore été décidé à date.

Quelle sera de faite la durée du travail de l'encadrement pour ce type de magasin ?

Monsieur VEYRON (Président) précise qu'il s'agit du forfait jours. Aucun changement n'est à signaler pour le niveau 2.

Qui s'occupera de la réception marchandise ?

Monsieur VEYRON (Président) répond que les approvisionneurs de marchandises ainsi que les managers de fermeture s'occuperont de la réception des marchandises.

Va-t-il y avoir des sas frais dans tous les magasins ?

Monsieur VEYRON (Président) reconnaît que cela peut faciliter la mise en rayon. La possibilité de les remettre en fonctionnement ou d'en installer si cela apporte un plus sera étudiée en fonction de son intérêt.

Certains métiers ne sont plus listés dans le projet « tous commerçant », réceptionnaire, pompiste : est-ce des métiers en voie de disparition ?

Monsieur VEYRON (Président) indique que la situation des réceptionnaires diffère d'un magasin à un autre. Il n'existe pas de réceptionnaires à Neuville. Il faudra étudier les magasins où cela sera nécessaire. Par ailleurs, les pompistes ne sont pas concernés dans la mesure où le projet n'aborde pas le sujet des stations-services.

Comment sera géré le stress au travail, l'augmentation des cadences de travail et les conséquences sur la santé au travail ?

Monsieur VEYRON (Président) répond que cette nouvelle organisation s'associe à une meilleure façon de travailler qui assurera la réduction des risques de TMS ainsi qu'un gain de confort de travail. C'est là un élément essentiel.

Monsieur LAMAURY (CGT) se demande comment seront formés les EC4.

Monsieur VEYRON (Président) estime que ce sujet pourra être abordé avec l'expert afin de mesurer la nécessité de formation et d'accompagnement pour que la pénibilité des postes et le stress soient pris en considération.

Qu'elle sera l'avenir des EC4 ? Quels seront leur fonction exacte dans le magasin et comment seront fixés leur objectif dans les années à venir ?

Monsieur VEYRON (Président) indique que les postes-clefs comme les EC4 sur la zone de marché seront fonction des besoins du magasin. Des précisions seront ultérieurement apportées.

Madame JACOBOK (CFDT) souligne que rien n'est encore arrêté en ce qui concerne les EC4.

Monsieur VEYRON (Président) confirme que le nombre d'EC4 nécessaire sera défini en fonction de la taille du magasin.

Pouvez-vous nous donner un planning type sur un mois pour le magasin de NEUVILLE ?

Monsieur VEYRON (Président) répond que l'outil étant en cours de construction, un planning type sera transmis dès que cela sera possible.

Monsieur LAMAURY (CGT) s'enquiert de la rémunération prévue pour les EC4.

Monsieur VEYRON (Président) indique que l'accord signé reste en vigueur. Des adaptations par rapport au poste seront ensuite envisageables.

Monsieur LAMAURY (CGT) souhaite savoir si la personne qui choisit les collaborateurs à placer en rayons sera informée des problèmes physiques ou inaptitudes de ces derniers.

Monsieur VEYRON (Président) répond que c'est indispensable. L'approvisionneur ainsi que le manager magasin et le directeur de magasin en seront informés.

Monsieur LAMAURY (CGT) demande comment seront gérées les questions d'hygiène et de tenues de travail.

Monsieur VEYRON (Président) rappelle que les tenues des hôtesses de caisses sont différentes de celles du personnel des rayons. Or la poly-activité concerne surtout les collaborateurs du Sec qui viendront travailler en caisse. Il faudra de plus que tous disposent d'une paire de chaussures de sécurité.

Madame JACOBOK (CFDT) s'enquiert des relations entre les managers de rayon et les managers de magasins. Comment les responsabilités seront-elles affectées ?

Monsieur VEYRON (Président) indique que ce point n'a pas encore été tranché. A Neuville, le manager zone marché est rattaché au manager de magasin. Il sera étudié dans le cadre des tests si cela doit être reconduit s'il faut mettre en place un rattachement différent.

Madame JACOBOK (CFDT) demande si les MDR 3 pourront se présenter aux élections.

Monsieur VEYRON (Président) acquiesce. Les MDR 3 sont électeurs et éligibles.

Madame FRANCOIS (FO) objecte que ce n'est pas le cas à ce jour puisque les MDR 3 sont électeurs mais pas éligibles.

Madame JACOBOK (CFDT) souligne que cela pose problème par rapport à la délégation de pouvoir.

Monsieur VEYRON (Président) prend note de ce point. Il faut revoir la délégation de pouvoir.

Madame DOXIN (CGT) souhaite savoir s'il existe un lien de subordination entre les EC2 et les EC4.

Monsieur VEYRON (Président) répond par la négative.

Madame DOXIN (CGT) demande si tous les collaborateurs seront équipés pour travailler dans les rayons Frais (polaires, gants).

Monsieur VEYRON (Président) acquiesce. Les salariés disposeront des tenues qui correspondent aux missions qui leur sont confiées.

Madame JACOBOK (CFDT) remarque que dans le film diffusé, les caissières ne portent pas de chaussures de sécurité. Elle note de même le problème d'hygiène posé lorsqu'un salarié quitte les rayons pour aller en caisses sans se laver les mains.

Monsieur RIGOLLET (CGC) note que la taille des vestiaires est très réduite et demande où les salariés pourront poser leurs affaires.

Monsieur SURZUR (CGT) rapporte que certains magasins ne sont pas livrés à 5 heures mais à 6 heures. Or dans la mesure où trois quarts d'heure sont nécessaires au déchargement, celui-ci est terminé à 6 heures 45 alors que le magasin ouvre à 8 heures 30.

Monsieur VEYRON (Président) convient qu'il est dans ce cas impossible de se débarrasser de toutes les palettes pour l'heure de l'ouverture. La règle du « Zéro palette à l'ouverture » peut être adaptée si jamais des problèmes se posent.

Il demande si les membres du CCE souhaitent encore poser des questions qui n'auraient pas été abordées jusqu'ici.

Monsieur LAMAURY (CGT) témoigne qu'il reste beaucoup d'interrogations.

Monsieur VEYRON (Président) indique que certaines réponses ne pourront être déterminées que par le test. Une autre information sera effectuée au plus tard au moment où la Direction reviendra vers le CCE.

Monsieur LAMAURY (CGT) remarque que les contrats, avenants et fiches de fonction n'ont pas été communiqués. Or l'information doit être précise et écrite. La remise de ces documents doit être faite avant la consultation.

Monsieur VEYRON (Président) estime que c'est là la position de Monsieur LAMAURY (CGT).

Le CE est consulté et informé. Il bénéficie du concours du CHSCT. Les CHSCT seront consultés dans tous les magasins tests. Les avis et remarques des CHSCT seront présentés lors d'une prochaine réunion de CCE.

Madame DANEZAN (CFDT) demande si l'absence d'IRP dans les magasins implique qu'aucune consultation n'ait lieu.

Monsieur LAMAURY (CGT) demande à disposer de l'avis des CHSCT avant de procéder à la consultation.

Monsieur VEYRON (Président) objecte que cela serait possible s'il s'agissait d'une application sur l'ensemble de CSF et d'un déploiement.

Madame FRANCOIS (FO) demande ce qu'il en sera en l'absence de CHSCT.

Monsieur VEYRON (Président) répond que dans ce cas, les DP seront informés et consultés.

Il résume que le CCE souhaite disposer de moyens particuliers avec le recours à l'expert, à un ergonome pour effectuer l'analyse des conditions de travail et des moyens supplémentaires pour les CHSCT, les commissions HSCT et la commission nationale HSCT.

Monsieur LAMAURY (CGT) répète la position du CCE qui refuse la consultation en l'absence des avis des CHSCT.

Monsieur VEYRON (Président) objecte qu'il n'a pas encore procédé à la consultation.

Madame JACOBK (CFDT) rappelle que l'avis du CHSCT est impératif pour la consultation de ce jour. En l'absence de ce dernier, rien ne pourra être mis en place. Chaque CHSCT peut nommer un expert pour mener une étude dans son magasin.

Elle indique que la CFDT sera très vigilante sur la mise en place de ce test dans les magasins où la CFDT est implantée. Rien ne sera mis en place avant l'avis du CHSCT.

Monsieur VEYRON acquiesce.

Madame FRANCOIS (FO) s'enquiert de la procédure à suivre dans les magasins dans lesquels il n'existe ni CHSCT ni DP. Il faudrait que les commissions HSCT au niveau des satellites puissent intervenir.

Monsieur VEYRON (Président) rappelle que 5 magasins sont concernés par ce cas de figure. Il s'agit des magasins de Montalieu, Dol-de-Bretagne, Tours-la-Riche, Lapalisse et Dadonville (Pithiviers).

Il accepte la proposition selon laquelle les commissions HSCT des satellites se substitueront aux CHSCT ou aux DP en l'absence de ces derniers (+2 jours par magasin).

Monsieur VEYRON (Président) propose de procéder à la consultation qui porte sur la mise en œuvre de tests dans 24 magasins. Cela ne présage en rien du déploiement sur l'ensemble de la France. Ces tests mesureront l'intérêt de ce projet tant pour les salariés que pour les clients.

Monsieur LAMAURY (CGT) informe la Direction que la CGT n'est pas d'accord pour procéder à la consultation.

La séance est suspendue de 15 heures 40 à 15 heures 50.

Monsieur RINGOT (CFDT) indique que la CFDT préfère attendre les avis des CHSCT.

Monsieur MORARD (CGC) ajoute que la CFE-CGC ne votera pas.

Monsieur LAMAURY (CGT) indique que la CGT refuse la consultation.

Monsieur MARECHAL (CFTC) indique que de même, la CFTC refuse la consultation.

Madame FRANCOIS (FO) indique que FO est prête à voter.

Monsieur GRAIN Pascal (CGT) répète qu'il faut recueillir l'avis des CHSCT avant que le CCE ne se prononce.

Monsieur VEYRON (Président) réaffirme qu'il ne s'agit pas d'un déploiement mais de la mise en place d'un test.

Il invite les membres du CCE qui le souhaitent à voter.

Monsieur LAMAURY (CGT) indique que la CGT estime qu'il s'agit d'une entrave au bon fonctionnement du CCE. Elle ne souhaite pas participer à « cette mascarade ».

Les élus de la CGT quittent la séance.

Ne prennent pas part au vote la CFTC, la CGT et la CFDT.

Les votants sont au nombre de 9.

Le vote recueille 3 voix favorables et 6 votes Blanc.

Le CCE émet un avis est défavorable.

IV. Délibération des membres sur la désignation d'un expert dans le cadre du projet « tous commerçants » ; Demande des membres d'une prise en charge de l'expert par la Direction

Monsieur VEYRON (Président) estime que l'expert auprès du CCE doit pouvoir mener son analyse tant sur la partie sociale que sur la partie ergonomique. Il faut donc recourir à un cabinet d'expertise.

Les cabinets Leclair et Aract sont proposés au vote.

Les votants sont au nombre de 18.

Les résultats du vote sont de 9 voix pour le cabinet Aract, 7 voix pour le cabinet Leclair et 2 bulletins blancs.

Le cabinet Aract est désigné.

V. Information et consultation sur le projet d'une nouvelle organisation de la file « Actifs » (document joint)

Le document a été remis avec l'ordre du jour.

Madame FRANCOIS (FO) remarque que la nouvelle organisation des actifs n'intéresse pas la CGT qui a quitté la salle.

Madame CHAMPENOIS rappelle que des évolutions importantes sont survenues depuis trois ans, à savoir :

- la création de Carrefour *Property* ;
- la fin du déploiement de Carrefour Market ;
- l'évolution constante des exigences réglementaires.

Dans la continuité de ce qui avait été présenté en juin 2008, à savoir le rattachement des missions de la direction de l'Expansion à Carrefour *Property*, il s'agit maintenant de confier à Carrefour *Property* la spécialisation sur la « coque froide ». Une situation transitoire avait été mise en place pour l'activité Supermarchés afin de permettre le déploiement de Carrefour Market. Le développement de Carrefour Market arrivant à son terme, il apparaît nécessaire de réaliser les transferts d'une partie des Travaux à Carrefour *Property*.

Dans cette continuité, le transfert d'une partie des Travaux puis a remise à niveau des Actifs et de l'expérience acquise au travers du changement d'enseigne va permettre de repenser la file Actifs pour :

- recentrer l'activité des équipes techniques sur l'accompagnement des magasins ;
- améliorer la gestion des investissements ;
- harmoniser et standardiser les activités « outils, *process* » ;
- mettre en place un suivi qualitatif des actifs ;
- redéfinir les rôles et responsabilités des équipes.

Il a paru intéressant de structurer l'immobilier différemment avec comme objectif de profiter de la notoriété du Groupe et de sa marque pour créer un portefeuille immobilier à part entière, géré comme tel, et de bénéficier de l'expertise immobilière qui sera développée pour accompagner la nécessaire croissance du Groupe. Cette activité a vu le jour fin 2008 sous le nom de Carrefour *Property*.

Carrefour *Property* se positionne comme l'un des *leaders* et experts de ce marché, avec deux missions essentielles :

- être le « fer de lance » de la croissance du Groupe ;
- gérer et optimiser la valeur du portefeuille d'actifs en mettant en place une politique de valorisation immobilière adaptée et en (ré-)investissant dans la gestion commerciale des sites.

Carrefour *Property* est l'outil opérationnel chargé de saisir et d'amplifier la création de valeur générée ou induite par les enseignes du Groupe afin de :

- faire profiter chacun des sites de l'expertise du Groupe et de sa connaissance des marchés et de sa clientèle, pour en dynamiser l'environnement ;
- valoriser les synergies entre l'exploitation et l'immobilier commercial ;
- capter toutes les opportunités d'extensions et de valorisation foncières.

La structure de l'activité Carrefour *Property* repose principalement sur les deux pôles métiers suivants :

- le développement qui comprend notamment les métiers de l'expansion, de la conception et de la construction ;
- les opérations qui comprennent les métiers et la gestion des actifs, le marketing, la commercialisation, la gestion immobilière et locative et la direction des Centres Commerciaux.

Cependant, l'organisation de la partie Travaux supermarchés était restée inchangée en attendant la fin de la mise en place de Carrefour Market.

La répartition des équipes s'effectuerait par une dissociation des activités qui reposerait sur les dimensions techniques et relationnelles de chaque fonction. Le processus envisagé aurait donc

pour objet de dissocier ce qui relève de la gestion immobilière de l'activité Carrefour Property et ce qui relève de la file Actifs Supermarché. Une partie des équipes actuelles resterait rattachée à la file Actifs Supermarché. L'autre partie rejoindrait l'activité Carrefour Property pour renforcer la partie opérationnelle de cette dernière.

Trois postes sont ouverts au recrutement.

L'objectif est de transférer à Carrefour *Property* une partie des Travaux, et notamment la spécialisation sur la « coque froide » et par conséquent, de réorganiser la file Actifs afin de :

- standardiser par le regroupement des *process* administratifs communs ;
- avoir une expertise densifiée et simplifiée ; une réactivité et une souplesse s'appuyant cependant sur des relais métiers en exploitation ;
- appliquer de façon unitaire des concepts marchands ;
- mettre en place un pilotage unique pour les chantiers nationaux de déploiements ;
- assurer une réglementation qui demande de plus en plus de réactivité dans ses applications et qui touche l'ensemble du parc de magasins ;
- assister les magasins au quotidien en mettant en place une file Maintenance ;
- mettre en place une assistance technique et un conseil pour les franchisés.

Pour atteindre ces objectifs, il est nécessaire de :

- renforcer la structure nationale de la file Actifs ;
- créer une structure reposant désormais sur trois pôles de compétences que sont :
 - les Travaux ;
 - la maintenance ;
 - le *back office*.

L'objectif est de créer une structure plus importante au niveau national. Celle-ci sera régie par un directeur technique et organisée en trois pôles :

- les spécifications techniques ;
- la gestion et l'administratif ;
- la maintenance.

Deux personnes seront recrutées en interne. Il s'agit d'une situation transitoire. L'organisation-cible compte davantage de collaborateurs au niveau national. Les postes à pourvoir le sont en interne. Les postes seront indiqués dans la Bourse à l'emploi mais il faut donner la priorité aux salariés des équipes Travaux. Ces postes seront basés à Evry.

Monsieur QUEROL (FO) demande si les contrats de travail des collaborateurs seront revus et si ces derniers conserveront leur ancienneté.

Madame CHAMPENOIS répond par l'affirmative. Il est normal de bénéficier d'un nouveau contrat de travail mais l'ancienneté sera reprise.

Monsieur QUEROL (FO) estime qu'il est moins intéressant d'aller chez Carrefour *Property* que de rester chez CSF.

Madame CHAMPENOIS objecte que ce sont là deux statuts différents mais rien n'indique que l'un soit moins intéressant que l'autre.

Monsieur QUEROL (FO) s'enquiert de la motivation mise en place pour inciter les salariés à se diriger vers Carrefour *Property*.

Madame CHAMPENOIS répond que la motivation passe par l'intérêt du poste.

Monsieur VEYRON (Président) ajoute qu'une augmentation de salaire est envisageable, notamment en cas de mobilité géographique et d'expertise. Ces postes intéressent ceux qui ont une compétence technique. Il ne s'inquiète pas de l'attractivité de cette opportunité.

Madame CHAMPENOIS présente les incidences sociales du projet. Les postes concernés par une mutation au sein de la structure Carrefour *Property* sont au nombre de 14 dont :

- 1 responsable de projet (à Neuilly) ;
- 1 dessinateur (à Neuilly) ;
- 1 administratif (à Neuilly) ;
- 11 chefs de projet (en régions).

Les collaborateurs concernés par la mutation recevront une proposition en ce sens. Cette proposition garantira un maintien de la rémunération fixe annuelle et une reprise intégrale de l'ancienneté au sein du Groupe. Les salariés qui accepteront la proposition changeront d'entité juridique. Ils dépendront des accords collectifs et des règles de fonctionnement de la structure d'accueil, à savoir Carrefour *Property*. La convention collective applicable au sein de Carrefour *Property* est la convention collective nationale de l'Immobilier. Elle est complétée par des accords d'entreprise signés en juin 2009.

En ce qui concerne le renforcement de l'entité nationale, des postes seront concernés par une mutation au sein de CSF France sur le site d'Evry. Il s'agit pour l'organisation transitoire de :

- 2 collaborateurs en exploitation qui se verront proposer un poste au national : postes d'assistante ;
- 2 collaborateurs en exploitation qui se verront proposer un poste au national : poste de spécificateurs techniques.

Il s'agit pour l'organisation-cible de :

- 2 collaborateurs en exploitation qui se verront proposer un poste au national : poste d'assistante ;
- 2 collaborateurs en exploitation qui se verront proposer un poste au national : postes de spécificateurs techniques.

Les dispositions du guide Mobilité seront alors applicables.

Monsieur VEYRON (Président) comprend que cette nouvelle organisation puisse avoir un impact sur les personnels administratifs. Il propose de faire un point sur la situation des administratifs au premier semestre 2010.

Monsieur QUEROL (FO) souhaite connaître les CE concernés par cette consultation.

Madame CHAMPENOIS répond que les différents CE attendent la consultation du CCE.

Madame JACOBK (CFDT) remarque que si l'information-consultation est à l'ordre du jour, plus de la moitié des membres du CCE ont quitté la séance. La CFDT refusera donc d'être consultée

ce jour. De plus, la présentation a été relativement courte. Le CCE ne peut se prononcer dans ces conditions.

Monsieur VEYRON (Président) accepte de reporter la consultation, à condition de ne pas reprendre la présentation lors de la prochaine séance. La Direction répondra néanmoins aux questions complémentaires. Il déplore que certains membres du CCE aient quitté la séance avant qu'elle ne soit terminée.

Madame CHAMPENOIS fait part des nombreuses attentes des collaborateurs, du moins en ce qui concerne Carrefour *Property*. Elle demande au CCE son accord pour informer les salariés en régions sur le projet à l'aide du document et ce, sans attendre la consultation.

Monsieur VEYRON (Président) ajoute qu'il faut autoriser les collaborateurs intéressés à faire acte de candidature.

La consultation est reportée à la prochaine séance.

VI. Réponses aux questions des membres du CCE : demande d'explication sur l'absence d'information-consultation du CCE et des CE sur la mise en place du contrat de professionnalisation

Ce point est reporté à la prochaine séance.

VII. Informations du Président

1. Calendrier social CSF France

Le calendrier social sera envoyé aux membres du CCE.

2. Information sur les cessions, intégrations et créations de magasins

Monsieur VEYRON (Président) indique que le magasin de Villeneuve-la-Garenne fera l'objet d'un transfert vers un hypermarché Carrefour dans le cadre d'un projet de nouveau centre commercial. Un avis favorable a été donné le 29 octobre 2009.

Par ailleurs, quatre projets à l'Ouest ont été présentés en octobre 2009. Ils concernent les magasins de :

- Coutances Normandie (cession à Carrefour Contact) – avis défavorable ;
- Baden (cession à la franchise) – avis défavorable ;
- Avrillé (cession à la franchise) – avis défavorable ;
- Fougères (intégration petite société) – avis favorable.

Dans le Nord-ouest, le magasin d'Aubevoye fait l'objet d'une cession à ED. La consultation a été reportée au 23 novembre 2009.

3. Information sur l'intéressement collectif

Monsieur VEYRON (Président) indique que le montant de l'intéressement reste nul.

Le suivi du critère « taux de démarque » est semestriel. Il convient de se reporter aux données à fin juin.

A fin octobre 2009, le taux de MDD à reporter dans le tableau de suivi des équipes magasins et sièges est de 25.56%.

Le montant de l'intéressement collectif susceptible d'être perçu à fin octobre 2009 par tout salarié à temps complet et présent sur tout l'exercice et qui devra être porté sur le tableau de suivi est de 100 €.

Madame CHAMPENOIS présente les documents sur la santé et la sécurité au travail (affiche et prospectus).

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 heures 50.

Document rédigé par la société Ubiquis – Tél. 01.44.14.15.16 – <http://www.ubiquis.fr> – infofrance@ubiquis.com