

Déclarations de la CGT :

La délégation CGT s'excuse de son absence au dernier CSEC, et regrette que la direction qui avait connaissance des dates des préparatoires NAO pour l'organisation CGT ait fixé un CSEC aux mêmes dates.

N'ayant pas eu le PV de la précédente réunion et par conséquent pas le contenu des échanges, il va être difficile pour la CGT de se positionner sur les consultations prévues à l'ordre du jour.

Déclaration sur le rapprochement Auchan-Carrefour :

Comme nous avons été amenés à le faire par voie déclarative lors de la seconde réunion de NAO, nous venons ici réclamer des éclaircissements sur les informations rapportées par voie de presse sur un éventuel rapprochement Auchan-Carrefour.

Il est particulièrement scandaleux d'apprendre, une fois de plus, que Carrefour envisagerait la vente du groupe, par la presse.

Tout comme l'arrivée de fonds de pensions américains devant, a priori, aider le groupe Auchan à racheter des actions à un cours bien supérieur à celui de la bourse, cela ne peut que nous inquiéter.

Nous savons à quel point ces fonds sont voraces, et nous savons que peu leur importe l'avenir d'une entreprise tant qu'elle est en capacité de générer beaucoup de cash.

Ce rapprochement, s'il est effectif, engagerait de tels effets sur les effectifs des sièges, des fonctions supports, des magasins, qu'il nous semble vital d'avoir un minimum d'information.

À ce jour, nous sommes dans l'incapacité de donner la moindre information aux salariés qui pourtant nous interrogent.

C'est pourquoi, en toute légitimité, la CGT vous demande des éléments de réponse sur l'avenir du groupe.

→ La direction n'a vu aucune communication de Carrefour, juste des articles de presse comme il y en a sur d'autres sujets. Elle n'a pas d'information sur le sujet. Selon elle, Si un sujet de cette ampleur devait se produire, il est évident qu'une instance telle que le CSEC serait associée.

→ La réunion de négociation concernant la compensation des pertes de salaires des heures de nuit liées au projet TOP n'ayant pu se tenir, la direction annonce que rien ne change jusqu'à ce que cette réunion se tienne.

Information sur les résultats annuels des régimes prévoyance et frais médicaux.

Points impactant le compte en 2020 : Impact de l'épidémie COVID-19 :

● Baisse des soins et remboursements pendant le 1er confinement, léger rattrapage par la suite avec un effet exceptionnel sur le ratio de sinistralité Évolutions règlementaires : le PLFSS pour 2021 a prévu une contribution de :

- 2,6% des cotisations santé HT 2020 (environ 2,6 M€ pour les actifs et 0,6 M€ pour les anciens salariés)
- 1,3% des cotisations santé HT 2021

- Ces contributions sont enregistrées en prestations et provisionnées intégralement dans le compte 2020 Cotisation des actifs
- Un taux d'appel est appliqué sur la cotisation des actifs en 2020, il s'élève à 3,10% PSS dans la limite de 13% du salaire
- Hausse du plafond de la Sécurité sociale de 1,5% en 2020 ; la cotisation, hors limitation à 13% du salaire, passe à 106,27 € par mois contre 104,68 € en

Information sur le bilan des actions relatives au Haut degré de solidarité.

Depuis 2019 et 2020, les prestations ont été revalorisées selon l'évolution du point de retraite AGIRC (1%)

Quand l'AT est requalifiée en maladie, il est demandé au salarié de rembourser un trop perçu.

En parallèle, l'APGIS doit être informé au plus tôt par le service RH afin de lui ouvrir ses nouveaux droits.

Vers une Augmentation de la surcomplémentaire ? → Un point sera fait en 2021 et pourra au contraire peut être revue à la baisse.

Retard en ce qui concerne la télétransmission (CRF -> Sécu) les salariés restent dans des situations financières très compliquées. La CGT demande à la direction de trouver une solution.

Information sur l'aménagement des garanties du régime de prévoyance, en vue d'assurer son équilibre financier et sa pérennité

Depuis juin 2014, différents éléments ont fortement impactés la structure financière de notre régime :

- réforme de retraites imposant une revalorisation des provisions ;
- baisse du taux technique ;
- portabilité des droits imposant (sous certaines conditions) le maintien des garanties pour les anciens collaborateurs sans cotisations ;
- mise en place de la télétransmission (Prest'IJ) accélérant la cadence et le volume de versement des indemnités complémentaires. Du fait des réserves constituées en 2014 (35 M€), les régimes ont jusqu'alors pu faire face à ces enjeux sans augmentation de cotisations.

L'Année 2020 a été totalement atypique, marquée par un certain nombre de mesures sanitaires. Les pouvoirs publics ont mis les organismes de prévoyance à contribution à hauteur de 3,9 % des cotisations pour compenser l'évolution de la consommation médicale.

Les réserves étant épuisées, il est nécessaire de restructurer le régime dès le 1er janvier 2022. ⇒ Le besoin de financement est estimé à 6 M€ par an

La Direction a négocié, dans un premier temps, avec l'APGIS et le réassureur AXA :

- de lisser le besoin de financement sur 2 ans : 4 M€ en 2022 et 2 M€ supplémentaires en 2023.

- de réduire les frais de services de 3% à 2%, et ainsi constituer une réserve spéciale de 3M€.
- de neutraliser le probable déficit de 2021. La Direction a négocié avec les Organisations Syndicales pour
- procéder à une augmentation de cotisations échelonnée, à partir du 1er janvier 2022 ;
- aménager certaines garanties à partir du 1er janvier 2023. L'état des lieux et les pistes d'aménagement ont été présentés aux partenaires sociaux lors des deux dernières commissions paritaires de suivi des régimes (CNUP) d'octobre et novembre 2021 et ont fait l'objet de deux réunions de négociation les 15 et 30 décembre 2021. Un avenant, en date du 31 décembre 2021 a alors été signé, permettant d'aménager des garanties du régime de prévoyance afin de garantir son équilibre

1/ Augmentation des cotisations à partir de 2022 :

L'utilisation de la réserve spéciale permettra d'échelonner cette hausse en utilisant 2M€ en 2022 et 1M€ en 2023:

- 2022 : 94 % de la cotisation cible
- 2023 : 98 % de la cotisation cible

L'augmentation des cotisations se fait selon la même répartition employeurs / salariés que dans l'accord initial (disposition prévue par cet accord).

Non cadres 50 % employeur / 50 % salariés

Taux actuel 1,62%

2022 1,69%

2023 1,76

2024 1,80%

Cadres 80 % employeur / 20 % salariés

Taux actuel 1,87% TA +2,20% au-delà TA

2022 1.95% TA +2,29% au-delà TA

2023 2.04% TA +2.39% au-delà TA

2024 2.08% TA +2.44% au-delà TA

2/Aménagements des garanties à partir de 2023:

Capitaux décès

Baisse des capitaux pour les célibataires - veufs - divorcés sans enfant et Suppression de la majoration accident

- 220 % pour les cadres (vs 310% actuellement)
- 100 % pour les non-cadres. (vs 140% actuellement)

Présentation du rapport de la Commission Logement

Les différentes offres de logement

- Logement social
- Logement temporaire
- Logement intermédiaire (Plateforme **IN'LI**)

Pour faire une demande de logement : 2 étapes

La plateforme du gouvernement

- Saisir les informations, joindre les pièces et modifier les éléments de sa demande
- Demande de logement social en ligne (demande-logement-social.gouv.fr)

Toutes les modifications dans la situation familiale, professionnelle, devront se faire sur le site du gouvernement ; celles-ci seront automatiquement intégrées sur AL'IN

La plateforme AL'in

- Postuler à une offre et suivre sa candidature
- AL'in, la plateforme locative entièrement digitalisée (al-in.fr)

Il n'y a pas de code entreprise pour les hypermarchés.

Pour assurer une transparence dans l'attribution des logements, un scoring (système de points) a été mis en place pour permettre à certains profils de salariés d'obtenir plus rapidement un logement. Ces points sont attribués par les managers RH.

La CGT tient à signaler qu'il est inadmissible que les salariés se retrouvent à raconter les détails de leur vie intime à leur MRH afin de pouvoir obtenir des points et être logés dignement.

Les aides pour favoriser l'accès au logement privé

Aides à la location

θ La Garantie VISALE

Une garantie gratuite sur toute la durée du bail qui sécurise et rassure les propriétaires et facilite ainsi l'accès de vos salariés aux logements du parc privé : la garantie Visale (revenus <1500€)

θ L'Avance LOCA PASS

Le financement gratuit du dépôt de garantie qui permet de réduire les dépenses inhérentes à un emménagement : l'AVANCE LOCA-PASS®

Une aide au logement :

Une subvention de 1 000 €, Accessible aussi à vos autres salariés aux revenus modestes

- en reprise d'emploi, alternance ou 1er emploi
- ou qui justifient un rapprochement domicile/travail. Dans tous les cas, vos salariés doivent être locataires depuis moins de 3 mois

Un prêt au taux très faible, sans frais de dossier, ni de garantie ou de caution, pour aider à la construction ou l'acquisition d'un logement neuf ou à toute acquisition en accession sociale comme l'achat d'un logement HLM. Prêt de 40 000€ à 0,5% sur 25 ans

Et un coup de pouce supplémentaire pour les primo-accédants... Une subvention de 10 000 € proposée, sous conditions de revenus, et pour un achat dans le neuf dont l'accession sociale.

La CGT ne comprend pas pourquoi Action Logement limite le prêt d'aide au logement seulement pour un logement neuf ou un rachat d'un HLM. Elle rappelle que l'accès à la propriété sur un logement social est prioritairement réservé, selon les bailleurs, aux locataires déjà en place, ce qui limite les possibilités pour les salariés. Concernant les logements neufs, quand un collègue arrive à une certaine stabilité sociale qui lui permet de devenir propriétaire, hormis avec un héritage, il est très rare qu'avec nos salaires nous puissions acheter dans du neuf.

→ C'est l'état qui a limité à ces seuls achats.

- Le manque de logement sociaux fait qu'Action Logement attribue des points en fonction de l'urgence sociale pour accélérer l'attribution. Le Handicap des travailleurs est-il intégré dans vos critères d'urgence sociale? Car il y a encore moins de logement adaptés.

→ Ils doivent remplir le volet handicap dans la demande de logement.

- Oui, nous savons qu'il y a un volet handicap à remplir, sauf que concrètement, comme il y a très peu de logement adaptés et encore moins de disponibles. En vue de l'attente interminable les salariés préfèrent ne pas le remplir pour pouvoir être logés plus rapidement.

La CGT demande à la direction d'accompagner ses salariés en situation de handicap dans leur recherche de logement adapté

Accompagner le recrutement des alternants :

- Une subvention jusqu'à 100 € par mois pour alléger le montant de leur loyer et dont ils peuvent bénéficier pendant toute leur formation : l'AIDE MOBILJEUNE

- Une subvention de 1 000€, « mon Aide mon Logement »

Protéger les salariés face à d'éventuelles difficultés

- * En favorisant le maintien dans leur logement (RH)

- * En proposant une assistance personnalisée à tout salarié fragilisé dans son accès ou maintien dans un logement

- Service d'accompagnement social avec recherche de solutions adaptées : mise en place d'aides financières, accompagnement administratif et budgétaire

Attribution de point sur la région PACA, il n'y a déjà plus de point disponible.

→ Action Logement s'engage à réattribuer des points, ils avaient mal évalué le nombre de personnes hébergées qui faisait des demandes

Un service client pour les salariés : 0 970 800 800 Du lundi au vendredi 9h à 18h30



CSEC

DU 26 JANVIER 2022

Information sur la campagne chacun sa chance

Canaux de diffusion en interne

Diffusion des affiches aux personnels des sièges et aux DM et DE via un mailing ;

Mise en valeur des affiches dans les espaces communs des magasins et des entrepôts

Diffusion des vidéos collaborateurs sur les écrans internes en Hyper, Supply et dans les Sièges ;

Relais de la campagne lors des Bravo Meeting (BV national, format et magasin / entrepôt) et lors des briefs, réunions d'équipes

Les thématiques de la campagne:

Égalité professionnelle : rémunération, parentalité, sexisme, féminisation des métiers

Évolution professionnelle : Campagne ECC, École des Leaders Niveau d'étude / diplôme : recrutement sans diplôme

Handicap : le regard porté sur le handicap QPV / NQT : alternance

Vous nous expliquez que tous les salariés peuvent évoluer si ils le souhaitent et même les travailleurs handicapés apparemment.

Mais la réalité dans les magasins, et ce malgré un bel accord Mission Handicap, est que les travailleurs handicapés ont déjà beaucoup de mal à faire appliquer leurs restrictions médicales ou obtenir un reclassement alors une évolution c'est impensable.

Il y a aussi énormément, voir une majorité de salariés qui bossent depuis 25, 30 ou 35 ans et qui sont toujours niveau 1 car pour évoluer chez Carrefour il faut être dans les petits papiers de son manager, être à sa disponibilité, accepter de faire des heures en plus, des tâches qui ne sont pas dans ses fonctions ou autres...

En plus, depuis la RCC, on voit des cadres passer leur journées au magasin au bord de la dépression, à bout de nerf, en larme ou s'embrouiller entre eux et tous ça pour 2000€. L'évolution chez Carrefour ne fait plus rêver.

→ Les évolutions sont à voir au cas par cas et non ce n'est pas vrai les restrictions médicales sont respectées. Cette campagne est plus pour redescendre dans les magasins ce que propose la direction est de donner une chance de demander son évolution.

- Quand on sait qu'un tir palette électrique met au moins 1 an après la commande pour arriver en magasin, comment pouvez-vous dire que vous respectez les restrictions médicales.

Pour demander une évolution il y a déjà les ECC, que les salariés boycott car ils ne servent à rien d'ailleurs. En tous cas, afficher votre campagne « je veux, je peux » dans les magasins est limite insultant pour ses salariés. Ou peut-être n'ont ils pas voulu assez fort?

→ *Ce n'est pas ce que j'ai dit et vous le savez*

Vote : CGT/ FO / CFDT avis défavorable, le SNEC avis favorable.

Point Drive:

Efficacité Drive : retour d'expérience des tests et information sur le déploiement

La direction s'est concentrée sur le magasin de LAON parce qu'ils utilisent l'outil « LIP » alors que 8 magasins test : 2 magasins tests (Aire sur la Lys et Anglet), 6 magasins pilotes (Besançon Valentin, Coquelles, Gruchet La Valasse, Laon, Pontault Combault, Uzès).

Principaux retours :

	Retours et observations	Reste à faire
Gestion des manquants PGC & PLS	<ul style="list-style-type: none"> * L'équipe e-commerce valide la pertinence de l'utilisation de l'algorithme de rootcause manquant * La fiabilité des données est néanmoins à améliorer * Le fonctionnement du test (impression d'une feuille Vs info sur le TR en cible) n'est pas optimal 	<ul style="list-style-type: none"> * La fiabilisation de l'algo. et la fréquence de mise à jour des données * L'ajout dans la roadmap outil des développements nécessaires à l'affichage de l'information nécessaire directement sur le TR
Préparation globalisée du top ventes F&L	<ul style="list-style-type: none"> * L'intérêt est validé par l'équipe e-commerce et le rayon * Les échanges approfondis ont permis d'adapter le process pour le réaliser le soir à J-1 afin que le rayon dispose de l'information dès son arrivée le matin 	<ul style="list-style-type: none"> * Activation informatique de cette nouvelle fonctionnalité dans les jours qui viennent
Dépose sur des racks des commandes à peu de contenants	<ul style="list-style-type: none"> * Le process fonctionne correctement * Le magasin a identifié des améliorations informatiques à apporter (ex. nombre exact de contenant sur les étiquettes) * La dépose sur rack est plus performante que les déposes via MTD localisées à proximité des racks 	<ul style="list-style-type: none"> * Les retours du magasin ont permis d'adapter la vision cible qui a été embarquée dans la roadmap de développements informatiques de 2022

A partir de mars 2022, généraliser au national sur le parc adossé et hybride adapté le fonctionnement d'Efficacité Drive intégrant les dernières évolutions identifiées

Identifier les magasins sur lesquels la dépose sur racks sera la plus pertinente (pour les petites commandes $\frac{3}{4}$ sacs en sec) pour équiper rapidement le plus de magasins

Information sur le test sur le projet Drive zéro déchet

Des tests doivent être menés afin d'envisager de nouvelles solutions cohérentes avec les attentes de nos clients et nos enjeux d'organisation du travail et les conditions de travail.

* Le sac consignable sera notamment testé à Gruchet à partir de la S08

La CGT constate une pénurie de sac sur plusieurs magasins engendrant de mauvaises conditions de préparations (perte de temps, manutention supplémentaire)

Information sur le test sur le projet d'orchestration dynamique de commandes

3 objectifs :

* Clients : Réduire le délai de retrait pour le client en augmentant la part de commande préparé en J pour J

* Croissance : Accroître la capacité de commande en préparant une partie des commandes dans le magasin

* Coûts : Maximiser l'exploitation de du réseau pour optimiser les coûts.

CRF est le dernier du marché sur l'item délai proposé pour la livraison/retrait avec une note de 169

Le principe de l'orchestration dynamique

* compléter les capacités magasins actuellement en modèle Adossé, par un envoi de commandes en préparation PPC

* ajouter des capacités en J pour J, sur les satellites de PPC actuels, avec une préparation magasin

Test à partir de la S14 (si dev informatique livré dans le timing) à Villiers en Bière

La CGT redemande à la direction de lui fournir le nombre d'AT sur ce secteur (déjà demandé à la réunion du CSEC de septembre)

Consultation sur le rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes

Carrefour présente le rapport partie 2 sur les indicateurs externes de 2020.

La CGT était absente lors de la première présentation.

Vote CGT contre. FO et CFDT défavorable. SNEC favorable

Consultation sur le projet One Buy

Suite à l'annonce de l'obsolescence de People Soft (plus maintenu à fin 2023) les outils finances doivent être remplacé pour l'ensemble du Groupe Carrefour. Onebuy vise à remplacer les solutions des processus d'achats non marchands avec SAP ARIBA. Déploiement mars 2022.

La CGT n'était pas présente au CSEC de décembre 2021 et n'a donc pas assisté à la présentation.

Vote : CGT avis défavorable. Adopté à la majorité

Consultation sur le déploiement du POC DLC Mémorandum (Solution d'aide à la diminution de la démarque) suite au test sur 9 magasins (ex région IDF Sud)

Pour lutter contre les produits périmés en rayons PLS, Carrefour présente la nouvelle solution interne d'aide à la diminution de la démarque digitale suite aux tests DLC MEMO. Carrefour compte ainsi mettre à disposition cette fonctionnalité pour l'ensemble du parc Hyper et Market intégré sur le rayon PLS dans un premier temps (à étendre sur les familles à risque).

Périmètre géographique : Ensemble du parc Hyper

- Lancement : Déploiement complet de la solution prévu pour fin juillet 2022
Magasins pilotes pour Fonctionnalités Dates Courtes Mi-Mars 2022
Déploiement du reste du parc pour les fonctionnalités Dates Courtes Mi-avril 2022
Magasins pilotes pour Fonctionnalités 0/10/20/30 début mai 2022
Déploiement du reste du parc pour les fonctionnalités 0/10/20/30 début juin 2022

● Rayons concernés : le PLS (hors snacking et volaille) + Alimentation Infantile, puis élargissement à l'ensemble des rayons sensibles à la démarque.

Vote : CGT défavorable. Adopté à la majorité.