

Rappel Ordre du jour :

Désignation du secrétaire et secrétaire adjoint. Remplacement des membres de la Commission économique et de la Commission Emploi.

INFORMATION en vue de la CONSULTATION sur la mise en place de bornes espèces sur les stations services.

INFORMATION en vue de la CONSULTATION sur le Projet de centralisation comptable du PAM.

INFORMATION sur l'ouverture d'une négociation en vue d'un accord relatif à l'accompagnement social dans le cadre des projets Stations service/PAM.

INFORMATION sur la reprise du déploiement des caisses SCO & SCAN LIBRE.

INFORMATION en vue de la CONSULTATION sur un mode de gestion complémentaire de nos magasins : La Location Gérance.

Présentation du test « Expérience Client » sur le magasin de Montesson.

**Désignation du secrétaire et secrétaire adjoint du CCE.
Remplacement des membres de la Commission économique et de la
Commission Emploi.**

La délégation Force Ouvrière conserve le secrétariat du CCE suite aux votes des membres du CCE en la personne de **Véronique Hercent** du Magasin de Limoges Boisseuil.

Le secrétaire adjoint est **Laurent Rech** du Magasin de Nîmes Sud.

Quant au remplacement des membres de la Commission économique **Mikael Marechal** de Châlon Sud et **Ahmed Brahmi** du magasin de Vaux en Velin seront les représentants pour Force Ouvrière.

Pour la Commission Emploi le poste vacant sera assuré désormais par **Magalie Marques** de Saint Pierre des Corps pour Force Ouvrière.

INFORMATION en vue de la CONSULTATION de la mise en place de bornes espèces sur les stations services.

Les Bornes espèces donnent la possibilité pour le client de payer en espèces 24h/24h (y compris la nuit, le dimanche et les jours fériés) sur 100% des distributeurs grâce à un ticket avec un code qui peut servir plusieurs fois.

En 2017, 56 stations ont été équipées.

En 2018, 53 stations supplémentaires seront équipées sous réserve de validation définitive du budget. Sur un objectif de 183 magasins à atteindre à terme.

Pour le CCE l'aspect sécurité du projet est loin d'être satisfaisant.

Mais surtout 2 collaborateurs en moyenne par magasin vont être concernés par une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

Information en vue d'une consultation sur le projet de centralisation comptable du PAM.

Sur 100% des tâches effectuées sur le périmètre MAM/RAM, PAM et Administratif Réception en magasin, 46 % vont être centralisées ou simplifiées :

- Soit 25% de centralisation des tâches comptables au CSP (Centre de Service Partagé) à Mondeville.
- Soit 21% de simplification des tâches administratives en magasin.

Le poste du Responsable de Service évolue vers du « Contrôle de Gestion Magasin » et du conseil auprès du Directeur Magasin.

L'ensemble des Hypers est concerné par ce projet et 2 collaborateurs en moyenne par magasin vont subir une GPEC.

La mise en œuvre se fera sur l'année 2018 sous réserve de la validation budgétaire définitive.

Information sur l'ouverture d'une négociation en vue d'un accord relatif à l'accompagnement social dans le cadre des projets service/PAM

L'accompagnement social des projets Stations service et Pam s'appuiera sur les mesures contenues dans notre accord GPEC GROUPE, et intégrera les nouvelles dispositions législatives. Sachant que l'Accord GPEC Groupe fera prochainement l'objet d'une renégociation.

- Le volontariat sera la base d'entrée dans ces mesures GPEC.
- Des mesures viseront à faciliter la mobilité interne et externe des collaborateurs (actions de formation, de reconversion, de soutien à la création d'activités nouvelles et à la reprise d'activités existantes).
- Aucun départ ne sera contraint.
- La rupture conventionnelle collective fait partie des mesures d'accompagnement social ; elle sera intégrée dans le dispositif.

L'objectif est d'élaborer des mesures d'accompagnement efficaces :

- avec la garantie d'au moins une proposition de poste à chaque collaborateur au sein de son établissement,

- des mesures d'accompagnement à la mobilité interne et externe
- le suivi individuel des collaborateurs (notamment la prévention des risques psychologiques).

La délégation FO propose et obtient à l'unanimité des votes une expertise et la désignation de l'Expert Hugues Marsault, du Cabinet EMA.

Déclaration Force Ouvrière :

Suite à la présentation des projets PAM et stations-services FO s'inquiète du devenir des salariés en poste qui pour la plupart sont déjà en reclassement.

Nous constatons qu'une fois de plus, ce sont les salariés qui vont être sacrifiés dans le cadre d'une nouvelle stratégie, que nous demandons depuis des mois et qui semble-t-il va enfin nous être présentée dans les toutes prochaines semaines.

Est-ce cela qui va nous permettre d'attirer des clients supplémentaires ?

Permettez-nous d'en douter fortement !!!!

FO sera très vigilant sur l'accompagnement social de ces projets et comme cela a déjà été dit, dans le cadre d'une réorganisation jugée nécessaire, FO participera activement à la concertation mais s'opposera à tout départ contraint.

Nous avons encore des exemples récents et très peu convaincants tel que le contact RH, le standard, la décoration etc...

Nous l'avons compris, vous avez pris la décision de baisser la structure des coûts, mais encore une fois à quel prix !!!

INFORMATION sur la reprise du déploiement des caisses SCO & SCAN LIBRE

Les SCO : (Self Check Out Caisses)

Le taux d'équipement en SCO de Carrefour est de 83% (89% à Auchan, 47% à Géant, 64% à Cora, 37% à Leclerc).

A date, 171 magasins sont équipés de zones SCO.

100 % des bornes pourront accepter les CB et les espèces.

180 magasins seront équipés de zones SCO à fin 2018 (54 avec un équipement neuf et le reste reconditionné).

Les SCAN LIBRE

Le taux d'équipement en SCA de Carrefour est de 33% (80% à Auchan, 47% à Géant).

Le panier moyen d'un client possédant la carte de fidélité, n'utilisant pas le Scan Lib' = 73€, avec le scan = 92€.

Le panier moyen d'un client possédant la carte PASS, n'utilisant pas le Scan Lib' = 78€, avec le scan = 103€.

Le temps moyen du parcours client :

- 42 minutes dans les caisses traditionnelles,
- 38 minutes dans les caisses Pass,
- 30 minutes pour Scan'Lib.

Une Nouvelle version Scan'Lib Scaneo :

- les promotions, le solde cagnotte, la liste des courses seront affichées
- le processus de relecture sera simplifié.
- Fonctionne sur *smartphone*.

63 magasins Scan'Lib sont déjà équipés pour recevoir Scaneo, qui remplace l'ancienne version logicielle. 48 nouveaux magasins bénéficieront de cette nouvelle solution en 2018.

La délégation FO dénonce :

- les aspects de démarque et de vol signalés depuis plusieurs années par notre organisation.**
- le taux d'agressions et d'incivilités qui est de plus en plus élevé.**
- la suppression à terme des emplois d'assistante de caisse.**

Mme HERCENT Secrétaire CCE Force Ouvrière, demande si les magasins classés en zone sensible ont des CLS et de quel accompagnement ils disposent.

Les hôtesse de caisse ne souhaitent pas se faire insulter, mais exercer leur métier dans les meilleures conditions. Carrefour était, à l'époque, un modèle. Des employées sont livrées à elles-mêmes, en l'absence d'agent de sécurité, faute de budget.

Elle s'étonne que certains salariés restent sept heures dans les zones de CLS et rappelle que le Scan'Lib devait être mis en place sur la base du volontariat, ce qui n'est pas respecté partout.

Il existe donc un décalage entre la présentation du projet et la façon dont il est mis en œuvre. Les agressions en CLS sont inacceptables. Le projet aura obligatoirement des conséquences sur l'emploi. Elle demande un renfort en sécurité sur ces points d'encaissement libre.

M. ASSI regrette que l'éducation du client ne soit jamais évoquée, à Carrefour le client semble intouchable. Contrairement à Auchan, qui n'hésite pas à communiquer par affichage à l'attention des clients fraudeurs.

La Direction répond que Carrefour exclut le dispositif des zones 5 (très sensible) contrairement aux concurrents.

Information en vue d'une consultation sur un mode de gestion complémentaire de nos magasins : la location-gérance

Les principes :

C'est donner en location gérance un fonds de commerce sous enseigne «Carrefour » (1 an) moyennant le versement d'une redevance avec reprise du personnel comprenant :

- La clientèle et l'achalandage,
- Le mobilier commercial, les agencements et matériel en état de fonctionnement servant à l'exploitation du fond
- Le droit à la jouissance des lieux où le fond est exploité.

Format type de magasin

- Superficie entre 3000 et 7000 m² – Chiffre d'affaires surface de vente à partir de 25M€ – Effectif moyen : 120 personnes

L'emploi : Le statut individuel

- L'ensemble des éléments contractuels sera repris, notamment l'ancienneté, le niveau de salaire brut de base, la qualification.
- Les salariés dont les contrats sont suspendus (maladie, maternité, ...) seront transférés comme les autres salariés.
- Les départs prévus (démissions, licenciements, ...) ne seront pas remis en cause et les préavis seront effectués jusqu'à leur terme.
- Les contrats à durée déterminée continueront jusqu'à leur terme.
- L'entreprise d'accueil prendra en charge l'ensemble des droits en cours (par exemple, le salarié ne se verra pas régler ses congés au moment du transfert en location gérance, mais normalement au moment de leur prise)

La Convention Collective Nationale

- Tous les avantages issus de la convention collective nationale perdurent :
- La prime annuelle dite « prime de fin d'année » - Les absences pour circonstances de famille.

Les accords collectifs Carrefour Hypermarchés

La cession d'une entreprise entraîne, de par la loi, la « mise en cause » des accords collectifs d'entreprise :

- Le déclenchement d'une période durant laquelle les accords collectifs d'origine sont maintenus jusqu'à l'entrée en vigueur d'un éventuel accord de substitution et au maximum pendant 15 mois,
- L'engagement de négociation dans la société d'accueil pour l'élaboration d'un accord de substitution,

Au terme de cette période de 15 mois :

Application de l'accord de substitution. A défaut d'accord de substitution : maintien de la rémunération annuelle brute dont le montant annuel ne pourra être inférieure à la rémunération versée lors des douze derniers mois.

La rémunération annuelle brute *(La rémunération annuelle brute comprend : salaire mensuel de référence ; prime temps partiel seniors ; prime de vacances ; complément prime de vacances)*

Une comparaison sera faite entre la rémunération annuelle brute des 12 derniers mois de la période de maintien des accords collectifs carrefour et la rémunération annuelle perçue pendant les 12 mois après la période de maintien. Si la rémunération annuelle brute est inférieure une indemnité différentielle sera versée.

L'accord d'intéressement

- Jusqu'à la date du transfert au prorata de leur temps de présence au sein de l'entreprise d'origine au cours de cet exercice.
- A compter du transfert L'accord d'intéressement ne pourra pas continuer.

L'accord de participation

Les salariés de l'entreprise d'origine transférés bénéficieront de cet accord au titre de l'année 2017. Les magasins concernés par une mise en location gérance en 2018 bénéficieront des droits à participation acquis au titre de 2017.

Le Plan d'épargne de groupe

- Les salariés pourront conserver les avoirs investis dans le PEG jusqu'au terme du délai d'indisponibilité. Mais plus droit de versements sur le PEG.

Le Plan d'épargne pour la retraite collectif

Après le transfert du contrat de travail, les versements de la participation et l'intéressement sur le PERCO du groupe Carrefour ne sont pas abondés. Le transfert des contrats de travail n'est pas un motif de déblocage des sommes se trouvant sur le PERCO.

La prévoyance et la mutuelle

Pendant un délai de 15 mois au plus, dans les mêmes conditions qu'auparavant.

La nouvelle entreprise pourra conclure, au cours de ce même délai, un accord de substitution en vue de mettre en place un nouveau régime.

Mandats des représentants du personnel

- Les mandats rattachés à l'établissement se poursuivent, soit les mandats suivants : Membres élus du CE, Délégués du personnel, Membres désignés du CHSCT, Représentants syndicaux (RS, DS, RSS)
- Les mandats rattachés à l'entreprise ou au groupe, cessent de produire des effets : Membres élus du CCE, Membres des commissions nationales, Représentants syndicaux nationaux (DSE, DSC, Représentants syndicaux au CCE, DS Groupe)
- Les mandats externes n'étant pas rattachés à l'entreprise ou au groupe se poursuivent : Défenseur syndical, Conseiller Prud'homal

Le Calendrier

26 Octobre 2017 : Information en vue d'une consultation CCE

Décembre 2017 : Consultation du CCE

Janvier 2018 : Information Consultation CHSCT et CE

Février 2018 : Information de l'ensemble des collaborateurs

Mars 2018 : Passage en Location gérance

Déclaration FO :

La délégation FO regrette qu'une entreprise comme Carrefour, premier groupe Français, troisième groupe mondial, en soit arrivée à ce mode de gestion complémentaire.

Les problématiques des magasins remontées régulièrement par les partenaires sociaux n'ont pas été prises en compte. Nous nous cherchons toujours sur le modèle du drive, les projets mis en place les uns derrière les autres ne sont pas aboutis (Caroline, Contact RH, etc...). Nos concurrents ont su prendre bien mieux que nous la mesure des enjeux et s'adapter aux nouveaux besoins et modes d'achat.

Le manque de vision et le manque de stratégie économique à long terme nous amènent dans cette impasse où ce sont les salariés qui vont payer cette casse sociale.

Si pour vous la location gérance n'est pas une punition, la délégation FO ne partage pas ce sentiment et estime que cette forme d'exploitation fait peur. Elle est le résultat de nombreuses erreurs qui auraient pu être évitées si nos nombreuses alertes avaient été entendues.

Force Ouvrière restera vigilant sur le devenir du projet et défendra au mieux les intérêts des salariés concernés.

De plus M. ASSI constate que la Location gérance n'est plus pour Carrefour une solution exceptionnelle mais on parle désormais d'un modèle de gestion complémentaire : le mode de fonctionnement semble se généraliser. Le CCE aurait souhaité bénéficier d'informations plus précises sur le nom et la liste de magasins. Le climat anxieux en pâtira. Les IRP doivent agir le plus rapidement possible. Or, du temps est perdu. Il demande donc un échange rapide avec la Direction, sans quoi les rumeurs vont s'accroître.

Suite à cette déclaration, la Direction propose de mettre en place une commission Paritaire pour échanger avec les partenaires sociaux sur ce sujet avant les réunions CCE.

Présentation de l'avenant au régime complémentaire de frais médicaux Carrefour

4 mesures :

1- Gratuité de la cotisation au mois de novembre et décembre 2017 :
105,26 € d'économie (salarié cotisant à 100%, 2 fois 52,63€) sur les bulletins de paie de novembre et décembre.

2-Nouvelles garanties :

- Implants dentaires 300 € par implant, 2 implants / ans / bénéficiaire.
plafond à 830 € sur les 4 actes : Bilan parodontal, Surfaçage radiculaire, Scanner pré-implantaire, Consultation pré-implantaire

- Amélioration sur le pack de consultations non remboursées par la Sécurité sociale : Passage de 28 € à 30 € / consultation, maxi 3/an /bénéficiaires.
Nouvelles prestations : ostéopathie, homéopathie, psychothérapie, psychomotricité enfants, nutritionnistes, diététiciens, pédicure, chiropractie, étioopathie, acupuncture.

3-La couverture santé supplémentaire :

- Régime collectif facultatif à adhésion individuelle (sans participation employeur),
- Sur les 4 postes de dépassements d'honoraires (consultation généraliste et spécialiste, actes techniques et radiologie, honoraires médicaux et chirurgicaux) impactés par la législation sur les contrats responsables,
- Couverture familiale pour un tarif de 0,15 % du PMSS (4,90 € en 2017).

L'APGIS envoie à chaque salarié une documentation complète lui permettant de choisir.

- Cette documentation comprendra les conditions d'adhésion/rétractation : Adhésion à tout moment mais condition minimale de durée de cotisation.

4-Diminution de la cotisation 2018 :

2017: 52,63 €.

2018 : 51,48 €. (Confirmation définitive en attente de la loi de Sécurité Sociale 2018)

Avenant frais médicaux : mise en œuvre

Affichage en magasins/entrepôts/sièges...

Envoi documentation par l'APGIS aux salariés fin octobre / début novembre

Envoi postal à l'adresse figurant sur le bulletin de paie

Insertion d'un encart avec les bulletins de paie de novembre

Bulletins de paie de novembre et décembre : ligne de remboursement de la cotisation santé

Actes facturés à compter du 1^{er} novembre 2017 : nouvelles grilles de remboursements APGIS

A réception par l'APGIS de l'adhésion individuelle facultative : couverture individuelle supplémentaire

Janvier 2018 : application du nouveau taux de cotisation

Présentation du test « Expérience Client » sur le magasin de Montesson

Deux chantiers :

- Recréer du conseil dans les secteurs.
- Mettre en place un parcours des services

Périmètre :

Saisonnier, Centre auto connecté, Librairie, Mobilité urbaine, PFT, Bio & Diet, Maquillage / Parfumerie, Cave, Croquetteland, location véhicule, La Poste,...

Recrutement :

- Collaborateurs internes
PFT – Bio – Textile – Bébé – Bazar – CRF & moi – Librairie
- Collaborateurs externes (contrat de professionnalisation)
Bio – Vin – PGC – Beauté

Parcours de formation :

Orientations sur les produits, le digital, la relation client, la géolocalisation des produits, la certification vin, les outils, les techniques de vente.

Calendrier de déploiement à Montesson:

Mi-septembre : Recrutement

Novembre : Formation / Installation point conseil

Décembre : Réalisation du test

Fin janvier Restitution du test et orientation