



CARREFOUR
GROUPE

FLASH INFO 1/3

CARREFOUR DÉCIDE DE RECOURIR MASSIVEMENT
À L'ACTIVITÉ PARTIELLE AU SEIN DU GROUPE !



La décision de l'entreprise de recourir au chômage partiel (ou activité partielle) est tombée le 10 novembre. Une nouvelle fois, il n'y a pas eu de concertation avec les représentants du personnel.

Pourquoi recourir à l'activité partielle ?

La direction indique que **la décision du gouvernement d'interdire la vente de produits non-essentiels** génère une baisse de fréquentation et du chiffre d'affaires (**commentaire CFDT : on ne nous a pas communiqué de chiffres pour l'instant...**).

Qui est concerné et à partir de quand ?

Par conséquent, l'activité partiel est mise en place **pour tout le monde** (sièges, magasins, Carrefour Banque, Carrefour voyages etc.) **mais toutefois pas pour les drives et finalement pas pour les entrepôts (envisagés dans un 1er temps)**

Tous les salariés sont concernés :

- CDI et CDD (sauf CDD pour surcroît d'activité)
- Temps partiel et temps complets.
- Employés et encadrement (sauf Directeurs).

Cela s'applique à partir du **12 novembre** jusqu'au **1er décembre et plus** (en fonction des décisions gouvernementales).

Quelles sont les modalités ?

Une lettre d'information sera remise à chaque salarié. La direction annonce que la rémunération sera compensée à **100 %** (point positif important). **La Cfdt attend toutefois des précisions sur l'impact du chômage partiel sur les différentes primes (RVA, RVI, vendeurs, fin d'année, intéressement, participation etc.)**

Pour les salariés des rayons non-essentiels :

L'activité partielle représentera **50%** de leur base contractuelle. La planification se fera sans changer les horaires et par journée entière. Par ex. pour un salarié à 35H, cela représentera **2 journées** sur une semaine, puis **3 journées** sur la semaine suivante pour lisser.

Pour les salariés des rayons essentiels :

L'activité partielle représentera **10%** de leur base contractuelle (ou 10% des jours de travail pour l'encadrement). La planification se fera sans changer les horaires et par journée entière. Pour un salarié à 35H, cela représentera **1 journée** toutes les **2 semaines**.





CARREFOUR
GROUPE

FLASH INFO 2/3

CARREFOUR DÉCIDE DE RECOURIR MASSIVEMENT À L'ACTIVITÉ PARTIELLE AU SEIN DU GROUPE !

Quelles sont les modalités (suite) ?



Pour les salariés des sièges et fonction support :

Pour tous les salariés des sièges et fonctions supports, l'activité partielle **représentera 40% de leur activité totale**, soit **2 jours** par semaine travaillée.

Cela concerne l'encadrement et aussi les directeurs. Les temps complet et les temps partiels sont traités de la même façon et par journée. L'opération « Tous engagés » qui consiste à faire appel au volontariat des salariés du siège pour aller en magasin continue.

Pour la CFDT, il est quand même paradoxale de retirer de l'activité en magasin tout en continuant à appeler à des renforts en provenance des sièges.

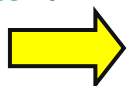
Le processus d' « information / consultation ».

La décision a déjà été prise... et les CSE des différents établissements seront informés jeudi/vendredi/samedi après la mise en œuvre.

Il y aura ensuite une réunion de consultation dont le PV sera transmis à l'inspection du travail. **Le CSE devra être informé du refus ou de l'autorisation de la DIRECCTE.** Nous attendons de la part de la direction, sans beaucoup y croire, de la transparence, lors des réunions d'informations.

QUESTIONS CFDT :

- 1- Quelle est la **perte de CA** qui justifie ce recours massif au chômage partiel ? Dans l'établissement, dans la société.
- 2 - **Combien de salariés** sont concernés (par service/secteur) ?
- 3 - Quel impact sur les **primes** (fins d'années, intéress., participation, RVI, RVA, rémunération vendeurs) ? Budget CSE ?
- 4 - Quelles conséquences sur les **conditions de travail** (certains rayons sont déjà en sous-effectifs) et sur la préparation de l'activité de **fin d'année** ?
- 5 - Comment s'assurer qu'on ne fera pas faire aux salariés en 2, 3, 4 jours, **le travail d'une semaine** ?
- 6 - Pourquoi baisse-t-on aussi les effectifs des salariés des **services sécurité** dans cette période tendue (incivilités/terrorisme) ?
- 7 - Quel est l'impact de cette mesure sur les **frais de personnel** (quel gain espéré/sinon pourquoi y avoir recours) ?
- 8 - Quels sont les salariés réellement impactés par la fermeture **des rayons non-essentiels** (au textile par ex. certains rayons sont fermés d'autres non) ?
- 9 - Les **projets** sont-ils suspendus (TOP) etc... suite à cette baisse d'activité ?
- 10 - Puisqu'il s'agit d'une baisse d'activité pour quoi les **amplitudes horaires** ne sont-elles pas diminuées (fermeture) ?
- 11 - Dans les **sièges** comment respecte-t-on le **calendrier** des projets en cours ? Le droit à la déconnexion ?
- 12 - Le **plan de continuité d'activité** va-t-il être revu ? ETC.





CARREFOUR
GROUPE

FLASH INFO 3/3

CARREFOUR DÉCIDE DE RECOURIR MASSIVEMENT À L'ACTIVITÉ PARTIELLE AU SEIN DU GROUPE !

La CFDT est opposée à un recours généralisé à l'activité partielle sans concertation et sans dialogue social.

Depuis l'annonce faite par le gouvernement de la fermeture des rayons « non-essentiels », nous nous attendions à la mise en place du chômage partiel pour les rayons concernés. **Mais l'annonce faite par Carrefour, qui s'appuie sur ces fermetures, pour mettre en place une activité partielle massive dans tout le groupe** (entre 10%, 40% et 50 % dans les différentes sociétés) et pas simplement dans les activités non-essentiels, **est dangereuse pour les salariés.**

Tout d'abord, cette décision (qui est une première pour le groupe) est prise **sans aucune concertation avec les représentants du personnel**. Décidée par la seule direction générale, l'activité partielle est mise en application avant de procéder à la moindre information/consultation des CSE et avant tout retour de l'avis de la DIRECCTE.

Pourtant, à ce jour **aucun élément chiffré ne nous a été communiqué** sur la perte de chiffres d'affaires qui serait à l'origine de cette décision. Si dans les hypermarchés, on peut imaginer une baisse d'activité liée à la fermeture de certains rayons, ce n'est pas le cas dans les **supermarchés et les magasins de proximité** pourtant concernés par cette décision.

On aurait pu croire, suite aux déclarations faites par Alexandre Bompard (PDG) il y a 2 semaines sur les chiffres du 3^{ème} trimestre (« **il s'agit de la meilleure performance de l'entreprise depuis 20 ans** »), que l'entreprise pourrait éviter une telle décision. On peut tout de même s'interroger sur ce changement subite d'avis de la direction sur le chômage partiel, alors qu'il y a quelques jours cette hypothèse n'était pas envisagée...

Alors s'agit-il d'opportunisme financier, de pressions sur les politiques ?

Va-t-on sérieusement faire partir en activité partielle des **agents de sécurité** (durant cette période difficile), des **assistantes de caisses** (déjà en sous-effectifs), des salariés qui remplissent les **rayons alimentaires** des hypermarchés et supermarchés ? **D'autant plus, que l'on demande aux salariés des sièges de venir en renfort ! S'agit-il pour les salariés de réaliser en 2, 3, 4 jours le travail d'une semaine entière ?** Pourquoi ne pas fermer plus tôt si l'activité est réduite ?

Non, le recours au chômage partiel ne peut pas être une bonne nouvelle (pour personne), même si nous reconnaissons que l'entreprise a clairement le mérite de maintenir le salaire à 100%. Et que l'on ne nous parle pas de la sauvegarde de notre activité, alors que depuis plus de 2 ans, restructurations et cessions de magasins en location-gérance se succèdent...

Les salariés sont exténués par cette année difficile qu'ils ont passés **en 1^{ère} ligne**, exposés au **COVID-19**, à continuer à approvisionner la population. Leurs conditions de travail ne doivent pas continuer à se détériorer à l'approche du mois de décembre **On peut aussi s'inquiéter d'un impact durable de cette mesure sur les sièges alors que des bruits d'une nouvelle restructuration circulent...**

Cette décision suscite beaucoup d'incompréhension chez les salariés ! C'est ce qui arrive quand le dialogue social est lui aussi confiné !