



Compte rendu succinct du C.C.E. Sogara France SAS du Mardi 28 Juin 2011

PRESENTATION DES COMPTES DE LA SOCIETE SOGARA

L'activité et les résultats du groupe Carrefour amorcent un redressement en 2010 avec une progression des ventes de 5,5%. Cependant, ce sont les pays émergents (Amérique et Asie) qui soutiennent la croissance alors que les magasins français et encore plus européens souffrent et sont en baisse.

Pour autant, les résultats opérationnels courant avant frais de siège progressent fortement en France (+15,9%) sous l'effet de la maîtrise des coûts opérationnels.

L'image prix des enseignes Carrefour qui s'était fortement détériorée se redresse difficilement. La politique de promotion en début d'année et la remontée en fin d'année ont brouillé l'image des prix auprès des clients; la promotion doit avoir comme objectif de fidéliser le client, et non pas des actions de promotion très ponctuelle qui grèvent les marges sans avoir d'influence sur les clients. Les relais de croissance (nouveaux concepts, internet, drive, culture...) ont tardé. Par conséquence, tous ces éléments ont fait gagner des parts de marché auprès de la concurrence. Les hypers représentent plus de 50% du C.A. en France (stable), les maxi discounts ont juste maintenu leur activité. L'amélioration est venue essentiellement des supers et des autres activités (banque, gestion immeuble...).

Concernant le personnel : depuis 2008, hors apprentis, l'effectif a baissé de 438 salariés (-8,78%) tant pour les cadres que pour les employés.

La commission économique qui s'est réunie le 20 juin a constaté des inégalités sur le C.A.: les magasins de -8000 m2 progressent, les plus gros magasins sont en forte régression.

Pour Carrefour, le projet Planet est la solution pour une reprise en hausse du C.A. Les membres de la commission ont fait remarquer que ce projet ne prévoit pas d'embauche, et que si on veut gagner des parts de marché, cela doit se faire sur le service rendu à la clientèle.

Les élus F.O. très inquiets de la situation de Carrefour ont demandé s'il existait d'autres projets de restructuration à venir et s'il était prévu à terme des licenciements économiques. La réponse de la direction est que pour le moment il faut s'en tenir aux projets en cours.

BILAN SOCIAL

Le bilan social de la Sogara est l'amalgame des bilans sociaux qui ont été discutés dans chaque magasin, dont les thèmes essentiels sont relatifs à l'emploi, la formation, les conditions de travail d'hygiène et de sécurité, la rémunération.

Les élus FO ont donné un avis motivé constatant une baisse importante des effectifs, une DADS en baisse constante, une augmentation des accidents de travail liée à la baisse

constante des dépenses pour l'amélioration des conditions de travail. Enfin, un intéressement en forte baisse depuis 2008.

Pour les élus F.O., la direction tente de régler les problèmes économiques en s'attaquant uniquement aux frais de personnel et en négligeant les conditions de travail.

Consultation : 15 votants

Pour : 0. Abstention : 0 Contre : 15

INTERESSEMENT

A la demande des organisations syndicales, le critère de démarque a été retiré de cet accord, le C.A. hors carburant restant le critère défini pour la part nationale. Deux nouveaux critères apparaissent : le taux de satisfaction client qui doit permettre de faire progresser notre image et la marque distributeur Carrefour (MDC) du PGC, hors parapharmacie, qui doit permettre de faire évoluer la part de marché des produits MDC.

Pour F.O., la suppression du critère démarque et la mise en place des deux nouveaux critères permettront moins de différence entre chaque magasin, et beaucoup moins d'exclusions.

Consultation : 15 votants

Pour : 9. Abstention : 6 Contre : 0

DRIVE PICKING

Force Ouvrière avait saisi la commission économique pour avoir un avis sur la mise en place du drive picking. Il en ressort que ce nouveau modèle semble améliorer la qualité du service au client, et impacte positivement les parts de marché. Pour les salariés qui seraient concernés, il est souhaitable que ces postes soient d'abord proposés aux salariés classés en « métiers sensibles ». De plus, il y a une nécessité de présence permanente d'un agent de sécurité et d'une alarme d'appel d'urgence. Une formation adaptée devra être prodiguée à tous les salariés intervenant sur ce nouveau poste. Enfin, il a été demandé que les CHSCT et CE des magasins concernés soient obligatoirement informés sur les dispositions qui seront prises au fur et à mesure.

Consultation : 15 votants

Pour : 15. Abstention : 0 Contre : 0

BILAN MISSION HANDICAP

Carrefour souhaite poursuivre l'engagement citoyen dans le cadre d'un 5^{ème} accord 2011,2012, 2013 par une démarche inscrite dans le cadre de la politique de développement durable en tant que composante de la politique d'égalité des chances et de non discrimination. Le maintien de l'emploi est la cible visée. A fin 2010, 145 magasins ont un taux égal ou supérieur à 6%, 12 à 10% et 8 inférieurs à 4%. 160 personnes handicapées ont été embauchées en 209, 166 en 2010. Cela représente à fin 2010, 3766 salariés.

Les élus F.O. ont demandé la mise en place d'un copilote dans chaque magasin et ont fait part de leur inquiétude dans le contexte actuel, du maintien de l'emploi de ces personnes.

