



Lettre N° 10

REUNION DU 30 MARS 2010

COMITE INTER CE BU

Préambule de Maître RIERA : le document a été terminé il y a moins d'une heure. Cette expertise, se déroulera en 2 parties, elle s'adresse non seulement à l'inter BU (comité qui travaille en amont), mais document qui pourra servir à communiquer sur le déménagement dans les différentes instances.

- Analyse économique faite par Mr MARSAULT
- Juridique et sociale qui va parler des conséquences sur cette réorganisation.

Le document fait 60 pages. Nous allons vous présenter le plan général. L'essentiel étant de répondre à vos questions.

- Les chiffres clés du groupe Carrefour :
 - Des résultats qui se dégradent avec une accélération depuis 2008. Le chiffre d'affaire de presque 86 Milliard, un résultat net de 327 Millions d'€. Le résultat opérationnel qui recule. Un résultat ébit qui baisse encore plus. Idem pour le résultat net du groupe. Dans ce résultat, il y a 1 Milliard de charge sur participation et charge de restructuration.
 - En 2009 : la France connaît une situation difficile. 43 % du CA est réalisé sur les Hyper. Des résultats en forte baisse. Le CA France avec 36 Milliards et inférieur et baisse de 3%. Les hypers ont particulièrement souffert avec une baisse supérieure à 5%. Le format super résiste grâce à l'extension du parc et du changement d'enseigne.
- Pourquoi difficile en France ?
 - Contexte économique, la consommation des ménages est en berne, explosion des déficits publics, forte augmentation du chômage.
- Cela concerne toutes les enseignes :
 - On a une concurrence importante du HD (14 % de part de marché). En hyper LECLERC (17%) continue à prendre des parts de marché et en super c'est INTER (12%). Ces 2 enseignes ont axé leur communication sur le prix et l'image prix. Monté des ventes internet. Carrefour sur ses hypers (13%) de part de marché.
- Les 3 enseignes qui souffrent ont décidé de développer de nouvelles enseignes, de développer les assortiments et la réduction des coûts (magasin, support ...).
- Le plan de transformation de CARREFOUR :
 - Plan d'action sur la France, il faut qu'elle renoue avec son niveau de résultat ;
 - Poursuite de l'expansion sur les pays émergents (Brésil, Inde, Chine)
 - Diversification des activités avec mise en avant de nouveaux métiers (banque, immobilier....)
- En France se traduit par :
 - Convergence d'enseigne,
 - Image prix, mise en place du HD
 - Redéfinition des concepts (projet pesée libre service ...)

- Les objectifs d'économies sont de 4,5 Milliard à 2012. Se décomposent :
 - 2 Milliard réduction coût opérationnel, il y a 4 postes
 - Logistique 700 millions €
 - Magasin 700 millions €
 - Fonction support 450 millions €
 - Frais généraux 250 millions €
 - Sur 2009 on a 800 millions € ont été obtenus. Pour arriver à 2,100 millions €, il faut passer à l'étage supérieur !
 - 1 Milliard réorganisation et synergie des achats
 - 1,4 Milliard à la réduction des stocks.
- Pour 2010 : on estime à 1 milliard d'économie supplémentaire.
- Le plan de transformation Carrefour :
 - La France représente 5900 salariés. Ils doivent être rationalisés.
 - Frais de siège 1 millions 650 €. La moitié frais de personnel. Les activités sièges sont appliqué dans ce projet.
- Le projet de relocalisation des sièges :
 - Le projet de Carrefour management a été présenté le 10 décembre, idem délocalisation de LEVALLOIS. Projet pour permettre aux salariés d'accepter un nouveau poste dans le groupe en sachant qu'un déménagement interviendrait dans les prochains mois. Les salariés de Carrefour Management, ont bénéficiés de la GPEC.
 - Le projet de relocation doit être mis en perspective du plan de transformation en particulier avec son volet de réduction des coûts opérationnels.
 - Au plan stratégique : identité Carrefour, que les équipes travaillent ensembles.
 - Plan économique : réduire coût de déplacement, de structure.
- Le contenu du projet :
 - Evolutif : au 31 décembre on parle de LEVALLOIS, puis des 4 sièges,
 - Concernant LEVALLOIS : 310 salariés sur un nouveau siège, 540 salariés à MASSY, 5 salariés aux ULIS et 354 autres salariés à MASSY ;
 - Evry : 579 aux ULIS : 116 + 97 à MASSY.
 - Objectif à fin 2010.
- En 2013 fermeture d'EVRY et des ULIS :
 - La présentation qui nous a été donnée le 9 mars. A fait l'objet de questions. Que nous trouverons en annexe.
- Motivation économique : aujourd'hui le coût d'occupation (2010/2017) donc 8 ans est de 349 M€ on passerait dans la situation regroupement en 2 temps 341M€ donc une économie de 8 M€ hors coût d'accompagnement. Donc pas significatif. Cela étant à l'horizon 2017 économie de 10 M€ par année pleine. Le maintien de LEVALLOIS et regroupement sur CAMPUS. 339 M€ à priori un peu moins cher. Là coût d'accompagnement en 2013.
- Dès lors que l'entreprise un transfert à iso effectif, cela ne va faire aucune économie (loyer et frais personnel), donc projet présenté pas de dimension économique à l'horizon de 8 années.
- Motivation organisationnelle : La décision du départ de LEVALLOIS, décision irréversible ! Essentiellement pour travailler plus efficacement. Mais pourquoi en 2 temps ? Car décision de quitter LEVALLOIS annoncée, stratégique. Mais également car le projet CATMAN nécessite le rapprochement France et Groupe dès 2010. C'est la seule véritable raison pour ce projet et qui la légitime. L'expérience montre que les entreprises qui ont fait ce type de réorganisation, que le double déménagement va entraîner la perte de salariés qui ne pourront pas suivre, de fait une économie. En général, 20 à 30 % des effectifs ne s'y retrouvent pas. Pas seulement lors du déménagement, mais aussi une fois sur place lors de la réorganisation. Et là il y aura des économies.

Les questions que vous avez posées ont permis de mieux cibler les mesures du projet, comme base de données. Mais pas de conclusion. Ce déménagement n'est qu'un maillon sur la totalité des économies.

Intervention de Maître RIERA :

- Conséquence du déménagement sur les instances représentatives du personnel :
 - Consultée dans un certain cadre (CE/CHSCT)
 - Nous sommes dans un projet complexe (plusieurs étapes) qui se déroulera dans le temps, les modes de consultations seront influencés (Annonce du projet de déménagement mais comme on ne connaît pas encore tous ses tenants et aboutissant, mais cette consultation se fera dans le temps à chaque fois qu'il y aura des évolutions). La date, pour l'annonce dans une période rapprochée. Sera présenté également les conséquences en terme d'emploi. Les moyens, les objectifs poursuivis etc.
 - Les CHSCT des BU concernés. Les pouvoirs du CHSCT, en terme d'environnement, d'organisation du travail ... Mais également prérogative corrélatives à l'allongement des temps de transports qui engendreront du stress, des modifications dans les conditions de travail. Le CE peut dire qu'il ne donnera pas son avis sans que le CHSCT ne se soit concerté.
- Sur les droits individuels du salariés. L'impact ne s'appréciera pas de manière globale mais contrat de travail par contrat de travail.
 - Modification de la durée de travail
 - D'un point de vu quantitatif cela ne changera pas. Mais sur la répartition de la durée du travail en matière qualitatif (télétravail...).
 - Modification des fonctions,
 - Sur le poste, la classification... Au moment du transfert lui-même la modification n'est pas impactée. Mais question si réorganisation organique après le déménagement.
 - Modification des salaires,
 - Non impactés.
 - Modification du lieu de travail
 - C'est là où tout va s'articuler. Dans certains cas la modification du lieu modifie le contrat de travail dans d'autre, ce sont les conditions de travail.
 - Si modifie le contrat de travail, il y a un impact (obligation de la contractualisé)
 - Si modifie conditions de travail on est dans le pouvoir du chef d'entreprise.
 Le code du travail n'a pas fait une liste, c'est une appréciation jurisprudentielle.

Pas de clause de mobilité ou pas de contrat de travail pour les plus anciens : 2 situations :

1. Salarié pour lequel dans le contrat il y a référence à un lieu de travail, si simple information lieu de travail (pas élément contractuel sur lieu de travail) mais si embauché avec lieu de travail –à démontrer- (élément essentiel).
2. Si silence du contrat sur le lieu de travail ou absence de contrat la jurisprudence dit modification du contrat de travail quand le siège de l'établissement concerner change de secteur géographique (bassin d'emploi).

Clause de mobilité dans leur contrat de travail. Recherche du périmètre. Pas de modification du contrat de travail, mais de conditions de travail et nous sommes dans le pouvoir du chef d'entreprise.

- Impact sur les droits collectifs et sur les IRP existants.
 - Droits collectifs : rien ! à l'instant T ...
 - Sur les IRP : l'autonomie juridique n'étant pas effective à l'instant T. Donc aucun.

On va avoir deux populations gérées différemment :

- Situation juridique salariés dont le contrat de travail sera modifié en fonction du lieu
 - Procédures légales : il faut proposer à ces personnes le déménagement, elles ont un mois pour donner leur réponse. Si acceptation –avenant à leur contrat- Si non acceptation, ils n'auront pas à

justifier leur refus, l'employeur procédera au licenciement des salariés pour motif économique ou revenir à leur situation antérieure à savoir leur proposer de continuer de travailler sur le site s'il existe encore. Si plus de 10 refus par BU : PSE. + Application des procédures conventionnelles. Qualification en métier sensible (GPEC).

- Situation juridique des salariés dont le contrat ne sera pas modifié.
 - On les informe des modifications du lieu de travail.
 - Si le salarié accepte ou refuse. Pas de licenciement économique, mais pour motifs personnels. Le salarié devra indiquer les raisons pour lesquelles il ne veut pas suivre. La jurisprudence dit que si salarié pas de mobilité légitime : licenciement pour faute.
 - Les accords GPEC font référence à des refus dans un cadre économique, mais ici nous sommes dans un cadre personnel. Donc les accords ne trouvent pas application.
- Modalités additionnelles d'accompagnement aux transferts des salariés.
 - Pour tous les autres, il n'y aura que les modalités additionnelles négociées dans le cadre de l'accompagnement du transfert. Mais il pourrait y en avoir d'autres. Et cela reste à construire.

Questions de l'inter BU : qu'avez-vous ressenti à la présentation de ces documents.

Réponse de Mme CHAVIGNY : oui, c'est comme cela qu'on avait envisagé les choses. Il y aura une autre phase en 2013 avec un projet construit. C'est vrai que la difficulté, c'est qu'on a plusieurs projets parallèles, mais agissant les uns sur les autres aussi. On souhaite faire des distinctions. Ce qui veut dire que si on souhaite avoir un projet de réorganisation sur une direction, autre consultation distincte. On n'est pas à l'abri qu'une direction ait une autre organisation. Toujours INFO/CONSULT séparé. Pour nous, nous sommes dans un même bassin d'emploi, donc légalement, pour nous cela voudrait dire que l'ensemble des salariés est concerné par le changement des conditions de travail. Cela dit, nous comprenons que notamment pour les salariés employés et agents de maîtrise cela va être plus compliqué. C'est pour cela que nous avons tenté d'apporter un maximum de chose pour que ces gens déménagent. Mais nous voulons bien entendre qu'ils ne puissent pas suivre. Et dans ce cadre là, licenciement économique.

Pour les cadres, qui ont une clause de mobilité, et en terme d'équité puisque certains font des déménagements (ex MONACO/FOURMIES) et pourquoi pas ne pas le demander à un cadre qui fera 18 à 23 km de plus !!

Réponse de l'inter bu : mais quand changement de lieu, et application de la clause de mobilité, il y a changement de rémunération !!!

Réponse de Mme CHAVIGNY : En tout état de cause pour ceux qui ont une clause de mobilité géographique, nous appliquerons les mesures légales en la matière car même bassin géographique et donc en cas de refus : licenciement pour cause réelle et sérieuse sans application de la GPEC.

Pour ceux qui n'ont pas de clause, nous accepterons de procéder à un licenciement économique et application du plan de sauvegarde de l'emploi et accord de méthode, qu'il y ait ou pas 10 salariés dans la BU concernés.

Intervention de l'inter BU : Mais il y a des cas de personnes qui ne pourront pas suivre !!!

Réponse de Mme CHAVIGNY : nous travaillerons sur « comment faire pour que tous le monde suive » !!! Il est impossible de prévoir pour des problèmes individuels des accompagnements collectifs. C'est également pour cela qu'il y aura une commission de suivi. On n'aidera pas les gens à partir, mais les gens à venir.

Nous avons regardé on est presque à 100 % des cadres qui ont une clause.

Points sur les demandes et questions en suspens suite à la réunion du 23 mars 2010 :

- note de frais non soumises à fiscalisation.
- Prime indemnité de transport complémentaire non soumises à cotisation.
- Financement prêt immobilier à un taux inférieur oui mais sur 2011 voir 2012.
- Préparer avant l'été la mise en place des tests de télétravail
- Communiquer sur la charte de parentalité, par exemple sur les horaires de réunion
- Suivre étude de faisabilité pour garantir une place sécurisée (surtout à MASSY) à tous les collaborateurs.
- Prévoir un point avec Alliade pour parc locatif de MASSY.
- Mise en place du comité tripartite, voir pour les assistantes sociales, voir avec la société ALIADE pour l'accompagnement des collaborateurs.
- Modalité de résiliation des contrats du personnel à domicile : ok pour prise en charge des indemnités de licenciement
- Nombre de jours de congés pour déménagement : ok pour 3 jours. Soit 3 jours pour recherche d'un logement + 3 jours pour déménagement. + 2 jours de reconnaissance nouveau lieu de travail 1 individuel et 1 collectif.
- Pour les propriétaires qui vont quitter leur logement :
 - Si moins de 3 ans d'achat : les honoraires du notaire, engendrés par la revente du logement seront pris en charge par l'entreprise quand la revente s'effectue à un prix inférieur et la prise en charge sera de 5 000 € maximum.
 - Pour ceux propriétaires depuis plus de 3 ans : idem mais limite de la revente à 3000 €. Mais toujours si revente à un prix inférieur.
- Prise en charge des intérêts en cas d'achat d'une résidence principale, une partie du prêt bancaire ou prêt relais sera pris en charge pour un taux forfaitaire et global de 1.5 % dans la limite de 3 000 €.
- Sur les 35 heures sur 4 jours : nous préférons tester d'autres formules (télétravail, ou horaires décalés).
- Pas journée continue et flexibilité des horaires ! Exemple 9 H – 16 heures pour journée continue.
- Porter le prêt à 10 000 € en cas d'achat d'une voiture propre. Ok. Taux de CO2 maximum (140 milligramme).
- Indemnisation de transport en commun, ok pour partie abonnement TGV. (Voir pour 50% ou 100 %).
- Toutes les demandes par anticipation au déménagement seront valables du moment que cela est passé en info/consultation au CE.
- Pour les crèches, quand cela pourra être mis en place sur MASSY ? Pas de réponse. Il faut 9 mois pour ouvrir un établissement.
- Déplacement pour visite du site de travail 1 journée en individuel ok avec frais de déplacement.
- Frais kilométrique 0.42 € par kilomètre supplémentaire, à date.
- Une fois que le salarié travaillera sur les ULIS ou MASSY, il aura 12 mois au maximum (date de la promesse d'achat) pour profiter des avantages du déménagement.
- Un tableau exact des effectifs sera présenté dans chaque CE.

Indemnité de regroupement : pour les employés et agents de maîtrise **2.500 €**, pour les cadres **1.500 €**

Conclusion de Marie Hélène Chavigny

Nous souhaitons être en mesure de présenter l'ensemble du projet et ces propositions aux CE des BU concernées sous quinzaine, lors d'une première réunion de remise des documents, dite « T 0 ».

Ensuite deux autres réunions se tiendront :

- . « T 1 » 15 jours après, information du CE
- . « T 2 » 30 jours après, consultation des CE

A l'issue des consultations, courant juin, une nouvelle réunion du Comité Inter CE sera convoquée afin de travailler sur les mesures concernant le télétravail.

Le Comité Inter CE constate :

- . **Que les mesures d'accompagnement à la mobilité formulées à la Direction, ont été en partie acceptées et s'en félicite.**
- . **L'accord pour une prime de regroupement pour l'ensembles des salariés.**
- . **L'ouverture pour les salariés employés et agent de maîtrise qui ne pourrait pas suivre à l'accord de méthode.**
- . **Mais regrette que la Direction n'ouvre pas aussi, ces mêmes mesures aux cadres.**

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