

COMPTE RENDU

SÉANCE DU JEUDI 5 MARS 2020

Déclaration Force Ouvrière

Déclaration de Manu Matéo, représentant syndical au CSEC.

En ma qualité de Représentant Syndical Force Ouvrière au CSEC HYPERS, je porte à votre attention nos plus vives inquiétudes face au projet de passage de magasins en location gérance.

Nous déplorons que Carrefour, et c'est une tendance forte dans le commerce alimentaire, se dédouane de ses responsabilités sociales en transférant la gestion des ressources humaines à des locataires gérants et en choisissant de percevoir des redevances à la place.

Ce modèle de gestion ne doit pas servir à entraver ou à saper l'application d'une convention collective déjà conclue, à baisser les salaires, à dégrader les conditions de travail.

La location-gérance n'est pas la solution pour la transformation commerciale du modèle Hypermarchés. Ce n'est qu'une solution économique pour « externaliser » le problème. Quelle est la place des femmes et des hommes dans ce projet ? Quelle pérennité pour le commerce et l'emploi ?

Pour Force Ouvrière, la mise en location-gérance est une perte de droits et de pouvoir d'achat pour les salariés qu'il faut combattre. Les salariés ne doivent pas payer les errements économiques des dirigeants de ces dernières années. Aujourd'hui, 12 hypermarchés sont concernés, combien demain ?

La Direction Carrefour doit impérativement revoir ses stratégies commerciales afin d'éradiquer la destruction du socle social construit depuis plusieurs décennies.

Le manque d'imagination commerciale de nos dirigeants ne doit pas provoquer un risque pour le maintien dans l'emploi de nos collègues !

Je finirai cette déclaration en vous disant que tous ces changements, aussi déstabilisants soient-ils, ne nous feront perdre à aucun moment notre motivation première qu'est la défense des droits des salariés.



Information en vue d'une consultation sur les orientations stratégiques 2020

Présentation par Marie Cheval, Directrice-Exécutive des Hypermarchés France.

La situation est difficile, nous sommes très concurrencés et le client est très exigeant.

Voici un point de ce que nous avons fait en 2019 :

- Clients/omnicanal

Nous avons une croissance de 20 % sur le Drive en 2019, nous sommes le deuxième acteur du marché après Leclerc.

Nous ouvrons le dimanche dans de plus en plus de magasins, cela apporte du CA.

De nouvelles primes fidélité ont été lancées.

- Vendre et transition alimentaire

Nous avons réduit les surfaces des magasins de 40 000 m².

Nous avons mis en place 43 Bio Expérience.

Nous avons lancé le modèle Essentiel à Avignon et Calais ; les travaux sont en cours à Le Merlan. Nous avons lancé le modèle Next à Dijon Toison d'Or, Flins, Anglet et Bonneveine.

Nous avons basculé 5 magasins en location-gérance.

Nous menons d'autres tests : le Liquide-Expérience ou le Textile-expérience.

- Efficacité opérationnelle

Nous avons mis en place une nouvelle organisation : EOS.

Nous avons lancé Oscar pour le traitement des horaires et la planification.

Nous augmentons notre parc de scanettes.

- Donner envie

Nous avons lancé Act for Change, notamment les 12 compétences-clés pour les managers.



Nous avons une frustration sur le chiffre car 2019 est l'année des EGA mais nous sommes fiers de nos résultats, nous avons mis en place de nombreux projets.

En 2020, nous ne changeons pas notre stratégie, elle est très claire, c'est le plan Carrefour 2022. Nous conservons nos 4 piliers. Nous avons beaucoup bougé les magasins en 2019 ; en 2020, nous voulons gagner du CA.

Stratégie 2020 :

- Clients/omnicanal

Le NPS devient l'indicateur majeur de nos actions : la satisfaction client est au cœur de nos préoccupations. Le NPS oscille entre 20 et 23 ; nous voulons aller à 25. Il y a de grandes disparités entre les magasins. Les irritants sont les ruptures et l'attente en caisses. Nous voulons améliorer la qualité des F&L.

Nous voulons augmenter l'activité des Drive et améliorer la qualité de service (taux de conformité des commandes).

Nous voulons développer le Retrait en 2h (Click&Collect). Lors des grands événements, les clients doivent pouvoir réserver en ligne et retirer leurs articles.

Nous avons lancé la nouvelle carte Pass. Avantages : journées Pass, caisses réservées Pass et 15 % en fidélité sur 10 000 articles, tous les jours. Il y a aussi les facilités de crédit. Le CA dû aux porteurs la carte Pass est dynamique.

Nous voulons déployer 108 Pôles Services en 2020. Cela modernise les entrées des magasins et donne de la visibilité aux services. Cela est plus cohérent pour le client et dynamise le CA car les services sont dans le flux-client.

- Vendre

La politique commerciale est essentielle pour notre réussite. Nous voulons maintenir notre avance sur le Bio : nous visons + 21 % pour 2020, c'est une très forte tendance.

La marque Carrefour doit être mise en avant, nous visons un taux de pénétration de 24,7 %. Au final, nous voulons faire 30 % de CA avec notre marque propre.

Nous voulons développer le Fresh FL avec une implantation en vertical (« barre-la-route »). Nous voulons un primeur présent tout au long de l'année. Nous travaillons sur les 10 imbattables F&L pour être les moins chers.

Pour générer de l'attractivité, nous avons travaillé sur les catalogues. Nous avons identifié 4 temps forts : Le mois pour moi, Eat like a champion, Anniversaire et un 4^{ème} temps fort en fin d'année.



Téléchargez l'appli **FO** Carrefour Hypers
FO toujours plus proche de vous
C'est tous les jours et dans votre Poche



Nous allons relancer des opérations comme Tuperware qui a très bien marché. Nous allons faire de même avec Tefal. Nous allons lancer le « Caddie Minute » qui fonctionne très bien dans les autres pays (un Caddie offert toute les minutes).

Nous allons renforcer et développer les thématiques des catalogues. Nous voulons être offensifs et mieux les diffuser.

Pour gagner la bataille du PGC, nous voulons renforcer la MDC, améliorer la pertinence de l'offre en réduisant les assortiments.

Pour le Non-Alimentaire, nous avons rationalisé l'assortiment mais cela reste une famille importante. Nous voulons travailler sur les familles saisonnières et les temps forts. Nous avons sans doute trop réduit l'assortiment, les clients le disent.

Sur l'EPCS, nous avons arrêté le GEM et la photo et rationalisé les assortiments. Nous avons trois modèles d'EPCS : libre-service (20 magasins en 2019), modèle shop-in-shop Darty (28 magasins en 2019 + 2 magasins pilotes), modèle EPCS optimisé. Nous voulons basculer d'autres magasins en shop-in-shop mais nous attendons la réponse de l'autorité de la concurrence.

Nous allons déployer de nouveaux concepts : le Liquide-Expérience, les Pôles Services, le Textile Expérience et les Shop-in-Shop (Aubert, Cash-Converter, NOA, Pacific Pêche, Carrefour Occasion). L'occasion est une tendance très forte de consommation.

Nous allons tester de nouvelles briques :

Surgelés : Nous avons une part de marché anormalement basse. Nous allons étudier les raisons de ce décrochage.

La culture : les clients ont une attente d'une offre culturelle. Sans tout changer, nous allons travailler sur notre offre.

Maison : nous allons travailler sur la Maison-expérience.

Droguerie : nous allons travailler aussi sur les nouvelles tendances de la droguerie (fait soi-même).

Nous allons continuer à réduire les surfaces de vente, la liste des magasins sera communiquée plus tard. Nous avons des résultats satisfaisants : cela a redonné de la dynamique à la galerie commerciale de certains magasins.

Nous avons changé beaucoup de choses dans les magasins Next : réduction de surface, les deux entrées, caisses sur le côté, réduction du non-alimentaire, mise en avant des produits frais. Nous sommes dans le modèle économique que nous avons prévu. Les clients adhèrent à la Fresh-Avenue, à la nouvelle ligne de caisses. Cependant certains clients n'aiment pas du tout car nous avons tout changé. Nous allons continuer mais de manière moins radicale, notamment sur les réductions de surface. Marseille fonctionne très bien (pas de réduction de surface), Anglet fonctionne très bien (un Leclerc ouvert juste en face), sur Dijon et Flins, c'est un peu plus difficile, la réduction de surface a été trop brutale.



Téléchargez l'appli **FO** Carrefour Hypers
FO toujours plus proche de vous
C'est tous les jours et dans votre Poche



Nous allons déployer des briques sur les magasins suivants :

Chalon Sud	Annecy
Caen	Lyon la Part Dieu
Angers Saint Serge	La Ciotat
Nantes Beaujoire	Nice Lingostière
Nice TNL	

Nous déployons à Calais et Marseille le Merlan le modèle Essentiel mais de manière moins radicale qu'à Avignon, notamment en termes de réduction d'assortiment. Nous verrons l'avenir de ce modèle à partir des résultats de ces trois magasins.

Nous allons déployer EOS dans 100 % des magasins et nous voulons pérenniser cette organisation.

Nous voulons réduire l'attente en caisse en développant l'automatisation (SCO/SCA). Toulon Mayon et Grand Littoral vont être équipés de caisses automatiques.

Nous allons continuer à réduire la démarque et à baisser les stocks qui ont remonté en fin d'année.

Les magasins Rebond ont très bien fonctionné en 2019, l'objectif est d'augmenter la rentabilité en donnant plus de marges de manœuvre au directeur. Nous voulons basculer 68 magasins en modèle Rebond. Deux magasins sont sortis de cette organisation (Caen et La Chapelle Saint Luc) car ils ont suffisamment amélioré leurs résultats.

Reims Cernay	Mondeville	Orléans Place d'Arc
Coquelles	Mulhouse	Laval
Reims Tinguieux	Douai	Nates Beaulieu
Hazbrouck	Valenciennes	Argers St Serge
Denain	Lievin	Rennes Alma
Saint Martin au Laert	Charleville Mézières	Nantes Beaujoire
Amiens	Tourville la Rivière	Le Mans
Etampes	Chelles	Sartrouville
Montigny	St Brice	Drancy
Claye Souilly	Avignon	

Nous avons des résultats très encourageants sur le CA, le NPS et la rentabilité des magasins qui sont passés en location-gérance. Nous allons proposer à la location-gérance 12 magasins supplémentaires :

Auch	Moulins	Epernay
Dax	Niort	Fécamp
Guéret	Orléans Place d'Arc	Hazbrouck
Lorient	Cherboug	Sans Maillot



Téléchargez l'appli **FO Carrefour Hypers**
FO toujours plus proche de vous
 C'est tous les jours et dans votre Poche



Nous n'avons aucun doute sur le fait que nous allons trouver des repreneurs. Nous ne donnerons pas le nombre de magasins qui passeront en location-gérance dans les années qui viennent, nous voyons la perturbation que cela crée. Nous avons des candidats, qui sont intéressés par des magasins, mais nous n'avons rien validé du tout ; nous devons vérifier si ces candidats remplissent certains critères.

Nous voulons améliorer et simplifier les process. Nous faisons un test à Claye en Souilly avec des caméras pour le réassort des rayons. Nous simplifions notre informatique. Nous voulons des étiquettes électroniques plus performantes. Il y a aussi des questions de disponibilité du réseau en magasins.

- Donner envie

Nous continuons à déployer Act for Change. Nous faisons un gros travail de communication auprès des équipes pour qu'elles comprennent la transformation de l'entreprise. Nous allons travailler au niveau du ComEx sur le rôle du directeur de magasin.

Force Ouvrière Pouvez-vous présenter une liste des métiers concernés par un changement important pour que ces salariés puissent se former ? Il y a des réductions d'effectifs dans les services Caisses, il y a des Boulangeries qui passent en tout surgelé... Ces salariés doivent pouvoir profiter des dispositions de l'accord GPEC pour envisager sereinement leur avenir professionnel !

La direction Il faut réactualiser la cartographie des métiers prévue dans l'accord GPEC car il y a des métiers qui évoluent.

Force Ouvrière Nous ne voyons pas de volet social dans votre présentation. Quelle est la réduction de postes envisagée ? À combien de salariés allons-nous tomber ? Nous avons perdu beaucoup de salariés qui ne sont pas partis avec la RCC ou la GPEC, mais qui sont partis d'eux-mêmes, sans rien, car ils n'en pouvaient plus !

La direction Le volet social n'est pas absent de notre présentation et notre intention est de continuer à accompagner ces transformations, qui sont importantes et nous le mesurons. Il n'y a pas d'objectif de réduction de postes, ce n'est pas du tout notre projet. Par exemple, nous recrutons sur le Drive qui est un métier en développement.

Force Ouvrière Le Pôle Service a pour conséquence de développer la polyvalence, mais vous n'en parlez pas.

La direction Quand nous déployons un projet, nous n'avons pas toujours les réponses. Nous allons étudier ce problème. Ces sujets sont pris en compte et traités.

Sur le coronavirus, nous avons un impact commercial très fort. Les clients font des stocks de conserves, de pâtes. Nous constatons en Italie, où nous sommes présents, que ce phénomène perdure donc nous avons augmenté nos capacités de production dans les PPC.



Téléchargez l'appli **FO** Carrefour Hypers
FO toujours plus proche de vous
C'est tous les jours et dans votre Poche



Force Ouvrière Vous nous présentez les orientations stratégiques et commerciales mais pas les conséquences sur l'organisation du travail et sur l'emploi. Nous avons l'impression que vous voulez transformer cette entreprise sans les salariés ! Nous vous demandons de faire le nécessaire pour accompagner les salariés dans ce changement de modèle, de les faire monter en compétences et de les former aux nouveaux métiers.

La direction Nous transformons les Hypers car la situation n'est pas bonne ; tout le monde doit en être conscient. Nous mesurons que ce plan de transformation est ambitieux et rapide. Nous savons où nous voulons aller et nous essayons de l'expliquer aux salariés. Nous mesurons que cela a des impacts sur le travail concret des salariés. Il y a eu de l'accompagnement social et nous allons continuer. Vous ne pouvez pas dire qu'il n'y a pas eu d'accompagnement, nous signons de nombreux accords.

Force Ouvrière La GPEC n'est pas traitée dans les magasins, les salariés ne savent pas ce que c'est !

La direction Nous avons fait une journée de la mobilité dans les magasins, c'est déjà bien. Nous allons faire d'autres journées de la mobilité.

Force Ouvrière La GPEC prévoit que les salariés dans un métier classé sensible doivent être reçus par leur hiérarchie pour que leurs droits et l'accord leurs soient expliqués. Nous serions curieux de savoir combien de vendeurs EPCS ont été réellement reçus par la direction. Nous pouvons dire la même chose pour le SAV, pour la Banque...

La direction Nous ne sommes pas tout à fait d'accord, nous avons des remontées de dossiers, même s'il est vrai que les vendeurs semblent moins concernés. La GPEC est un accord complexe qui prend du temps à être déployé dans les magasins.

Force Ouvrière Le magasin de La Chapelle St Luc est sorti des magasins Rebond car nous avons amélioré notre ROC de 500 K€ mais nous avons déjà amélioré notre ROC de 500 K€ l'année précédente. Pourquoi ce magasin est-il sorti de la liste ? Et si nos résultats sont moins bons, va-t-on repasser magasin Rebond ?

La direction Ce magasin a amélioré ses résultats. La dynamique de tous les magasins Rebond est positive mais certains ont besoin de plus de temps pour améliorer leurs résultats.

Force Ouvrière Vous dites que le SCA/SCO est le point fort des caisses mais il ne faudrait pas oublier les caisses traditionnelles ! Certaines caisses restent constamment fermées.

La direction L'encaissement reste une activité centrale dans notre métier. Nous devons nous adapter aux clients. Nous avons des clients qui aiment le SCO, d'autres le SCA, d'autres qui veulent passer avec telle caissière, etc. Nos caisses sont surdimensionnées et dans certains magasins elles ne sont toutes ouvertes qu'une ou deux fois dans l'année. Il faut donc réduire la ligne de caisse pour implanter des SCO et des SCA.

Force Ouvrière Vous avez ouvert les magasins le dimanche sans nous donner les moyens de faire le travail correctement, les équipes dédiées ont fondu comme neige au soleil. Le



Téléchargez l'appli **FO Carrefour Hypers**
FO toujours plus proche de vous
C'est tous les jours et dans votre Poche



lundi matin, les rayons sont vides. Que comptez-vous faire pour améliorer les conditions de travail des salariés ?

La direction L'ouverture du dimanche matin est un beau succès. Cependant, cela perturbe l'organisation du magasin en semaine. Il faut être très bons le samedi après-midi. Nous n'avons pas l'impression que le travail du dimanche matin soit un drame mais nous travaillons à améliorer l'organisation. Et si les rayons sont vides le lundi matin, c'est que nous faisons un bon chiffre.

Force Ouvrière Où en est-on sur l'omnicanalité ?

La direction Cela reste un sujet très important. Nous avons amélioré notre site carrefour.fr, nous avons entièrement refait l'application, nous allons lancer un partenariat avec Google pour commander par la voix des produits chez Carrefour.

Force Ouvrière Nous sommes conscients que l'entreprise doit se transformer et les orientations que vous présentez sont porteuses sur le plan commercial. Mais sur le plan social, il n'y a rien. Ce que vous présentez ne reflète pas la réalité des magasins. Aujourd'hui, dans les magasins, il y a des enquêtes CSSCT, des enquêtes de la CARSAT, des enquêtes de l'inspection du travail, de la souffrance chez les salariés.

Information sur le coronavirus COVID-19

Présentation par Élodie Bleinc, directrice Santé au travail.

Rappel des chiffres donnés par le ministère de la Santé.

Carrefour a mis en place une cellule de coordination sous la direction de J.-P. Ramon, directeur Sécurité France. L'objectif est de suivre l'évolution de la situation et de mettre en place des mesures conformes aux recommandations du ministère de la Santé.

Carrefour a ouvert une hotline qui a pour objectif de répondre aux questions des collaborateurs et de recenser toutes les situations de contamination. Au 3 mars, la hotline a reçu 382 appels. Les questions les plus posées concernent la quatorzaine.

Les consignes de prévention (celles du ministère de la Santé) ont été rediffusées. Il s'agit de gestes simples qui doivent « faire barrière » :

- Tousser dans son coude
- Se laver les mains régulièrement
- Jeter ses mouchoirs à la poubelle
- Éviter les accolades et les poignées de main
- Garder une distance avec ses interlocuteurs
- Éviter tout contact avec les personnes qui présentent des symptômes

La transmission se fait par voie aérienne mais aussi par contact (poignée de main).



Téléchargez l'appli **FO** Carrefour Hypers
FO toujours plus proche de vous
C'est tous les jours et dans votre Poche



Les consignes pour les voyages :

- Interdiction de voyager dans les pays touchés
- Interdiction de se rendre à des événements professionnels internationaux (forum)
- Pas de déplacements professionnels (je reste sur mon magasin)
- Pas de déplacement des salariés du siège vers les magasins ou les entrepôts
- Annulation des formations des directeurs, des formations dans les zones « clusters »
- Annulation des événements rassemblant de plus de 50 personnes

Pour les collaborateurs revenant d'une zone à risque, nous avons mis en place le télétravail lorsque cela était possible ou la mise en quatorzaine (75 personnes concernées).

En cas de contamination, l'arrêt de travail doit être délivré par l'Agence Régionale de Santé pour ne pas avoir les trois jours de carence. L'arrêt de travail délivré par le médecin traitant reste valable mais selon les règles habituelles (jours de carence). Les salariés devant garder leurs enfants (enfant mis en quatorze ou école fermée) entrent également dans ce dispositif.

La situation évolue rapidement donc Carrefour revoit régulièrement son dispositif pour être en phase avec les recommandations du Gouvernement.

Des solutions hydroalcooliques ont été livrées dans les magasins situés dans les zones « clusters ». S'approvisionner devient difficile.

Force Ouvrière Nous revenons sur l'augmentation de l'activité au Drive suite au coronavirus, quelles solutions proposez-vous pour nos équipes ?

La direction Nous avons autorisé le recours à l'intérim pour cette situation ponctuelle. Nous donnons pour consigne de répondre aux commandes de nos clients, sans fermer de slots.

Approbation du PV du CSEC du 21 janvier 2020

Le procès-verbal est approuvé par 17 voix favorables. 4 abstentions.

Information sur l'index de l'égalité professionnelle

Présentation de l'indicateur légal.

Nous obtenons la note de 89/100.



Téléchargez l'appli **FO** Carrefour Hypers
FO toujours plus proche de vous
C'est tous les jours et dans votre Poche



Consultation sur l'intégration des services financiers au sein des Pôles Services

Force Ouvrière Comment avez-vous fait le choix des diverses agences pour les passer en A ou en B ?

La direction Nous avons regardé la production dans les ventes, dans les souscriptions de prêts, de cartes. Nous avons classé les agences en fonction et nous avons classé B les agences qui font plus de 1000 cartes Pass. Ces 25 agences ont une activité suffisante pour être maintenues. Par ailleurs, il est important de maintenir une présence physique de la banque dans les régions pour qu'elles soient les agences-mères pour les Pôles Service.

Force Ouvrière Quel est le statut collectif des salariés de la Banque ?

La direction Ils sont sous contrat de travail Banque et sous la convention collective des services financiers.

Force Ouvrière Les salariés de la Banque sont-ils soumis à la Rémunération Variable et sous quels dispositifs et critères ?

La direction Pas tous les salariés, les commerciaux ont de la RVI et les cadres de la RVA. Est-ce qu'il y aura toujours ce dispositif lorsqu'il y aura le passage en Hyper ? C'est notre volonté mais il faudra le négocier. Marie-Hélène Chavigny est prête à recevoir les OS des Hypers et de la Banque pour ouvrir cette discussion.

Force Ouvrière De quelle branche les salariés de la Banque dépendent-ils et quelles sont les incidences pour eux de rejoindre la nôtre ?

La direction Ils dépendent de la convention des établissements financiers et de crédit et ils vont rejoindre la convention des Hypers. Il y a eu un comparatif des deux branches. Nous l'avons préparé pour la future négociation et nous pouvons vous le faire parvenir.

Force Ouvrière Auront-ils une modification contractuelle de leurs contrats de travail ?

La direction Non. Il ne faut pas confondre évolution de l'activité et modification substantielle du contrat de travail.

Force Ouvrière Quels seront leurs horaires de travail ?

La direction C'est un point que nous devons voir.

Force Ouvrière Seront-ils soumis au travail du dimanche ?

La direction Nous ne sommes pas certains que la loi nous y autorise. C'est un point que nous allons vérifier. Si cette possibilité nous est offerte, nous aimerions le mettre en place.



Force Ouvrière Seront-ils soumis à la polyvalence sur les pôles services ?

La direction Non.

Force Ouvrière Qui gèrera les objectifs de ces salariés ?

La direction Il y aura une discussion entre la Banque et l'Hyper sur ce sujet, la Banque apportera son expertise mais c'est bien l'Hyper qui prendra la décision.

Force Ouvrière Qui sera le responsable du pôle service financier ?

La direction Le manager du pôle ARCS.

Force Ouvrière Quelles sont les perspectives pour les pôles B ?

La direction C'est de prendre en charge les clients, de proposer nos services... Leur perspective, c'est de faire leur métier.

Force Ouvrière Quel sera l'effectif cible d'un pôle service ?

La direction Cela dépend des magasins.

Force Ouvrière Quelles sont les classifications de ces salariés ?

La direction Il faudra en discuter pour l'intégrer dans la classification des Hypers mais il y a, en équivalence, des niveau 3, des niveaux 4 et des niveaux 7.

Force Ouvrière Quelles seront les responsabilités des managers après le transfert ?

La direction La première des responsabilités sera de s'assurer que les salariés ont la formation nécessaire pour faire ce métier. La seconde est de contrôler les activités pour s'assurer de la sécurité des opérations financières. La troisième est d'assurer l'animation commerciale.

Force Ouvrière Quel sera l'organigramme hiérarchique de ces salariés après transfert ?

La direction Ils auront un manager, soit Banque, soit de l'ARCS.

Force Ouvrière Quelles seront les diverses tâches de travail des équipes des services financiers ?

La direction Les mêmes qu'aujourd'hui. Le salarié doit connaître son client (recueil des informations et des pièces officielles). Il doit ensuite identifier les produits dont le client a besoin et les lui proposer, tout en restant dans les règles prudentielles, et de vendre les services qui peuvent lui être utiles.

Force Ouvrière Comment les espaces de travail vont-ils être aménagés ?



La direction Nous sommes en train de faire des aménagements pour développer la relation client, notamment pour la confidentialité.

Force Ouvrière Nous souhaitons connaître le nombre de salariés concernés par le transfert, agence par agence.

La direction Nous vous donnerons ces éléments.

Force Ouvrière Qui sera le responsable et le garant de l'organisation de l'accueil de ces salariés ?

La direction Le directeur de magasin.

Force Ouvrière Combien y a-t-il de salariés en situation RQTH ? Et quels sont les aménagements de poste pour chacun des salariés concernés ?

La direction Nous avons 21 salariés en RQTH.

Force Ouvrière Y a-t-il des salariés en suspension de contrat de travail (AT, congé de maternité, maladie, congé parentaux) et combien ?

La direction Nous vous donnerons ces éléments.

Force Ouvrière Parmi les agences concernées par le transfert, combien à ce jour font l'objet de mise en demeure de l'inspection du travail, médecine du travail, CARSAT-CRAMIF ?

La direction Aucune, à notre connaissance.

Force Ouvrière Combien de salariés sont déclarés en inaptitude par le médecin du travail ? Total ou partiel ?

La direction Nous vous donnerons ces éléments.

Force Ouvrière Quelles sont les amplitudes horaires de ces agences ?

La direction Les horaires sont 9h-20h.

Force Ouvrière Quelle est la grille des salaires de Carrefour Banque ?

La direction Nous l'avons présenté lors de la réunion précédente.

Force Ouvrière Des IRP sont-elles existantes ? Si oui lesquelles ? Ces élus sont-ils concernés par le transfert ?

La direction Oui, ces élus seront transférés mais ils perdront leur mandat.



Les Hypers seront commissionnés sur les souscriptions : la Banque versera une commission à l'Hyper, ce qui créera une source de CA supplémentaire. En contrepartie, l'Hyper supportera les frais de personnel du service financier.

Nous ne sommes pas dans une optique de réduction de l'activité. Les départs seront remplacés car nous ne sommes pas dans l'optique de supprimer des emplois ; en ce moment même, nous recrutons. Ce repositionnement des services financiers dans les Pôles Services a pour vocation, justement, de développer nos activités. Les salariés des Pôles Services pourront faire des activités de services financiers, sous réserve d'avoir reçu la formation (80h) et les habilitations nécessaires (casier judiciaire vierge et le baccalauréat).

Les métiers de la Banque ont été classés en métiers sensibles car nous avons un doute sur la poursuite de l'activité mais nous savons à présent comment structurer notre activité et les métiers ne seront plus classés en métier sensible.

Les départs de cadres dans les agences ne seront pas toujours remplacés par d'autres cadres. Le transfert des cadres de la Banque vers les Hypers n'entraînera pas de réduction d'effectif de cadres dans l'Hyper.

Concernant les magasins en location-gérance, nous ne savons pas répondre pour le transfert des fonds de commerce et des contrats de travail ; nous réfléchissons à cette problématique, il y a des questions juridiques à clarifier.

Déclaration Force Ouvrière

Déclaration de Manu Matéo, représentant syndical au CSEC.

Au vu des nombreuses questions que nous avons posées aujourd'hui concernant l'intégration des services financiers au sein des pôles services, il appert que vos réponses manquent des précisions qui nous permettraient de pouvoir donner un avis éclairé sur cette consultation.

D'autre part, une expertise a lieu en ce moment sur le périmètre concerné ; nous souhaitons connaître les conclusions de cette expertise avant de nous prononcer.

Pour cela, nous demandons le report de cette consultation.

La direction accepte le report de la consultation.

Information sur les principes d'animations commerciales au sein des Très Grands Hypermarchés



Téléchargez l'appli **FO** Carrefour Hypers
FO toujours plus proche de vous
C'est tous les jours et dans votre Poche



Ce projet concerne les magasins de + de 13000 m². Il y a 21 magasins identifiés à l'heure actuelle mais cela pourra évoluer.

Carré-Sénart	Chambourcy	Claye-Souilly
Collégien	Créteil	Ivry sur Seine
Montesson	Les Ulys	Pontault Combault
Rosny sous Bois	Saint Quentin en Yvelines	Venette
Villiers en Bière	Ecully	Vénissieux
Vitrolles	Labège	Mérignac
Portet sur Garonne	Barentin	Quetigny

L'idée est de créer des shop-in-shop temporaires. Les animations sont planifiées sur les semaines où le magasin le souhaite.

S'il s'agit d'articles référencés en magasin, ils sont intégrés dans le CA du magasin (Andros, par exemple). S'il s'agit de services que nous ne faisons pas du tout, nous sommes plus dans l'idée d'un shop-in-shop temporaire (versement sur le TB du magasin). Une zone de 20 à 35 m² sera réservée à ces animations.

Force Ouvrière Le risque n'est-il pas de voir ce type d'initiative se multiplier, au risque de mettre sur la touche les salariés Carrefour ?

La direction Non, pas du tout.

Force Ouvrière Qu'y gagne-t-on ?

La direction Chaque partenariat fait l'objet d'une négociation avec des bénéfices différents.

Information sur les Négociations Annuelles Obligatoires

L'accord a été signé par deux OS, il est donc valide. Les dispositions de la NAO seront impactées sur la paie d'avril.

Information sur les nouvelles règles de mobilité Cadres

Les clauses de mobilité ont été revues ; elles ne sont plus sur le périmètre France. Les mobilités des stagiaires cadres se font sur le bassin et les mobilités des cadres confirmés (y compris les directeurs) sur le bassin.



Information/Consultation sur le projet de transmission universelle de patrimoine de Corsaire à Carrefour hypermarchés

Corsaire est une filiale de Carrefour Hypermarchés qui est propriétaire du fond de commerce du magasin d'Ajaccio, qui est géré par un locataire-gérance. Pour simplifier les structures juridiques, la direction souhaite dissoudre la société Corsaire et transférer son patrimoine à Carrefour Hypermarchés.

Cette dissolution par confusion universelle de patrimoine n'a aucun impact sur le fonctionnement du magasin d'Ajaccio. La société Corsaire n'a pas de salarié.

LE CSEC REND UN AVIS FAVORABLE AVEC 17 VOIX POUR.

4 abstentions.

Désignation de l'expert-comptable en vue de l'examen annuel des comptes de l'entreprise

FO propose le cabinet EMA (cabinet de Hugues Marsault).

LE CSEC DÉSIGNE LE CABINET EMA PAR 12 VOIX CONTRE 9.

Consultation sur le suivi de la mise en œuvre de la RCC

La direction présente les chiffres à date de la RCC.

Il y a encore 11 salariés du traitement des recettes (coffrettes) qui sont sans projet de RCC.

Il y a encore 16 salariés des CSP paie qui doivent être repositionnés.

509 salariés en congé de mobilité sont accompagnés par Altedia et 240 d'entre eux ont été reclassés.

LE CSEC REND UN AVIS DÉFAVORABLE AVEC 12 VOIX CONTRE 9.

Magasins concernés par l'expertise de l'ANACT

Collégien	Laon	Grenoble Grand Place
Villejuif	Lille	Anglet
Sainte Geneviève des Bois	Avignon	Soyaux
Lomme	Nîmes Sud	Bègles

~ Rédaction : Nicolas Millerand (Saran) ~

