



COMPTE RENDU CCE DU JEUDI 28 MARS 2019

INFORMATION SUR LES JOURNEES DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

Un site pour la mobilité interne : Envie de bouger

Il recense les postes disponibles dans le groupe.

Les journées de la mobilité débuteront au mois de juin. Elles auront lieu dans tous les magasins. Ces journées ont pour but d'informer les salariés sur les différents dispositifs permettant de faciliter la mobilité professionnelle en lien avec l'évolution des métiers.

Elles se présentent sous forme de différents ateliers animés par les DM, les MRH et les formateurs.

Elles sont un préalable à la réalisation des parcours de formation mis en place par l'Ecole de la Transition Alimentaire et de l'Omnicanalité.

Un budget de 20 millions pour 2019.

INFORMATION SUR L'ECOLE DE LA TRANSITION ALIMENTAIRE ET DE L'OMNICANALITE

Le but de cette école : former les salariés concernés par les restructurations sur les nouveaux métiers et les métiers en développement.

Les formations :

- Passer de mon métier initial au Pôle Ambiance Marché
- Passer de mon métier initial au Pôle animation de la relation client : Le Drive
- Renforcer mon professionnalisme en devenant conseiller Bio

INFORMATION/CONSULTATION SUR L'EVOLUTION DU FORMULAIRE D'ENTRETIEN ANNUEL ECC EMPLOYES

Les entretiens commenceront début Avril pour se terminer en Septembre.

Une fiche de poste liste toutes les tâches à effectuer par le salarié, mais doivent rester en lien avec les classifications.



COMPTE RENDU CCE DU JEUDI 28 MARS 2019

Le but d'un ECC est de se projeter vers une évolution. Aujourd'hui il est demandé au salarié de faire ses preuves avant de demander l'accès au niveau supérieur.

A la question, pourquoi les ECC débouchent très rarement sur des évolutions professionnelles, alors que le manager reconnaît que l'employé a les compétences et fait le travail ?

La direction répond : Les évolutions se font en fonction des ouvertures de postes et non en fonction des compétences.

Un employé a-t-il le droit de refuser de faire son ECC sans être sanctionné ?

La Direction répond oui, à condition qu'il le formalise par écrit.

La CGT : Les ECC sont des mascarades : un manager qui vient de reprendre un rayon et qui ne connaît pas l'employé, ils vont parler de quoi pendant 1h ? C'est quoi la finalité ?

La Direction répond que le nouveau manager échange avec l'ancien pour mieux connaître ses employés avant l'ECC.

POUR : 11 (FO, CGC)

CONTRE : 4 (CGT)

5 ne participent pas au vote (CFDT)

La CGT donne un avis défavorable car pour nous les ECC ne servent strictement à rien sauf peut-être pour quelques cas particuliers d'employés qui souhaitent évoluer. Mais reste-t-il encore des perspectives d'évolutions chez Carrefour aujourd'hui ? On sait que les ECC sont faits à la va vite car il faut respecter des dates par des managers déjà surchargés de travail, dans des magasins en manque d'effectif. De plus, rien n'est clairement défini en cas d'absence de manager ou d'un manager nouvellement nommé sur le déroulement de ces ECC. Qui va réellement faire les ECC dans ce cas ?

INFORMATION SUR L'INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La CGT : Sur les 10 plus hauts salaires, qui, quel niveau ?



COMPTE RENDU CCE DU JEUDI 28 MARS 2019

La Direction : Pas forcément liés au niveau, concerne les DR et les DO

La CGT : a-t-on un comparatif entre les femmes et les hommes qui reviennent de congés parentaux ?

La Direction : Cet index concerne les congés de maternité et non les congés parentaux. C'est la loi qui définit les critères.

La CGT : Réfléchir sur le fait que les femmes qui reviennent de congé parental puissent retrouver leur poste. On sait que ce n'est pas toujours le cas, car la CC prévoit aussi qu'elles peuvent bénéficier d'un poste équivalent. Certaines femmes ne prennent pas de congé à cause de cela.

RAPPORT DE LA COMMISSION ECONOMIQUE SUR LE DEPLACEMENT A BEGLES (EOS)

La commission économique a été reçue par la Direction du magasin. Elle n'a pas pu échanger avec les salariés pour voir comment ils vivent ces changements. Donc pas d'éléments probants sur ce test.

La CGT : Suite à ce rapport, on peut constater que le fait de ne pas avoir eu accès aux salariés du magasin pour avoir le ressenti, cela fausse les résultats. On écoute trop parler de polyvalence. Pour rappel, la polyvalence n'existe pas, elle n'apparaît pas dans nos classifications. La polyvalence n'est pas un métier.

La Direction rappelle qu'elle va rouvrir les négociations sur les classifications.

INFORMATION SUR LA SIGNATURE DE L'ACCORD NAO

Signature de l'accord le 12 mars par les trois organisations syndicales proches de la Direction. A vous de deviner !!!

La CGT : si les salaires étaient convenables, nous n'aurions pas besoin d'augmenter le fond de solidarité, voire pas besoin du tout de ce fond.



COMpte RENDU CCE DU JEUDI 28 MARS 2019

Nous n'avons pas signé cet accord mais nous revendiquons d'avoir un salaire décent et pérenne. Peut-être avoir un partage plus juste des richesses notamment avec les 10 plus hautes rémunérations.

INFORMATION SUR LE DEVELOPPEMENT DU PROJET CARREFOUR OPTIQUE ET AUDITION

Existe déjà en Italie par le biais de franchises. Grâce au groupe ATOL, Carrefour va faire un mix de marques nationales et accessibles.

Phase pilote de 12 mois. (3 à 5 magasins pilotes en galerie : Villiers en Bière, Vénissieux sont validés et ouvriront cet été, Calais est à l'étude, pour les autres ???? Vitrolles a été évoqué mais ce n'est plus d'actualité)

Création d'un site internet qui permettra de :

- Saisir ses informations personnelles, carte de sécu, infos tiers payant, ordonnance
- Choisir ses montures
- Choisir ses verres
- Prendre ses mesures
- Prendre rendez-vous

Ce ne seront pas des salariés Carrefour, c'est une structure indépendante.

Carrefour s'engage à afficher le prix des verres. A produire les lunettes en 45 minutes.

L'audition est plus réglementée. Les tarifs ne seront pas différents des concurrents et se fera sur RDV.

Les salariés bénéficieront des 10% salariés.

Pour tout achat de lunette ou d'appareil auditif, un BA est remis au client.

Intérêt pour les hypers où ils seront implantés : apport de trafic supplémentaire et donc de CA additionnel.

Nous sommes dans un contexte difficile en termes d'emploi chez Carrefour. Sur la journée d'hier, l'addition s'est portée à 1229 suppressions de postes. Nous avons un léger espoir



COMPTE RENDU CCE DU JEUDI 28 MARS 2019

d'un impact positif sur l'emploi. Pourquoi une franchise ? Pourquoi ne pas avoir pris l'option de former des employés Carrefour ?

Formation trop longue (CAP optique) et coûts très lourds. Cela aurait pris 5/6 ans avant d'ouvrir.

Et alors, depuis 2 ans que Bompard a prévu des suppressions d'emplois, nous avons déjà perdu 2 ans.

INFORMATION SUR LE PROJET OSCAR

Projet qui concerne les hypers, le siège et les services marchands.

Outil qui remplace les outils actuels de gestion des temps et planification (PARM et Pléiade). Les caisses gardent Planexa.

Les applications d'OSCAR :

- Planification des tâches quotidiennes
- Gestion des temps et planification
- Gestion des frais de personnel

Planification des horaires et des tâches. Horaires 3 semaines à l'avance, les tâches sont planifiées dans une temporalité différente, en fonction du volume de marchandise.

Demande de formation pour les managers mais ils disent avoir besoin de cet outil.

Il existera une trace des modifs de planification d'horaires avec signature obligatoire du salarié.

Les badgeuses vont être remplacées.

6 magasins pilotes (depuis début février) : Chelles, Carré Sénart, Rosny, Les Ulis, Antibes et Saran.

30 magasins déployés en vague 1 à partir de juin.

Ensemble du parc déployé entre septembre 2019 et avril 2020.



COMPTE RENDU CCE DU JEUDI 28 MARS 2019

La CGT : La 1ère paye a été faite en mars avec ce nouvel outil, y-a-t-il eu des erreurs ?

La Direction répond que des contrôles avaient été faits en amont pour pouvoir corriger les erreurs avant la sortie de la 1^{ère} paye.