

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

SNEC CFE-CGC
8 Allée des
Bergeronnettes
13013 MARSEILLE



Réunion de réflexion « Encadrement », MASSY Le 23 JUIN 2016

↳ **Direction :**

Agnès BEKOURIAN (DRS)
Jean Louis TRINTIGNANT (DRS)
Géraldine COUTHIER (DRS)

↳ **SNEC CFE CGC :**

Frédéric BARRAULT (TOULOUSE PURPAN)
Stéphane COLIN (BREST)
Gérard BASNIER (ANTIBES)
Thierry FARAUT (Marseille Grand Littoral)
Didier NAESSENS (SAINT CLEMENT DE RIVIERE)

➤ **Ordre du jour :**

- ↳ Présentation du nouvel organigramme des hypermarchés
- ↳ Rappel des dispositions NAO
- ↳ Présentation des Données sociales
- ↳ Présentation de la Charte de la mobilité
- ↳ Point sur la Rémunération variable semestrielle

Rappel de l'accord de droit syndical :

« Dans le cadre du dialogue social, la Direction s'engage à prendre l'initiative, chaque année, d'organiser deux réunions de réflexion « Encadrement » avec les partenaires sociaux afin d'aborder les problématiques spécifiques à la gestion des cadres. »

« Le Délégué Syndical National Hypermarchés compose sa délégation de 5 membres.

Cette délégation pourra être composée du Délégué Syndical National Hypermarchés et de 4 membres appartenant à l'encadrement ou de 5 membres appartenant à l'encadrement. »

Présentation du nouvel organigramme des Hypermarchés France (DO et DR)

↳ Voir document joint « réunion réflexion encadrement »

↳ **SNEC :** nous sommes quand même étonnés du maintien de certains DR, qui ne sont pas vraiment en phase avec la nouvelle orientation de l'entreprise...

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

▸ Direction : ce qui est important c'est la composition du nouveau Comex qui est très soudé, très en synergie.

Rappel des dispositions NAO ;

▸ **Le cadre bénéficiant du régime forfait jour**, pourra renoncer à la prise d'une partie de ses jours de repos supplémentaires, dans la limite de 6 jours par an, en demandant soit le paiement majoré de 25 %, soit l'alimentation du CET.

☞ **En 2015 : 404 cadres ont demandé le paiement (325 niveaux 7)**

☞ **En 2016 : 388 cadres ont demandé le paiement (321 niveaux 7).**

▸ **La rémunération** : revalorisation du salaire brut minimal des niveaux 7 et 8 au 1^{er} janvier 2016 : niveau 7A 2424 euros, niveau 7 B 2615 euros, niveau 8 3515 euros.

☞ **Engagement de la Direction pour l'année 2016 d'une augmentation minimale de salaire de 0.2% pour les cadres niveaux 7 et 8.**

▸ **La prime de remplacement des cadres** (application au 1^{er} septembre 2016) : le salarié cadre, clairement identifié par la hiérarchie, amené à assurer totalement ou partiellement les missions et tâches d'un cadre de même niveau se trouvant en absence de longue durée bénéficie d'une prime exceptionnelle dite « prime de remplacement ».

La durée de ce remplacement doit être supérieure à 14 jours calendaires consécutifs et ne peut excéder 180 jours calendaires consécutifs.

Le montant de la prime = 70€ bruts pour la période de 14 jours (versement mensuel), au-delà de 14 jours calendaires de remplacement, la prime sera calculée sur la base de 1/14^{ème} par jour travaillé remplacé.

☞ **Primes de remplacement des cadres : en 2015, 97 primes saisies (39 cadres) pour 54 au 31/05/2016 (30 cadres).**

▸ **Prime de travaux de nuit des cadres** (application au 1^{er} Août 2016) : les cadres concernés sont les cadres au forfait jour de niveau 7 et 8.

Ces « travaux de nuit » doivent avoir lieu entre 23 heures et 04 heures totalement **ou partiellement**.

Le périmètre d'application étant les inventaires, les implantations liées à des opérations commerciales (au sens large) les implantations lors d'un « remodeling » ou lors d'un agrandissement.

La Prime forfaitaire est égale à **70€ bruts par nuit travaillée**.

La participation à ces travaux doit avoir été préalablement validée par la hiérarchie.

▸ SNEC : comment cela se passe t'il en magasin concernant cette prime de travail de nuit ?

▸ Direction : nous avons créé un code spécial en magasin pour la prime de travail de nuit.

▸ SNEC : ce code est-il accessible dans l'outil « pléiades » ?

▸ Direction : non il n'est pas intégré dans « pléiades », c'est un code spécifique pour le service paie.

▸ SNEC : comment le Manager en magasin doit-il alors procéder ?

▸ Direction : nous avons créé une matrice spécifique en magasin qui doit être remplie par le Manager. Nous sommes en train de la finaliser et dès que cela sera fait nous vous l'enverrons.

▸ SNEC : le plus simple aurait été de pouvoir l'intégrer sur pléiades...

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

- Direction : effectivement, mais l'outil « pléiades » est en « fin de vie » et cela aurait été compliqué. En revanche, la matrice nous semble être une bonne solution.
- SNEC : et concernant la prime de remplacement ne pourrait-on pas faire la même chose ? A savoir créer une matrice qui serait validée par la Direction ?
- Direction : oui, cela nous semble être une bonne idée, nous le notons.

♦ Point sur les astreintes : (application immédiate) :

Les cadres séniors de plus de 58 ans, au forfait jours, auront la possibilité de demander de ne plus effectuer d'astreinte.

Cette demande est à adresser à la Direction et sera effective au plus tard dans les 3 mois suivants.

Rappel des dispositions issues des NAO 2013 : les cadres de 58 ans et plus bénéficient, pour ceux qui le demandent, de 2 jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines. Les salariés cadres de 60 ans et plus qui le souhaitent ne font plus de permanence.

- SNEC : nous nous rendons compte que sur ces différents dispositifs (notamment la prime de remplacement) cela ne touche pas beaucoup de monde....
- Direction : oui mais cela commence à augmenter quand on regarde le cumul 2016 à fin mai.
- SNEC : nous, nous suivons cela, et notre travail est d'expliquer ces différents dispositifs aux Directeurs en magasin.

Point sur les données sociales :

- ♦ **Présentation des compteurs fin de période** : nous sommes mieux que l'année dernière. Des efforts ont été faits sur les compteurs fin de période.

Sur la période de référence pour l'ensemble des cadres hors DM :

-Nombre de jours de CP légaux non pris : 3045 (672 salariés)

- Nombre de congés de fractionnement non pris: 916 (553 salariés)

-Soit un total de 3961 jours de CP légaux et fractionnement

-Nombre de congés d'ancienneté non pris: 664 (440 salariés)

-Nombre de repos supplémentaires non pris: 5143 (1228 salariés)

-Les niveaux 7 ont un reliquat de 2864 CP légaux + fractionnement soit 344 cadres ont un reliquat de congés sur 3737 salariés. Soit 9.2%.

-En 2013 : Les niveaux 7 avaient un reliquat de 5209 CP légaux + fractionnement sur un effectif de 3891.

♦Point sur les effectifs :

L'évolution des effectifs des cadres est stable depuis 3 ans et représentent plus de 8 % de l'effectif total.

La proportion des femmes est en augmentation vs 2014 avec un taux de 27, 39% en 2015 vs 26.98 % en 2014.

- ♦ **Point sur la promotion professionnelle** : pour les niveaux supérieurs à 7, pour les niveaux 7 et pour les niveaux 7 stagiaires (442 promotions au total).

- SNEC : en ce qui concerne les Stagiaires Managers Métiers. Y a-t-il une évolution, est-ce que l'on embauche toujours ?
- Direction : oui, l'embauche des SMM est en évolution.

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

♦ **Point sur la rémunération** : présentation du salaire moyen par niveau et par sexe en 2016, présentation de l'augmentation moyenne des cadres en 2016, présentation de la prime pour l'encadrement moyenne versée en 2016 (niveau 7 et niveau 8).

- ♦ SNEC : en ce qui concerne les augmentations, est ce qu'il y a des cadres qui sont en dessous de 0.2 % ?
- ♦ Direction : non, aucuns en dessous de 0.2 %.
- ♦ SNEC : même les cadres qui sont en maladie ? Car nous avons eu quelques remontées de cadres en maladie ou maternité qui étaient à 0...

♦ **Présentation de la Charte de mobilité** : présentation du guide de mobilité interne, disponible sur le portail métier. (les formalités, les aides financières, les aides au logement, les conseils de déménagement).

☞ Voir document joint « guide mobilité HYPER 2015 ».

- Les formalités : définition de la mobilité professionnelle, la marche à suivre.
- Les aides financières : les frais pris en charge, focus sur la prime de rideau, mutation employeur vs le site « envie de BOUGER ».
- Les conseils de déménagement : la prise « envie de bouger cadres ».
- Les aides au logement : le soutien de spécialistes, les formules à disposition des salariés, l'accompagnement « MUTERLOGER ».
- ne charge du déménagement, l'assurance déménagement, les étapes clés du déménagement, « standard ou standard plus ».

♦ Point sur Rémunération variable semestrielle 2016 (RVS) :

☞ La rémunération variable évolue : dans le cadre des Politiques, Carrefour décide en 2016 de refondre ses pratiques d'attribution de la rémunération variable pour mieux prendre en compte la contribution individuelle. Désormais, outre l'ECC qui inclut un volet performance par Politique et un volet développement professionnel, un point d'étape sur la performance sera réalisé à mi-parcours pour évaluer la contribution des 6 premiers mois de l'année.

Ainsi les feedback seront plus réguliers et centrés sur une contribution plus récente.

☞ A l'issue de chaque entretien, le montant individuel de **Rémunération Variable Semestrielle** sera annoncé par les Directeurs de Magasin. Ils seront libres de déterminer les montants à distribuer à chacun, dans le respect des montants alloués par leur BU/Direction.

La rémunération variable sera désormais versée à l'issue de chaque semestre au lieu d'être versée annuellement en avril.

☞ Des évaluations plus individualisées : les Directeurs/Managers sont les mieux placés pour pouvoir apprécier le travail des équipes.

Ils sont présents à leurs côtés au quotidien et donc les plus à même d'évaluer et rétribuer en fonction de leurs performances individuelles qui contribuent au collectif.

L'équité des RVS reste garantie conjointement par le Comex et la DRH Hypers qui contrôleront les montants de RVS les plus décalés par rapport à la moyenne distribuée.

♦ SNEC : notre question concernant la RVS, comment fait-on pour le 1^{er} semestre ? Sur quelle base allez-vous payer la RVS en septembre ? Nous, ce que nous vous avons proposé c'est d'attribuer un fixe pour tout le monde au mois de septembre. Il faut absolument cadrer cela car c'est un sujet très sensible...

♦ Direction : c'est un point prioritaire que nous devons voir avec Meme CHAVIGNY. Nous avons eu un mauvais timing avec la Direction France sur le sujet. Maintenant il faut que nous rattrapions cela. Le

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

rattrapage se fera sur le deuxième semestre. Mais il faut que l'on se penche effectivement sur la gestion du 1^{er} semestre.

▸ **SNEC** : *il faut que l'ensemble de l'encadrement ait la même présentation et les mêmes objectifs. Si cela continue comme cela, il n'y aura pas d'objectifs fixes et cela pourrait être source de problème pour l'entreprise...*

▸ **Direction** : *il y a quand même eu les ECC qui ont été faits...*

▸ **SNEC** : *oui mais ce n'est pas la même chose. Il faut sortir de là, c'est pourquoi nous demandons un fixe pour tous les magasins. D'autre part il y a un problème de méthodologie, car souvent même les directeurs ne savent pas ce qu'il en est.*

▸ **Direction** : *oui c'est un grand changement pour eux. En plus les ECC ont été effectués en amont, avant la mise en place de la RVS...*

▸ **SNEC** : *il faut qu'une présentation soit faite en juillet pour tout le monde. Nous sommes dans une situation qui est compliquée... Il faut trouver le moyen de cadrer cela.*

▸ **Direction** : *par contre, nous pensons que la RVS est un bon tempo pour les MM qui voient les résultats de leurs efforts plus rapidement. Maintenant ce changement veut dire aussi une répartition de la prime décalée par rapport à l'activité commerciale. Il faut donc que l'on en reparle de tout cela en juillet.*

▸ **SNEC** : *il faut une prime fixe pour le 1^{er} semestre et une prime avec des objectifs fixés pour le second semestre. Après pourquoi ne pas mettre en place des curseurs (à 0.3% ou à 0.5%) en fonction des résultats des magasins.*

▸ **SNEC** : *la RVS est aussi un sujet important de motivation pour les MM, et une mauvaise gestion de celle-ci peut être très dangereuse pour l'entreprise...*

▸ **SNEC** : *nous souhaitons également aborder un autre point qui concerne principalement les petits hypermarchés. Souvent des jeunes MM sont mutés dans des petits hypermarchés sur plusieurs rayons, alors qu'ils ont été formés dans un grand Hypermarché souvent sur un seul rayon. Résultat, cela se termine toujours pareil : démotivation, souffrance et départ de l'entreprise... Nous pensons qu'il faut former les jeunes Managers sur des magasins similaires à celui de leur affectation. Par exemple former un SMM sur un grand Hyper pendant 6 mois, et ensuite les former sur un petit magasin et sur tous les rayons qui seront ceux de leur affectation.*

▸ **SNEC** : *nous souhaitons aussi instaurer des « interdits » dans le cadre des mutations. Par exemple, avant de muter un Manager non alimentaire sur un rayon de l'alimentaire, il faudrait instaurer une formation obligatoire de 6 mois sur le nouveau métier concerné, et non pas le muter directement sans formation. C'est une de nos revendications : un « interdit », c'est-à-dire une formation obligatoire.*

▸ **Direction** : *nous sommes d'accord, car Carrefour veut se donner une bonne image sur les métiers de l'alimentaire, et les formations métiers sont donc pour nous très importantes.*

▸ **SNEC** : *il y a aussi les métiers sensibles comme la Boucherie. Il faut pour ceux qui ont envie de s'engager dans ce métier (les MM non alimentaire par exemple) les prendre et les former dans les magasins.*

Il faut donner l'opportunité aux magasins de former les personnes volontaires à un nouveau métier en leur proposant une formation de 6 mois.

▸ **Direction** : *nous sommes d'accord avec vous, c'est indispensable. Nous pensons qu'il faut le faire au niveau régional, en fonction des besoins des magasins, car aujourd'hui c'est de la grande improvisation.*

▸ **SNEC** : *autre sujet, le travail du Dimanche. Certains magasins souhaitent ouvrir le Dimanche matin. Notre question est comment allez-vous rémunérer les cadres ?*

▸ **Direction** : *la consigne, est de dire qu'il faut laisser la possibilité aux magasins ouverts l'année dernière d'ouvrir à nouveau cette année (cela concerne 10 magasins). Pour les autres, nous avons pensé négocier l'ouverture du dimanche matin en juin, mais avec les dernières actualités nous avons décidé de reporter le sujet au mois de septembre. Concernant les magasins ouverts cet été, nous*



SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

garderons le caractère « exceptionnel » et donc une rémunération à 300 % pour les collaborateurs et à 1/22^e pour les cadres. Par contre, concernant l'ouverture régulière des Dimanches matin tout au long de l'année, c'est un sujet sur lequel nous devons réfléchir, car la concurrence est déjà présente sur ce créneau et nous ne pouvons pas laisser faire...

- › SNEC : enfin, concernant les enquêtes CHSCT en magasin, est-ce que cela s'est un peu calmé ?
- › Direction : il y en a moins. Nous avons quand même plusieurs points d'attention.

Fin de réunion.

œ