



Comité Inter-BU

Lettre n°8 – Réunion du 23 mars 2010

Cette réunion a eu pour objet d'obtenir les réponses de la Direction sur les mesures d'accompagnement à la mobilité pour les salariés dont le lieu de travail sera changé.

Une nouvelle réunion se tiendra le 30 mars 2010 avec pour ordre du jour :

- . Remise commentée du rapport d'expert, économique, juridique et social par Maître RIERA.
- . Réponses complémentaires de la Direction, concernant les mesures d'accompagnement à la mobilité qui n'ont pas encore été validées.
- . Mesures spécifiques dont bénéficieraient les salariés qui viendraient à ne pas suivre, pour des raisons légitimes (géographiques, financières ou familiales par exemple).

Ci-après, vous trouverez, point par point, les réponses de la Direction aux demandes qui lui ont été faites. Bien entendu, il ne s'agit que d'un compte-rendu factuel, qui n'engage en rien le Comité Inter BU, lequel ne renonce en rien aux demandes non satisfaites.

A / Mesures relatives au frais de transport

Mesures concernant les frais et les moyens de transport

Prise en charge de deux (2) jours exceptionnels rémunérés pour appréhender son nouveau lieu de vie et mesurer son temps de transport.

Direction : Ok pour 2 jours, un jour à titre personnel et un jour à titre collectif avec l'ensemble du service.

Principe de l'indemnisation :

Il est convenu le principe d'une indemnisation forfaitaire compensant l'éventuel allongement du temps de trajet et les frais de transport supplémentaires des salariés devant se rendre sur leur nouveau lieu de travail vers les nouveaux sites. Cette indemnisation couvrira l'écart constaté entre le domicile/ancien lieu de travail et domicile/nouveau lieu de travail sur la base des transports en commun ou sur celle de l'utilisation du véhicule personnel, dans les conditions définies ci-dessous.

Direction : Pas d'indemnisation forfaitaire.

Indemnisation de l'allongement du temps de trajet :

Une indemnité forfaitaire sera versée au salarié justifiant d'un allongement du temps de trajet résultant du changement de lieu de travail sur la base d'une comparaison calculée entre les temps de trajet théoriques domicile/ancien lieu de travail et domicile/nouveau lieu de travail, aller et retour. Cette simulation sera réalisée pour tous les salariés utilisant habituellement les transports en commun à l'aide de l'outil 'RATP' et l'outil 'Via Michelin' (rubrique « itinéraire conseillée ») pour les salariés utilisant habituellement leur véhicule personnel et ce en comparatif aux moyennes données par la direction via l'outil CCIP. Afin de

prendre en compte les aléas de la circulation en région parisienne, il est convenu de majorer l'allongement théorique du temps de trajet calculé via Michelin de 30% (écart de 34 minutes = écart de 44 minutes).

Direction : Pas d'indemnisation forfaitaire.

Il est également précisé qu'en cas d'utilisation combinée du véhicule personnel et des transports en commun, l'allongement du temps de trajet sera calculé sur la base du mode de transport principal utilisé sur l'ensemble du trajet.

En cas de changement de moyen de transport habituel en raison du déménagement vers les autres sites, cette simulation sera réalisée sur la base du moyen de transport utilisé par le salarié pour se rendre sur son nouveau lieu de travail.

Les salariés bénéficieront d'une période d'ajustement de 3 mois à compter de la date effective de déménagement, pour modifier leur mode de transport initial. L'indemnité forfaitaire sera alors recalculée en conséquence.

Calcul de l'indemnisation :

L'indemnité globale et forfaitaire est calculée en fonction des sujétions nouvelles liées à l'allongement du temps de trajet (tableau à définir en concertation avec la Direction).

Direction : Pas d'indemnisation forfaitaire.

Indemnisation des frais de transport en commun supplémentaires :

En complément de l'indemnité du temps de trajet, Carrefour prendra en charge le différentiel des frais supplémentaires de carte orange ou Pass Navigo revenant à la charge du salarié à la suite de la nécessité de se rendre sur son nouveau lieu de travail situé dans une zone plus éloignée que celle du lieu de travail initial dans les conditions suivantes :

- 100% des coûts de transport en commun supplémentaires sur 3 ans (base 36 mois)

Direction : ok pour une indemnisation de frais de transports supplémentaires (carte orange, pass navigo), mais sur 18 mois seulement. Différence de 100% de frais de transports en commun (50% déjà sur les zones actuelles, + 100% sur le surcoût lié aux changements de zones).

Sur note de frais.

Indemnisation des frais de transport individuel supplémentaires :

Carrefour prendra en charge le différentiel de kilomètres, calculé sur la base du barème de Carrefour en vigueur dans les conditions suivantes :

- 100% des coûts supplémentaires sur 3 ans (base 36 mois)

Le calcul du différentiel de distances entre domicile-lieu de travail et domicile-nouveau lieu de travail sera établi conformément à l'outil de simulation 'Via Michelin'.

Pour cette indemnisation, chaque salarié devra établir une note de frais mensuelle

Direction : ok pour prise en charge d'une aide aux frais de déplacement pendant 18 mois sur la base du remboursement kilométriques calculée pour aller-retour par jour entre la distance avant et après mutation (maxi 100 kms pour 1 aller-retour quotidien).

Personnes utilisant leur véhicule personnel

Acquisition d'un véhicule ou remise en l'état d'un véhicule :

Les personnes transférées pourront bénéficier, sur justificatif, d'un prêt à taux zéro (0%) d'un montant maximum de 10 000 euros, remboursable par mensualités sur une durée de 36 mois, mensualité n'excédant pas la limite de 10% du salaire brut mensuel, pour l'achat ou la remise en l'état d'un véhicule utilisé pour se rendre sur le nouveau lieu de travail réalisé dans les 12 mois qui suivent le transfert.

Si au terme des 36 mois, en raison du plafond de remboursement, le prêt n'était pas totalement remboursé, les échéances de remboursement se poursuivraient jusqu'à extinction de la dette.

En cas de départ de la société avant le remboursement intégral du prêt consenti, les montants restant dus à cette date seront retenus sur le solde de tout compte.

Il est clair qu'un contrôle pour éviter le surendettement est nécessaire
Seuls les salariés en CDI peuvent bénéficier de cette mesure.

Une prime complémentaire de 1 500 euros sera versée au salarié pour tout achat d'un véhicule propre (modalités à préciser).

Direction : d'accord sur le principe, sur la durée et sur le taux à zéro et pour un montant de 8000 euros.

Refus de la prime complémentaire de 1500 euros.

Proposition inter CE d'une majoration de ce prêt pour l'achat d'un véhicule « propre », en attente de réponse de la Direction.

Pas de prise en charge de taxi.

Co-voiturage :

Afin de limiter l'importance de la circulation routière à destination de la nouvelle zone d'emploi, le système de co-voiturage est encouragé par la Direction de Carrefour.

Direction : ok

Une indemnité mensuelle de co-voiturage d'un montant brut de 30 euros par personne transportée (à l'exception du conjoint marié ou pacsé ou concubin) sera versée à tout salarié qui s'inscrira dans une pratique de co-voiturage en qualité de conducteur au moins une semaine dans le mois considéré.

Direction : ok pour la mise en place d'un système en commun ou site pour se rencontrer et facilité le covoiturage mais sans indemnités.

Aide à l'obtention ou à l'élargissement du permis de conduire :

Jusqu'à trois mois suivant la date effective du déménagement, les salariés pourront bénéficier d'une participation de Carrefour, en vue de l'obtention d'un permis de conduire, à hauteur de 50% des frais engagés.

Le coût du permis de conduire sera intégralement remboursé aux salariés justifiant d'un handicap.

Cette indemnité sera versée directement au prestataire chargé de la formation sur présentation d'un justificatif d'inscription.

Direction : d'accord sur le principe, mais pour Auto et Moto uniquement

Frais de péage

Pour les salariés ne désirant pas déménager, l'entreprise s'engage à rembourser sur justificatifs pendant 36 mois les frais de péage.

Direction : ok mais pour 18 mois sur note de frais.

B / Mesures sur les frais de gardes

Mesure concernant la garde d'enfant ou de personne dépendante

L'augmentation de la durée globale du trajet domicile / travail pour les salariés peut être de nature à entraîner des surcoûts dans les frais de garde d'enfants ou de personnes dépendantes

En cas d'allongement du temps de trajet aller/retour, des chèques Emploi Services Universels seront délivrés, dans la limite d'un plafond de 120 euros par mois et par personne à charge, afin de couvrir les frais supplémentaires pendant les 36 mois qui suivent la date effective du déménagement, et sur présentation des justificatifs.

Direction : ok mais pour 18 mois et de 120 euros maxi.

Et en attente de réponse pour les frais de licenciement éventuelle d'une nourrice ou personnel de maison (personne salariée).

Des démarches visant à la présence d'une crèche inter-entreprise seront en outre initialisées dès 2010 ...

Direction : Levallois => 50 berceaux. Evry, 12 enfants pour 10 places (déménagement de 4 personnes Massy et 2 personnes aux Ulis) Les 2 personnes pour Les Ulis Ok avec 17 berceaux supplémentaires (se faire connaître rapidement à Ange Ciappara pour Evry et RH pour les autres sites).

Pour Massy, possibilités de faire une crèche inter entreprise (de 30 à 60 berceaux) avec les petits chaperons rouge (se faire connaître rapidement Ange Ciappara pour Evry et RH pour les autres sites) avec un délai minimum de 9 mois pour la création d'une crèche inter-entreprise.

Avec possibilité de laisser les enfants à Evry ou Levallois, même en cas de déménagement.

C / Mesures relatives au changement de domicile

Mesures concernant le changement de domicile

Le cas échéant le temps de trajet domicile / travail peut être réduit par un changement de domicile. Dans ce cadre l'entreprise prendra en charge :

- 2 jours de congés payés exceptionnels (supplémentaires) pour la recherche d'un logement hors accord d'entreprise

Direction : aide également d'une entreprise extérieure pour recherche d'un logement.

- en cas de déménagement le salarié bénéficie de 3 jours exceptionnels payés pour réaliser son déménagement et organiser sa "vie" dans son nouveau lieu de résidence

Direction : ok mais pour 2 jours.

- les frais de déménagement (base de 3 devis en prestations complètes)

Direction : ok pour prestations complètes.

- prise en charge du montant total de la caution de l'appartement (loca pass)

Direction : ok

- une prime de rideau, allocation minimum à 3200 Euros brut pour un salarié (seul) ; porté à 3700 Euros pour un salarié marié ou pacsé sans personne à charge ; puis un ajout de 500 Euros par personne ou enfant à charge supplémentaire.

Direction : ok pour 1 mois de salaire Brut avec un minimum à 3000 € pour une personne seule et 3500 € avec famille, sur salaire donc soumis à cotisation.

- le montant d'une double résidence pendant 2 mois

Direction : 1 mois si locataire et 3 mois si propriétaire. Attestation faite par la RH afin de faciliter les démarches pour changer de logement.

- prise en charge des frais de garde - meubles en cas d'attente de "mutation" de logement

Direction : ok avec une durée d'un mois.

Ces mesures s'appliquent aussi bien aux salariés désirant acquérir un logement que pour les salariés désirant une location

Direction : ok hors mesure de double résidence.

Carrefour par son engagement installera dans chaque nouveau site des " partenaires parrains " afin de faciliter l'accueil dans la ville d'accueil.

Direction : ok faciliter l'accueil sur les sites de Massy et Les Ulis (office HLM, Mairie, Agences...).

Aide pour l'achat et la revente de la résidence

En cas d'achat d'une résidence proche du nouveau lieu de travail, le salarié bénéficiera de l'assistance d'un notaire ou de tout organisme compétent pour l'évaluation du coût de son logement, la résiliation de son prêt, et la constitution de prêt pour la nouvelle acquisition

Ces frais sont pris en charge par l'entreprise

Direction : ok pour l'assistance avec le prestataire de la direction le SICRI (met en relation avec les différents organismes, courtiers, notaires...).

Dans le cas où le salarié est propriétaire d'un logement acquis il y a moins de trois ans, les frais notariés importants engendrés par la revente de ce logement seront pris en charge par l'entreprise à la hauteur d'une évaluation de 3 mois de loyer - valeur locative estimée par un expert.

Direction : ok pour les personnes ayant un logement de moins de 3 ans.

Dans le cas où le salarié est propriétaire d'un logement acquis il y a plus de trois ans prise en charge du montant des frais d'agence en cas de vente du logement dans la limite de 2 000 Euros

Direction : en attente d'une proposition de la direction pour déterminer le nombre de personnes concernés.

Ok également pour les salariés faisant un déménagement de plus de 70kms accord GPEC 23-5.

Aide via la Banque Carrefour pour avoir un taux préférentiel inférieur au marché.

Direction : en attente à l'étude par la Direction.

Aide au conjoint

La notion de conjoint couvre les situations suivantes déclarées - mariage, PACS

Si pour des raisons de choix le salarié se rapproche du site du lieu de travail, en impliquant pour des impossibilités de transport la perte d'emploi de son conjoint. Celui-ci pourra bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi sur le site ou à proximité par l'intermédiaire d'un cabinet spécialisé choisi par l'entreprise

Cette assistance sera limitée à 6 mois à compter du déménagement

- réalisation d'un bilan professionnel
- suivi régulier pendant la période

Direction : ok avec éventuellement le cabinet BPI

Mesures d'aides à l'installation

Des prestations spécifiques devront être offertes par un organisme extérieur comme identification des écoles, recensement des lieux sportifs et culturels afin de faciliter la connaissance et l'intégration dans la ville d'accueil.

Direction : ok avec un organisme externe

Mesures spécifiques aux salariés employés ou agents de maîtrise

- Afin de faciliter le maintien dans leur poste, et afin de diminuer le temps de trajet domicile / travail CARREFOUR offre la possibilité à tout salarié en CDI à date de déménagement, pendant une période de 6 mois désirant se rapprocher de son lieu de travail (moins de 30 minutes en transport en commun - logiciel RATP/ SNCF) une prime exceptionnelle d'un montant de deux mois, versée en une seule fois. Cette mesure est additionnelle aux mesures exprimées lors du changement de domicile.

Direction : en attente d'une conciliation avec la direction pour déterminer le montant.

D / Mesures relatives à l'aménagement du temps de travail

Ouverture d'une négociation spécifique pour du télé travail, ouvert deux jours maximum par semaine pour tout salarié ayant plus de 3H00 de trajet par jour.

Direction : ok faire un test sur 2 directions, avec possibilités d'étendre à d'autres directions par la suite en fonction du résultat du test de sept 2010 à fin 2011. Avec une direction plutôt favorable et une autre moins favorable.

Modalité à définir avant le déménagement de septembre.

Mise à disposition de bureaux de passage sur le site Nord et Sud de Paris 1 jour par semaine pour négociation fournisseur pour les salariés demeurant en périphérie de Levallois et d'Evry.

Direction : pas de création de site supplémentaire, mais d'accord pour ouvrir sur l'ensemble des sites Ile de France.

Faciliter la " flexibilité" des horaires au bénéfice des salariés pour mieux faciliter leur intégration dans leur nouveau lieu de travail (horaires continus, arrivée et départ liées aux contraintes familiales - enfant / nourrice).

Direction : ok pour des horaires décalés, de 7h a 10h (hors spécificité de services) et à partir de 16h pour les départs.

Pas d'accord pour le travail sur 4 jours.

Appliquer la charte de parentalité Carrefour pour l'ensemble des salariés

Direction : ok notamment pour les horaires de réunion (les réunions avec Mr Mac Cain finissent avant 18h).

Mesures d'accompagnement social

Dès l'annonce des dates officielles de déménagement, présence sur le site de Levallois, d'Evry - bureau permanent - d'une assistante sociale pour répondre à l'urgence des besoins. Mise à sa disposition d'un bureau équipé de moyens de communication (téléphone et internet)

Direction : ok sur le principe mais avec des permanences sur un bureau dédié.

E / Mesures relatives aux salariés en fin de carrière

Application immédiate des accords signés, avec une plus grande acceptation dans le cadre du télétravail - passage à deux jours par semaine-

Direction : ok application des accords Sénior et en attente des résultats des tests sur le télé travail. Non pour le passage à deux jours par semaine.

Pour les salariés de 55 ans et plus possibilité de travailler à temps partiel tout en maintenant le paiement des cotisations de retraite à taux plein sans abattement.

Direction : ok, mais non pour la préretraite.

F / Mesures relatives aux offres de rachat de matériels

Possibilité de rachat du matériel bureautique dans le cas du télétravail moyennant une participation financière symbolique

Direction : non pour des questions de sécurité informatiques, à voir avec le télé travail.

G / Situation concernant les salariés en situation critique ou sensible

Création d'un comité tripartite (salariés / élus des villes, direction) afin de nouer des relations privilégiées avec ces nouveaux acteurs. Les élus locaux pourraient lors de réunion sur le site de Levallois valoriser leur ville en axant la communication sur les possibilités et les potentialités de leur ville ou aggro (écoles, crèches, projets immobiliers, vie associative, vie sportive, pôles d'activité - postes à proposer aux conjoints -, pépinières d'entreprise)

Direction : ok pour la création d'un comité.

Nécessité pour ce comité de rencontrer les acteurs des OPHLM et des transports - mise en place de navette entre la gare RER et le lieu de travail - (détermination des horaires et des fréquences).

Direction : pas possible pour le moment.

Mesures de compensations financières additionnelles pour les salariés devant avoir recours à un congé parental d'éducation ou sabbatique pour pallier les situations non prévues dans les mesures d'accompagnement.

Direction : Non, souhait de garder tous les salariés.

Mesures concernant des postes en magasin ou sur un site plus proche du lieu de résidence

Carrefour s'engage à faciliter les mutations de salariés en fonction de leurs compétences désirant travailler dans le bassin d'emploi de leur résidence actuelle. Carrefour s'engage à recenser tous les postes, à les publier et à les réserver aux salariés "obligés" de quitter leurs sites actuels.

Direction : ok pour sur les magasins ou sites proches.

Des démarches de repositionnement sur un emploi plus proche du domicile seront engagées prioritairement au sein de Carrefour pour tout salarié volontaire qui serait amené à refuser le changement de ses conditions de travail, en raison d'un allongement du temps de travail jugé trop contraignant pour sa vie personnelle

Direction : début avril avec le bulletin de salaire, réception d'un code pour consulter la bourse de l'emploi.

Le salarié bénéficiera d'une dispense de travail de 1 journée par semaine pour effectuer ses recherches

Direction : non

Carrefour s'engage à faciliter des reclassements sur des sites plus proches qu'un site initialement désigné pour les salariés effectuant cette demande. Carrefour, par l'aide des cap careers, peut établir les compétences de chaque salarié et les mettre en adéquation avec les postes disponibles, notamment (alimentaire / non alimentaire)

Direction : la direction est prête à étudier les demandes au cas par cas.

H / Mesures de bien être

Pour tout salarié, il est impératif qu'un entretien individuel préalable soit réalisé par son manager direct pour lui expliquer les motivations qui ont conduit au processus de déménagement et de lui remettre le document établi entre l'Inter CE et la direction, document comportant les modalités d'accompagnement en cas de maintien du contrat de travail, ainsi que les modalités en cas de rupture de contrat et la feuille de décision

Direction : ok sauf pour la feuille de décision, car même bassin d'emploi.

Maintien des places en crèche sur les sites actuels jusqu'en 2013

Direction : ok en fonction des demandes, sans nouvelles entrée sur Levallois.

Maintien du service Conciergerie

Direction : ok pour tous les sites dès 2010.

Déploiement sur Massy d'une crèche d'entreprise puis augmentation du nombre de places pour la crèche des Ulis

Direction : ok

Déploiement sur le site de Massy de salles de " bien être" sport, comme celle basée aux Ulis et à Evry

Direction : ok à l'étude dès 2010 pour Massy (CSIF) différence d'1KM avec le nouveau bâtiment

Garantie que les lieux de travail respecteront la qualité de " bien être", non présence d'open space

Direction : ok pour la garantie de travail et non pour la suppression des « open spaces »

Visite médicale pour chaque salarié dans la période de 1 an suite au déménagement

Direction : ok

Etablissement d'un lieu d'écoute avec psychologue sur chaque site pendant une période de 4 mois

Direction : OK ce rôle sera dévolu au médecin de travail et à l'assistante sociale.

Assurance que les lieux de restauration puissent "tenir" le service aux salariés ; localisation sur le site de travail. Offre large avec une gamme de prix compétitive

Direction : ok

Garantie à tout salarié de la garantie d'une place de parking sécurisé

Direction : ok

Ouverture du parking de Carrefour Evry II et Courcouronnes Les Amandiers pour les salariés désirant prendre les transports en commun à Evry Courcouronnes (non paiement de parking)

Direction : ok pour Les Amandiers, non pour Evry 2.

Garantie à tout salarié d'une visite sur son lieu de travail avec son équipe et son manager

Direction : ok

I / Prime de regroupement

L'ensemble des salariés quel que soit leur temps de transport quotidien amenés à être re-localisés dans le cadre du projet de déménagement, bénéficieront d'une prime de transfert exceptionnelle d'un montant de 1 500 Euros.

Direction : en attente d'une conciliation avec la direction pour déterminer le montant.

J / Comité de suivi paritaire

Un comité paritaire de suivi sera constitué il se réunira chaque mois jusqu'à un an après le déménagement effectif afin d'établir un bilan d'application et de suivi des présentes mesures.

Direction : ok sur le principe à voir pour la fréquence de réunion et sans les cas particulier. Les cas individuelles seront traités par les CE de chaque BU.

Le Comité Inter CE constate

. Une bonne avancée sur les mesures d'accompagnement à la mobilité qui avait fait l'objet des demandes formulées à la Direction, et s'en félicite.

. Quelques unes des mesures d'accompagnement souhaitées restent en attente de réponse, voire refusées. Bien entendu, le Comité Inter CE ne s'en satisfait pas, et tient à compléter cet éventail de mesures, pour que chacun puisse bénéficier, suivant sa situation, de conditions d'accompagnement extraordinaires à la hauteur des impacts engendrés.

. Les conditions de départ de salariés qui ne pourraient pas suivre le transfert géographique feront l'objet de la réunion du 30 mars.

UN PROJET EXCEPTIONNEL = DES MESURES EXCEPTIONNELLES

L'Inter CE BU :

- CAF : Sylviane le PELTIER / Caroline COUTANT
- CASCH : Didier CHAMPEAUX/ Nadine WOLF
- CMI : Pierre BAREILLE / Alexandra AAMARA
- CSF France : Christophe DE GRAEVE / Didier BARBARE
- DEHF: Christophe VANDESBOCH / Simon CELA
- INTERDIS: Agnès ALLIBERT / Marie Hélène TAURINO
- MANAGEMENT: Philippe CAPILLON / Claudia VALENTY
- PRODIM : Priscilla CORMONT / Frédéric MONDOU
- PROMOCASH: Olivier AUBERT / Nathalie BASQUIN-RIVIERE
- LCM Jean Louis Donato

Les Organisations Syndicales :

- FO : Michel ENGUELZ
- CFDT : Anne MARCOU
- CFTC : Olivier PORET
- CFE/CGC/SNEC : Cristelle RIVALANT