

Jeudi 16 et vendredi 17 Juin 2016

Les membres du CCE ont été informés sur plusieurs projets :

Afin d'argumenter vos interventions en CHSCT et/ou CE dans vos magasins, voici la position que votre organisation syndicale FO a prise en CCE :

Information en vue d'une consultation sur l'évolution du modèle Drive : projet de mise en place d'une plateforme de préparation de commande.

Pourquoi changer de modèle Drive :

Devenir leader du marché e-commerce, en proposant :

- une qualité de service irréprochable, pas de manquant.
- une offre pertinente, plus de références.
- un site internet de qualité.

Comment :

Centraliser les préparations des commandes sur une plateforme régionale, qui livre les Drives de sa zone, des sièges d'entreprise sur leur parking tel que Sanofi ou des hôpitaux...

Test de La croix blanche :

Avec 10 magasins livrés, les indicateurs sont en progression. La baisse du taux de manquant fait augmenter le nombre de commandes et le CA.

Déploiement :

Périmètre de Lyon retenu, 20 Hypers et 2 solos avec une PPC (*Plateforme de Préparation des Commandes*) à Saint Quentin Fallavier, de Septembre 2016 à Avril 2017.

Les effectifs seront maintenus au niveau des magasins, soit 230 personnes.

Motion FO :

« Les membres élus du CCE HYPERS France SAS Force Ouvrière, ont demandé un vote lors de la dernière réunion pour mandater la commission économique avec l'aide de l'expert comptable EMA, Monsieur Hugues Marsault, afin d'avoir une vision globale sur :

1er/ l'analyse des différents concepts: adossés, solos, satellites, préparation des commandes et de leurs évolutions.

2ème/ sur l'analyse des impacts organisationnels et sociaux du drive et de ces évolutions. Cette mission est confiée à la Commission économique. »

A terme :

Les PPC seront automatisés en vue d'une désaturation, grâce à une très forte capacité de préparation.

Déclaration FO :

Pour Force Ouvrière, nous sommes bien conscients de l'enjeu important à court terme de trouver le bon format de Drive, qui nous permettra d'aller chercher des parts de marché et du chiffre d'affaires. Cependant nous ne voulons pas valider encore une fois un projet qui n'aboutira à rien, comme tous les précédents aller-retour qui nous ont été présentés. Nous serons très vigilants sur la viabilité économique de ce nouveau projet, et notamment au travers de l'analyse de la Commission économique.

Carrefour doit se donner tous les moyens de réussir s'il veut gagner la bataille du Drive, mais pas à n'importe quel prix, surtout par rapport à l'accompagnement social.

Force Ouvrière demande des garanties sur les processus qui vont être mis en place pour le reclassement des salariés.

Les élus Force Ouvrière insistent sur la mise en place d'une GPEC, car il est indispensable d'avoir des « règles » qui permettront de suivre le bon déroulement de ces reclassements.

Vous nous indiquez dans la présentation les possibilités d'une nouvelle affectation au sein du magasin feront l'objet d'une information de la part du Directeur, mais nous savons par expérience que cela ne se fera pas toujours dans les meilleures conditions.

Et quant à la proposition de partir sur un poste d'assistant commercial, l'occasion est trop bonne de vous rappeler que ce poste, créé par l'accord NAO de 2015, signé par Force Ouvrière, n'est toujours pas mis en application, pour l'ensemble de la population de niveau 1 et 2, et pas seulement pour les salariés du Drive.

Le CCE Carrefour Hypers sera consulté le 24 Juin, au cours d'une réunion extraordinaire.

Information sur les projets de nouveaux concepts commerciaux PFT.

Le déploiement des concepts est réalisé en fonction de la stratégie de chaque magasin.

Le concept Gourmet

Proposer aux clients des produits frais directement transformés

devant eux :

- Saumon et hareng fumés sur place
- Foie gras préparé sur place
- Salades haut de gamme et snacking
- Charcuterie ibérique découpée sur l'os
- Pâtisserie, fabrication de merveilleux sur place
- Partenariat Labeyrie ...



Concept déjà visible en pré-test à Montesson, prévision de déploiement 5 magasins

Le concept Traiteur de la Mer

Proposer une offre traitorisée de Poissons avec des références exclusives :

- Fumaison des poissons
- Tranchage du saumon
- Plats cuisinés
- Espace traiteur
- Plats cuisinés
- Poissons préparés
- Compléments
Sauces et vin
- Produit du jour
- Dégustation
- Mise en avant du fait sur place ...

Concept déjà visible en pré-test aux Ulis prévision de déploiement 4 magasins



Le concept Asie

Proposer une des offres asiatiques les plus larges du marché, vendue par du personnel formé par notre partenaire

Mettre en place un espace de préparation de produits asiatiques face au client :

- Wok
- Nems
- beignets vapeurs
- plats cuisinés
- desserts.



Concept déjà visible en pré-test à Montesson, prévision de test complémentaire 1 magasin

Le concept Autour du Comptoir Burger

Compléter l'offre avec des Burgers de qualité fait maison devant les clients, surfer sur la tendance burger haut de gamme. Personnel Carrefour, CA magasin.

- Steak 150g origine France race Salers ; Pain origine France, blé d'Île de France et beurre de Picardie ; Comté



Concept déjà visible en pré-test à Montesson et Lattes

Information sur l'affectation de la participation 2015.

Déclaration FO :

Déjà, lorsque vous parlez dans votre présentation de la formule légale qui s'élève à 31 millions, il faut préciser que cette formule légale vaut dans le cadre de l'accord de groupe. Mais faute d'accord, la formule légale pour notre société Carrefour hypermarchés se serait élevé à zéro.

Pour le prochain accord en cours de négociation, FO demande un meilleur pourcentage ou un accord plus protecteur, afin que la participation aux bénéfices ne dépende pas d'un supplément que nous serons obligés de quémander chaque année. Notre objectif est de consolider le pouvoir d'achat des salariés.

FO réaffirme que si Carrefour refusait de maintenir le montant versé en 2015, la non-signature de l'accord de participation serait de votre responsabilité, à vous représentant de l'entreprise, et non la responsabilité de notre syndicat.

Jacqueline Poitou : Représentante Syndicale FO

Il manque un montant de 13 millions d'euros pour la réserve spéciale de participation. Si on est capable de donner 7 millions d'Euros en salaire et autres compléments à un seul homme, on doit être capable de trouver 13 millions à partager entre les 130 000 salariés.

Dominique Ruiz : Secrétaire du CCE

Information sur l'affectation d'évolution du flux logistique de la parapharmacie.

La centralisation des flux grâce à la création d'une plateforme permettra d'ajuster les quantités à la volumétrie des magasins.

Il y a 122 points de vente pour 117 pharmaciens. Ce sont les laboratoires qui imposent les pharmaciens en magasin avec un contrat de vente sélective. 1 diplôme = 1 magasin, sinon perte d'agrément.

Les commandes se feront sur Caroline et les livraisons arriveront avec le camion EPCS/Textile.

Consultation sur les orientations stratégiques des Hypers.

Force Ouvrière demande de repousser cette consultation. Mr Bourgeois était venu nous présenter sa stratégie, « vite fait », et nous n'avions pas eu le temps de poser toutes nos questions. FO demande que Mr Rabec, le nouveau Directeur des Hypermarchés assiste à un prochain CCE pour se présenter et pour nous présenter sa stratégie. Nous ne pouvons pas voter sur la stratégie de quelqu'un qui a quitté l'entreprise.

Présentation des comptes clos au 31 Décembre 2015 et des comptes prévisionnels 2016 de Carrefour HYPERMARCHES S.A.S.

214 hypermarchés Intégrés dont 191 hypermarchés SAS

Pour la 1^{ère} année depuis 2010 on observe une croissance du CA pour le groupe Carrefour.

Une marge commerciale qui progresse plus que le CA grâce à une maîtrise de la marge et des coûts de distribution.

Les effectifs les plus importants se trouvent en France, Espagne, Brésil et en Chine.

Le modèle Hypermarché n'est pas adapté en Chine.

Pour dégager du CA, Carrefour a racheté DIA et a transformé certains magasins en Carrefour Market.

La marge a pris 2 points depuis 2012

Les frais de personnel sont en parfaite corrélation avec le Chiffre d'affaires.

Une bonne maîtrise de la gestion des coûts notamment les frais de personnel.

Les hypermarchés en France sont sous tension et voient leurs résultats reculer (ROC $-7,9\%$ à 432 M€).

Les Hypers France restent la colonne vertébrale du groupe avec la moitié du ROC réalisé sur la France, qui représente $\frac{1}{4}$ du CA du Groupe.

Les axes de progressions des Hypers passent par :

- le Drive avec le développement de M2.
- Le e-commerce pour aller chercher du CA grâce notamment à l'expertise de Rue du commerce.
- La Fidélisation des clients avec une marge de progression sur les produits frais.

Présentation de la nouvelle organisation des Hypermarchés.

Madame Chavigny remplace Monsieur Monin, nommé à la Direction opérationnelle du Bassin Paris IDF avec 27 Grands Hypers.

Madame Chavigny est depuis 18 ans dans le Groupe en passant par différentes BU. En commençant par les Markets, un passage de 6 ans en Hypers et aujourd'hui elle quitte la DRH des Supers pour intégrer les Hypers.

La nouvelle équipe de Direction sera dirigée par Monsieur Rabec qui remplace Monsieur Bourgeois au poste de Directeur Exécutif Hyper France. Elle est composée de Monsieur Caya (Contrôleur de gestion) qui avec Madame Chavigny forme un trio en provenance des Supers.

Pour le Back Office, Monsieur Hamrit (Directeur commercial, supervisant les Directions Marketing, Concept et Performance commerciale) est allié à Antoine Gerrier (Directeur Organisation). Leur mission est de favoriser le lien avec le Front Office, en collaborant avec le Directeur Opérationnel, le DR et les DM des 5 régions.

Pour redresser d'ici la fin de l'année la performance commerciale du 1^{er} trimestre qui n'est pas bonne, la nouvelle équipe de Direction veut clairement retourner aux « basics » en s'appuyant sur une interface forte entre la Direction Nationale et les Hypers.

Pour sa partie RH, Madame Chavigny propose de recevoir rapidement les organisations syndicales pour échanger en toute transparence.

Déclaration FO :

Jacqueline Poitou réitère sa demande pour que Monsieur Rabec, présente au CCE sa stratégie d'entreprise.

Elle insiste aussi pour que les Ordres du jour ainsi que les PV des réunions du CCE soient adressés aux secrétaires de CE dans les magasins.

Enfin, concernant les entretiens proposés par Madame Chavigny, Jacqueline Poitou dénonce l'urgence de faire respecter les droits des salariés et des Instances Représentatives du Personnel par certains Directeurs de Magasin, qui commencent à s'accumuler sur une « liste noire »....

Information et Consultation des membres du CCE sur le projet de bilan social 2015 de la société CARREFOUR HYPERMARCHES s.a.s

L'effectif reste stable avec 60 625 salariés au 31/12.
Avec pour les employés 43% d'hommes et 57% de femmes.
Décomposé en 9% pour l'encadrement et 91% d'employés.
L'ancienneté moyenne est de 11 ans et 10 mois.

Force Ouvrière demande de créer des tranches de présentation de l'ancienneté au delà de 30 ans.

VOTE FO : DEFAVORABLE

Déclaration FO :

Les élus Force Ouvrière posent de nombreuses questions sur tous les indicateurs du Bilan Social, effectifs, embauches, rémunération, maladie, l'absentéisme, Hygiène et sécurité...
Cependant les réponses de la Direction sont trop souvent flous et/ou incomplètes.

Information et Consultation des membres du CCE sur l'utilisation du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi 2015.

En 2015, la France a bénéficié de 134 M€ au titre du CICE dont 8 M€ provenant de ERTECO.

Depuis 2011, la hausse des impôts et taxes a pesé sur les comptes de Carrefour France pour 639 M€. Net du CICE, la hausse des taxes reste élevée soit + 296 M€.

En Hypermarchés, les effectifs ont été stabilisés malgré la conjoncture économique défavorable.

En 2015, les Hypermarchés ont embauché 15 746 collaborateurs dont 5 592 en contrats à durée indéterminée.

En 2015, les Hypermarchés maintiennent un niveau élevé d'investissements.

Depuis 2014, les Hypermarchés ont engagé un programme de renouvellement des tenues de travail, soit 6,7 M€ en 2 ans.

En Hypermarchés, ces actions ont bien été perçues par nos clients.

VOTE FO : DEFAVORABLE

Déclaration FO :

Les élus FO du CCE donneront un avis défavorable sur l'utilisation du CICE en 2015, pour avoir demandé et cela à plusieurs reprises la somme qui est attribuée par magasin dans les réunions CE. Nous sommes incapable de nous positionner faute de réponse.

Il est dommage que les élus de chaque magasin ne sachent pas comment l'argent est versé et utilisé dans les magasins.

Alors que les salaires n'augmentent pas et que les magasins manquent cruellement d'effectif, il est inadmissible de mettre l'argent du CICE dans le remodeling et agrandissements magasin.

Information et Consultation sur le projet de dématérialisation du Registre Unique du Personnel et du Registre de suivi des stagiaires.

Le Registre Unique du Personnel et le Registre de Suivi des Stagiaires reprennent des informations relatives à l'emploi des collaborateurs et des stagiaires.

Ils sont actuellement au format papier et mis à jour manuellement par les magasins et les sièges.

Suite au chargement d'outil de Gestion Administrative du Personnel et à la mise en place de Z-TGE, ces registres seront dématérialisés et informatisés.

Les registres sont consultables par les Délégués du personnel.

Il y a 5 magasins Pilote et le déploiement se déroulera à partir du 29 septembre 2016 en trois vagues.

VOTE FO : FAVORABLE



Rédaction : Laurent Rech