



Réunion du C.C.E Carrefour Hypers S.A.S du 22 juin 2010



La secrétaire du C.C.E a demandé à la direction quel était le dispositif mis en place par l'entreprise suite aux inondations qui ont dévasté la région du Var et mis en péril certains salariés des magasins de Trans en Provence, Draguignan et Puget sur Argens.

La direction affirme que la rémunération des collaborateurs des salariés de Trans en Provence, Draguignan et Puget sur Argens sera prise en charge par un système de récupération des heures pendant une année sur la base d'un compteur spécifique intempérie. Par ailleurs la réunion de la commission solidarité a été avancée au 1^{er} juillet 2010 afin que les salariés touchés par la catastrophe puissent transmettre leur dossier avant le 28 juin.

La direction ajoute qu'une assistance psychologique a été mise en place pour les salariés sinistrés et que les CHSCT seront amenés à se prononcer sur les conditions de sécurité.

Un clin d'œil à la solidarité :

La secrétaire du C.C.E témoigne et félicite le travail des équipes du magasin de Trans en Provence qui malgré la situation difficile et traumatisante sont restés nombreux sur le pont pour faire face au fléau. Elle a constaté l'efficacité des équipes de salariés des Carrefour de plusieurs régions du littoral qui se sont portés volontaires et ont apporté renfort voir réconfort à leurs collègues sinistrés.

A savoir que le magasin de Trans en Provence a ré-ouvert ses portes dès le lundi 21 juin 2010.

Nous pouvons saluer le courage, l'énergie et la détermination de ces femmes et de ces hommes qui ont été solidaires devant le désastre.

La secrétaire du C.C.E, faisant suite à une requête de nombreux C.E du périmètre Carrefour Hypermarchés S.A.S a demandé à la direction de bien vouloir mettre en place rapidement un dispositif pour l'administration des collectes qui se font dans les magasins et qui serviront à aider les salariés Carrefour qui sont touchés par cette catastrophe.

Force Ouvrière a demandé entre autre à la direction de ne pas pénaliser les salariés sur les résultats d'intéressement suite à la démarque due à la catastrophe.

La direction a pris note de cette remarque !

APPROBATION des procès verbaux du C.C.E des 2 avril et 20 mai 2010

Les procès verbaux ont été approuvés à l'unanimité des membres du C.C.E

INFORMATION sur les résultats des comptes 2009 de la société Carrefour Hypermarchés SAS et **RAPPORT** de l'expert comptable du CCE

Un contexte économique dégradé dans la grande distribution :

La France est entrée en récession dès le deuxième trimestre 2008 et semble en sortir en fin d'année 2009. L'Espagne est au plus mal, le Royaume uni et l'Allemagne sont aussi en récession.

Le PIB a progressé au 2^{ème} semestre 2009 pour la première fois depuis un an signalant un redressement fragile, avec - 2,2%. Les investissements industriels ont plongé en 2009 avec - 2,3%. Le commerce extérieur est dans le rouge.

La consommation des ménages continue de résister et s'inscrit en hausse au dernier trimestre 2009 avec + 0,9 %, le taux d'épargne est en progression avec 16,7% des revenus des ménages au 2^{ème} semestre 2009. La baisse des prix a ralenti au 2^{ème} semestre pour s'inverser en fin d'année 2009. Une forte montée du chômage avec 9,6% au 4^{ème} trimestre 2009, une explosion des déficits publics, une dette publique à un niveau record, une baisse régulière de la part des dépenses alimentaires, un environnement difficile en profonde mutation et une concurrence renforcée. Le PGC enregistre des ventes en volumes qui repartent à la hausse à fin décembre 2009 pour les hypermarchés, les ventes non alimentaires reculent dans les hypermarchés avec des pertes de parts de marché importantes.

Pour Carrefour, les difficultés se poursuivent en 2010 avec une perte de parts de marché à fin mai pour les hypermarchés, partiellement compensée par le gain des supermarchés Carrefour MARKET.

La stratégie du groupe Carrefour : 3 axes stratégiques principaux ont été annoncés pour les années 2009 à 2012 →

- 1) Plan d'actions sur la France pour renouer avec la croissance et gagner des parts de marché (convergence d'enseigne avec passage des Champions en Carrefour Market et les enseignes de proximité en Carrefour Contact et City), une communication ciblée multi formats, mise en place d'une offre Carrefour discount, développement des MDD, relance du hard discount avec l'enseigne DIA, baisse de prix et promos. Redéfinition des outils et concepts pour regagner des parts de marché et restaurer la rentabilité. Projets de réduction des coûts dans les fonctions hors surface de vente, réorganisation dans les rayons non alimentaire ou alimentaire de réallocation de surfaces commerciales, mise en place de nouveaux concepts de vente libre service...
- 2) Poursuite de l'expansion sur les marchés émergents (Brésil, Chine, Inde...)
- 3) Diversification des activités : immobilier avec Carrefour Property, banque Carrefour, E-commerce...

La stratégie du groupe vise un plan d'économies à 3 ans avec des réductions de frais de fonctionnement (fonctions support, approvisionnement magasins), amélioration des conditions d'achat du G4, réduction des niveaux de stocks, investissements et charges exceptionnelles liées au plan de transformation, réduction de coût d'exploitation (fp..)!

Les résultats du groupe Carrefour monde :

Carrefour est le 2^{ème} groupe mondial de distribution avec un chiffre d'affaires de 85,963 milliards d'euros en 2009. Des résultats qui se dégradent, avec une accélération depuis 2008. Un recul des ventes de -1,2% malgré la progression des marchés de croissance, mais qui a été partiellement compensé par la bonne tenue des marges et la maîtrise des frais généraux.

Les résultats du groupe Carrefour France en 2009 :

La France représente 43% du chiffre d'affaires (en baisse de - 2,7%) et des résultats qui se dégradent. Les hypermarchés représentent 52% du C.A. et enregistrent un chiffre d'affaire de - 4,4% et - 5,3% à magasins comparables.

Carrefour Hypermarchés SAS en 2009 :

La société Carrefour Hypermarchés S.A.S a démarré son activité depuis le 1^{er} février 2006 et a réalisé en 2009 un chiffre d'affaires de 16,5 milliards d'euros avec -5,3% par rapport aux prévisions, avec des frais de personnel en baisse à l'identique du chiffre d'affaire -5,3%, et 20,20% de marge commerciale bien maîtrisée. Les hypermarchés S.A.S exploitent

133 hypermarchés auxquels se rajoutent la chaîne commerciale d'approvisionnement et l'activité des SAVR et emploient 54 200 salariés. Ils représentent 65% du parc des magasins intégrés et près de 75% du chiffre d'affaires des hypermarchés Carrefour en France.

Tous les magasins voient leur nombre d'heures travaillées baisser entre 2008 et 2009 dans une fourchette comprise entre -3,2% et - 14,5% !

Constat → le groupe Carrefour est dans une stratégie financière plutôt que commerciale

RAPPORT de la commission économique du 18 juin 2010 sur les résultats des comptes 2009 de la société Carrefour Hypermarchés S.A.S

Déclaration du représentant syndical F.O. Michel ENGUELZ

F.O félicite le travail de la commission économique et de son expert pour le travail précis détaillé présenté aux membres du C.C.E. Force Ouvrière attend de la part de la direction des engagements aussi précis devant le C.C.E., afin d'assurer un reclassement aussi bien quantitatif que qualitatif, comme le préconise la commission économique du C.C.E et tout particulièrement une prise en compte des spécificités des salariés seniors et des salariés ayant déclarés un handicap.

A ce titre F.O. demande que la direction prenne des mesures directives et non pas des préconisations qui posent des problèmes d'application dans les magasins.

INFORMATION/CONSULTATION sur le projet de bilan social 2009 de la société Carrefour Hypermarchés S.A.S

F.O dénonce la baisse des emplois chez Carrefour depuis 3 ans : Apprentis, salariés de niveau 1 et 2. Le nombre de travailleurs extérieurs, malgré la baisse d'effectif représente plus d'un tiers des emplois, le nombre d'intérimaires augmente de façon significative avec des missions plus courtes.

Force Ouvrière met en relation l'évolution de l'absentéisme et les salariés de niveau 2 et constate que le taux d'absence augmente plus vite que le taux de remplacement.

F.O exige de l'entreprise des efforts en termes de conditions de travail, d'évolution et de rémunération.

Le bilan social 2009 a recueilli un vote défavorable à l'unanimité des membres du C.C.E

CONSULTATION sur le dossier TBO (transformation back Office) Réception et PAM - RAPPORT de la commission économique du C.C.E.

Préconisation de la commission économique :

La commission économique préconise de façon spécifique concernant le dossier TBO PAM/Réception que la représentation du personnel demande :

- 4) Que les postes d'agents de sécurité en cours arrière réception (*quand cette tâche n'est pas assurée par des salariés de l'entreprise*) soient réservés et proposés aux salariés du service réception (sous réserve d'aptitude physique à la fonction) qui seraient volontaires pour être repositionnés dans le cadre du dispositif GPEC ;

- 5) Que soient proposés aux salariés de la réception qui seraient volontaires pour un repositionnement, les postes d'agent de sécurité qui seraient actuellement occupés par des prestataires de sociétés extérieures ;
- 6) Que dans le cas où aucun salarié du service réception d'un établissement concerné ne serait volontaire pour ces postes (s'ils sont disponibles, et sous réserve d'aptitude physique à la fonction), ces postes soient proposés et réservés pour assurer le repositionnement des salariés du service réception des établissements limitrophes.
- 7) Que les formations nécessaires (le SIAP) à l'exercice de la profession d'agent de sécurité soient prises en charge financièrement par la direction.
- 8) Que si ces préconisations spécifiques obtenaient l'aval de la direction, ce dispositif ait un caractère directif par rapport aux établissements (pour éviter que des salariés soient lésés dans leur repositionnement par des arbitrages locaux...)

Au vu de tous les éléments exposés, de l'incertitude qui plane sur la qualité et la quantité des repositionnements possibles pour les salariés impactés par le déploiement éventuel de ces projets, la commission économique invite la représentation du personnel à rendre un avis défavorable concernant les projets « de Transformation du Back-Office magasin » (TBO PAM et TBO réception)

Les C.E. et CHSCT seront informés et consultés sur le déploiement du projet au fur et à mesure du basculement du système informatique dans leur magasin. Les dates définitives seront arrêtées prochainement. Au total 10 magasins ont déjà basculé, dont 4 dans le Nord récemment.

Dans le cadre du projet, la direction a présenté les engagements de l'entreprise pour renforcer le dispositif de la GPEC qui sera mise en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2010

- * Une information collective sera organisée pour les salariés, à la suite de l'avis du C.C.E. Au cours de cette réunion, il leur sera présenté un livret résumant les dispositions de la mobilité interne et les mesures complémentaires.
- * Un entretien individuel auquel le salarié sera invité par la direction du magasin et le responsable concerné. *Cet entretien sera acté sous forme de compte rendu et signé par les 2 parties ; chacun repartira avec une copie.* Le but de cet entretien est de définir les besoins, les souhaits, les compétences, les formations, la situation familiale, les atouts...
- * La direction s'engage à réaliser au moins 3 propositions à chaque collaborateur....

Rappel : la GPEC doit être réalisée sur la base du volontariat, c'est-à-dire avec l'accord du salarié, les représentants du personnel pourront assister les salariés lors du second entretien.

Force Ouvrière a rappelé que l'accord de la GPEC définit des mesures « planchers » et non des mesures « plafonds ». Ce qui donne la perspective d'ajouter des mesures ! A ce titre, F.O demande la présence du Cabinet Ariane lors du prochain C.C.E. Ainsi, les membres prendront connaissance des mesures d'accompagnement pour les salariés seniors et les salariés ayant une reconnaissance de handicap.

Déclaration F.O par le représentant syndical Michel ENGUELZ

L'entreprise a répondu à la commission économique sur une partie des points.
Pour autant F.O., syndicat représentant les salariés de Carrefour Hypermarchés S.A.S ne peut valider un projet qui, en modifiant l'organisation du travail fait disparaître un nombre d'emplois conséquent et réduit la rémunération des salariés concernés par des heures de nuit.
De ce fait, le syndicat Force Ouvrière appelle ses représentants à voter contre le projet.

Le projet TBO « PAM et Réception » a recueilli un vote défavorable à l'unanimité des membres du C.C.E

CONSULTATION sur le projet réorganisation du service Décoration RAPPORT de la commission économique du C.C.E

Le déploiement du concept image prix démarre dans les magasins au fur et à mesure, sans impact sur le personnel jusqu'au mois de septembre 2010.

F.O a insisté sur l'imprécision de ce projet qui finalement, vise à supprimer une structure pour la confier à la sous-traitance, or il y a plus de 5 opérations publicitaires par an dans les magasins.

Préconisation de la commission économique :

La commission économique s'interroge sur l'adéquation des effectifs cibles avec les surfaces et les seuils retenus : un magasin de 7900 m² n'aurait plus de service décoration, par contre un magasin de 8100 m² conserverait un service décoration avec 1,5 Employé à Temps Complet. Cette règle mériterait un examen au cas par cas des magasins en frontière des seuils retenus.

Les préconisations qui sont uniquement à caractère social concernant les repositionnements et les mesures d'accompagnement des salariés dont les postes ont été déclarés en métiers sensibles sont communes aux trois projets « Réorganisation des services décoration », « TBO PAM » et TBO Réception » dans un but de renforcer le dispositif de repositionnement et de donner ainsi aux salariés concernés les meilleures possibilités d'un reclassement dans de bonnes conditions. La commission économique préconise que la représentation du personnel demande les améliorations suivantes dans le dispositif GPEC existant actuellement:

Il est prévu une information collective des salariés dont le poste est déclaré métier sensible sur le dispositif GPEC et ses modalités. Il serait nécessaire qu'au delà de l'information collective il soit proposé une information individuelle sur la base du Volontariat, sous la forme d'une invitation individualisée.

Au cours de cet entretien individuel, les choix de repositionnement des salariés, les propositions de poste, les mesures nécessaires à son adaptation, les engagements de la direction et plus généralement les principaux éléments de l'entretien doivent être formalisés dans un document dont le salarié conservera la copie.

Depuis peu la Bourse pour l'emploi Carrefour est accessible à tout salarié du groupe (login et code personnel) à partir de tout ordinateur connecté à internet. Il serait souhaitable que tout poste disponible en hypermarché soit systématiquement mis en ligne par les magasins sous le contrôle de la DRS.

Les salariés handicapés ou ayant une inaptitude devront bénéficier d'un accompagnement spécifique dont les modalités internes et externes devront être précises, étant rappelé que le budget de la mission handicap n a pas été utilisé dans sa totalité pour l'année 2009.

Concernant la période d'adaptation, le dispositif GPEC actuel prévoit une durée d'une adaptation de 1 à 3 mois. Cette durée correspond à la période de rétractation du salarié dans le cas où son nouveau poste ne lui conviendrait pas. Il serait nécessaire que cette période soit allongée au moins à 6 mois pour permettre au salarié de mieux évaluer son adaptation a son nouveau poste ou nouveau métier. De même, il serait nécessaire qu'à l'issue de la période d'adaptation le salarié soit reçu par le directeur pour faire un bilan sur la validité ou la non validité de son repositionnement.

Concernant la formation des salariés en mobilité interne, bien que l'accord GPEC prévoit des actions et des budgets, il serait nécessaire que ces actions ne soit pas limitées par une contrainte budgétaire.

Au vu de tous les éléments exposés, la commission économique invite la représentation du personnel à rendre un avis défavorable concernant le projet « réorganisation des services décorations »

Pour la commission économique : Le président de la commission Raphael PAIN

La direction a précisé que les dispositifs de la GPEC pour le projet TBO « réception et Pam » seront également mis en place pour le service « décoration »

Le projet décoration recueille un avis défavorable à l'unanimité des membres du C.C.E

DATES DES PROCHAINS CCE 2010 →

**3 septembre - 28 septembre - 14 octobre - 9 novembre -
25 novembre - 14 décembre**

En fichiers joints : les présentations du C.C.E

Rédaction : Dominique BELTRAND - Secrétaire du C.C.E

Contact : beldomi13@gmail.com - tél : 06.28.98.16.36