



NOUVEAU PROJET CARREFOUR, FO POSE SES REVENDICATIONS

À la demande de Force Ouvrière, ses délégués centraux des principales unités commerciales de Carrefour France ont rencontré la gouvernance de l'entreprise.

Les délégués FO avaient préparé un certain nombre de sujets, afin d'avoir des éclaircissements, ou au mieux des pistes, sur les projets de la direction. Au nom du syndicat FO, ils ont présenté des revendications et demandé l'organisation d'une rencontre avec Alexandre Bompard, le nouveau PDG du groupe.

Le modèle intégré, hérité de la longue histoire du groupe, est aujourd'hui remis en question, le syndicat Force Ouvrière le constate dans toutes les structures commerciales.

- Chez Carrefour Proximité, où un certain nombre de magasins sont programmés pour la location gérance, d'autres étant promis à la fermeture.
- Chez Market, cette année encore, plus d'une vingtaine de magasins sont passés en location gérance ou à la franchise.
- Dans la logistique, projet Caravelle oblige, un certain nombre d'établissements nouveaux ont vu le jour, d'autres vont voir leurs activités confiées à des prestataires de services.
- Enfin, sur les hypermarchés, le bruit court qu'un certain nombre d'établissements pourrait être soumis à location gérance.

Les délégués centraux ont demandé des explications et des détails sur les projets en cours et à venir afin de débattre des conséquences pour les salariés en matière, d'emploi, de salaire, de conditions de travail et de garanties sociales.

Le Syndicat FO Carrefour a réaffirmé sa revendication en faveur de la création d'une "clause sociale" incluse dans les contrats des repreneurs.

L'objectif est d'obtenir des garanties minimales supplémentaires aux salariés concernés par ces changements de statut. Pour Force Ouvrière, il ne suffit pas de contester les mises en location gérance ou passage à la franchise, il faut négocier et obtenir le maintien des statuts.

La direction a présenté ses motivations de rentabilité et d'emploi et argumenté sur l'utilisation de la location gérance. Elle a également évoqué les difficultés rencontrées par certaines structures aujourd'hui intégrées, se justifiant ainsi de l'utilisation d'un modèle économique dans lequel notre syndicat et les salariés ne se retrouvent pas.

Un calendrier de négociations à partir du mois de septembre : Après un échange est un débat vif sur ce sujet, la direction a accepté le principe d'ouvrir officiellement le débat et un calendrier de négociations à partir du mois de septembre.

Pour Force Ouvrière, la mise en place d'une clause sociale dans les contrats de location gérance serait une avancée considérable dans l'intérêt des salariés concernés par ce type d'activité, qui ne cesse de se développer dans le groupe et partout en France.

Les projets d'adaptation organisationnel et de développement commercial de l'entreprise posent question, FO a demandé des réponses concernant :

- Le projet Caravelle en logistique,
- La transformation des sièges,
- Le projet commercial,
- La transformation et l'adaptation des points de vente au e-commerce et aux nouvelles technologies.

La direction nous a présenté son point de vue et a tenté de nous donner les perspectives envisagées pour la France. Un certain nombre de ces points seront évoqués lors du comité de groupe du mois de juillet.

Pour FO, il est clair qu'avec l'arrivée d'Alexandre Bompard et de son équipe à la tête du groupe, de nouvelles orientations devraient être impulsées. De fait, les salariés vont vivre, une nouvelle fois, des adaptations et des changements d'organisation. Malgré les actions de Georges Plassat pour replacer le commerce au centre de notre activité, les salariés du groupe ont encore en mémoire les mauvaises décisions et orientations prises par Lars Olofsson et son équipe...

En effet, dans l'ensemble des structures du groupe, la stagnation du chiffre, l'intensification de la guerre des prix et des promotions avec les concurrents, le développement du e-commerce, l'arrivée des nouvelles méthodes et la métamorphose des outils commerciaux, créent des turbulences pour l'évolution du chiffre d'affaires et des résultats, cela n'est pas sans conséquence pour les salariés et la vision de leur avenir professionnel.

Force Ouvrière souhaite anticiper et négocier des outils permettant de faciliter ces mutations, ces adaptations et se donner des moyens de protéger l'emploi et les intérêts individuels et collectifs des salariés du Groupe.

L'accord de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) négocié et adapté au fil des années par les délégués Force Ouvrière, est un outil performant. Cependant, le syndicat estime aujourd'hui qu'il devient indispensable d'ajouter à la notion d'emploi « sensible » (emploi dont l'avenir est incertain) celle de magasin ou d'établissement « sensible ».

Cette notion pourrait être intégrée à l'accord de GPEC par avenant, ce qui permettrait d'apporter un certain nombre de garanties supplémentaires, déjà négociées, aux salariés des établissements ou des magasins concernés.

La revendication de Force Ouvrière a trouvé un écho favorable de la part de la direction qui a accepté d'ouvrir une réflexion et une négociation dès la rentrée de septembre sur ce sujet.

Pour FO intégrer le principe de magasins ou d'établissements « sensibles » dans l'accord de GPEC serait une réelle avancée qui offrirait des garanties nouvelles aux salariés des établissements en difficulté ou en restructuration.

La satisfaction Client est un des facteurs de réussite de l'entreprise, qui mieux que les salariés eux-mêmes sont en capacité d'apporter des solutions au quotidien pour y contribuer. Mais cela nécessiterait un mode de management plus participatif, voire bienveillant, faisant preuve de reconnaissance à l'engagement des salariés. C'est à ce prix que Carrefour pourra s'adapter plus rapidement et plus efficacement afin d'être plus performant et d'offrir un meilleur service à nos clients dans les points de vente et ainsi participer à la relance de l'activité.

Pour Force Ouvrière, les priorités restent toujours la défense de l'emploi, des postes de travail, l'évolution du pouvoir d'achat et l'amélioration des conditions de travail.

Il est vital de faire évoluer le management afin de donner plus de motivation et une meilleure qualité de vie au travail pour l'ensemble des salariés du groupe. La société française évolue, les mentalités évoluent, les outils de travail évoluent, ce serait une erreur, et contre-productif de conserver des méthodes de management non participatives dignes d'un autre siècle.

La participation aux bénéfices est un élément important du pacte social de Carrefour avec ses salariés, pour lesquels FO a négocié depuis de nombreuses années des accords de plus en plus difficiles à maintenir, du fait de la baisse du chiffre d'affaires et des résultats en France.

Les délégués FO ont revendiqué un maintien du niveau global de participation aux bénéfices, pour l'année à venir, qui sera une année de transition managériale et cela pour tous les salariés.

La direction s'est engagée en faveur d'un accord équilibré et proposé d'étudier, comme en 2017, si nécessaire un complément de participation en fonction des résultats.

Cette revendication est importante, car ne retenir que les résultats de la France n'est pas équilibré dans le cadre d'une juste répartition des résultats, des richesses de l'entreprise.

Pour Force Ouvrière, les projets d'avenir du groupe Carrefour ne peuvent pas se réduire à un simple raboutage des avantages sociaux des salariés de Carrefour.



La délégation syndicale était composée de Pierre Bareille (Siège), Jean-Marc Robin (Market), Daniel Joly et Nathalie Denis (Supply-Chain), Frédéric Catteau (Proximité), André Terzo (Hypermarchés), et Michel Enguelz, DSC Groupe