

Réunion du Comité Central d'Entreprise Séance ordinaire du 08 Mars 2018

Pour FORCE OUVRIERE :

- En préambule de cette réunion une déclaration est faite en réaction à l'annonce du résultat de la participation :

50 € brut de pourboire pour nous « le petit personnel » !!!

En 2017, les salariés de Carrefour ont travaillé au moins autant, sinon plus que les années précédentes, malgré des effectifs restreints au maximum et des conditions de travail difficiles.

Nous n'avons pas démerité, et pourtant on nous vole notre participation aux bénéfices, qui était l'un des avantages importants de nos accords d'entreprise.

Une bande d'actionnaires peu scrupuleux est en train de piller notre entreprise, en détournant une grande partie des bénéfices à leur seul profit.

Après avoir vendu presque tous les pays du monde, ils veulent aujourd'hui se débarrasser d'une partie des salariés de la France, par le biais de PDV et PSE, au plus bas prix possible. Ils ont même trouvé le moyen de faire payer aux salariés une provision pour dépréciation qui n'est autre que la conséquence de leurs mauvais choix et de leur mauvaise gestion de l'entreprise. En diminuant le revenu fiscal, ils ont fait passer la réserve de participation de 40 millions à 7 millions, et en plus ils se sont affranchis de l'impôt sur les bénéfices, double effet.

Mais bien sûr, cette manipulation ne les empêchera pas de pomper encore 350 millions d'euros pour leurs dividendes.

Les salariés de Carrefour ne se laisseront pas dépouiller de la partie des bénéfices qui leur revient de droit.

Mrs Arnaud et compagnie, nous ne demandons pas l'aumône, nous voulons juste récupérer ce qui nous appartient.

Pendant que Carrefour est passé de la 2^{ème} à la 9^{ème} place des entreprises de distribution mondiales, Mr Arnaud lui a progressé de la 11^{ème} à la 4^{ème} place des hommes les plus riches du monde.

Si vous voulez tuer notre entreprise, sachez que les salariés de Carrefour ne mourront pas avec elle sans combattre, et quitte à tout perdre, vous n'en tirerez pas non plus les bénéfices.

Pour conclure, **FO n'a à recevoir de leçon de syndicalisme de personne. Refuser de négocier, c'est être complice de nos nouveaux patrons** qui n'ont d'autres objectifs que de démanteler le groupe au profit d'une poignée d'actionnaires.

Refuser de négocier, c'est également trahir les salariés qui ont écrit l'histoire de Carrefour, cela depuis des décennies.

FO-Carrefour, dans ce moment si périlleux de notre histoire, a démontré sa volonté d'action et sa capacité de mobilisation, et invite toutes les Organisations Syndicales et tous les salariés du groupe Carrefour à se rassembler pour lutter, dans l'intérêt général.

I. Réunion d'information sur le projet d'évolution de l'organisation des Sièges Carrefour (Plan de transformation « Carrefour 2022 ») et le plan de départs volontaires associé (réunion dite « R0 »)

Pour simplifier l'organisation des Sièges qui fait parti d'un des "4 piliers" du plan de transformation "Carrefour 2022" d'Alexandre Bompard, la réduction de postes est estimée à un quart de l'effectif, donc 2400 équivalents Temps Plein (ETP) seront impactés par le projet.

L'organisation des Directions en bassin reste mais sera simplifiée.

Un Plan de Départ Volontaire est présenté concernant :

- Direction Hypermarchés, (hors RH et Contrôle de gestion), va évoluer de 389 personnes à 244 à terme, après 122 suppressions de postes et 23 transferts.
- Direction Finances France, Concernant les 194 postes du Contrôle de gestion, 60 suppressions de poste et 26 transferts sont prévus ; la cible est de 160 postes.
- Direction Ressources humaines, Les effectifs cible évoluent quant à eux de 513 à 308, après 194 postes supprimés et 11 reclassements.
- Direction E-commerce, clients et services, Les salariés Carrefour Hypermarchés SAS sont au nombre de 90 personnes. Ils passeraient à 60, après 12 changements de rattachement hiérarchique vers une autre Direction, 3 changements de rattachement depuis une autre Direction et 21 suppressions de postes.
- Direction Technique, sur 127 postes ; 43 suppressions de postes sont envisagées pour parvenir à un effectif cible de 84 personnes

Mise en œuvre du volontariat :

La Direction propose une mobilité externe anticipée (*pré-mobilité*) avant l'homologation de la procédure de PDV par la DIRECCTE, permettant à des salariés ayant déjà un projet de bénéficier de l'ensemble des mesures à venir.

Des congés de transition professionnelle (ou de suspension du contrat de travail) pourront être proposés aux salariés ayant trouvé un CDI externe.

Pour valider les candidatures, un Espace Mobilité sera mis en place (outil EMC).

Désignation de l'expert :

La délégation Force Ouvrière propose qu'une nouvelle expertise sur ce projet dans le cadre de l'accord de méthode Groupe Carrefour du 30 juin 2015 et via la commission économique soit engagée.

Le cabinet EMA proposé par FO est désigné avec 16 voix favorable.

II. Réunion d'information sur le projet de simplification des PAM et station-service et le plan de départs volontaires associé (réunion dite « R0 »)

Reprise de la procédure, transformée en PDV après le rejet de la rupture conventionnelle collective. **A la demande de FO la Direction a accepté d'étendre les mesures d'accompagnement du plan de départs volontaires du Siège** au projet s'appliquant au périmètre PAM et stations-service.

Pour les PAM, ce projet s'applique à 191 Hypermarchés et touche 292 salariés Équivalent Temps Plein (ETP).

Pour les stations, 81 (sur 184 au total) stations-service sont concernées par ce projet, pour un effectif total de 167 collaborateurs, ou 124,8 en ETP.

Par ailleurs, le nombre de stations équipées en bornes espèces évolue de 51 en 2017 et de 11 en 2018.

Enfin, 14 stations ne seront pas équipées d'une borne de paiement espèce mais d'un équipement 100% CB.

Les grands principes du PDV :

- Aucun départ contraint ne sera décidé.
- Une phase de pré-volontariat à la mobilité interne et mobilité externe sera ouverte pour les périmètres PAM et station-service, puisqu'il existe des possibilités de reclassement en magasin.
- La période de pré-volontariat fera l'objet d'une consultation à la prochaine réunion, afin d'ouvrir les postes disponibles avant l'homologation de la DIRECCTE.
- La période de volontariat durera trois mois, conformément à l'accord Groupe.

- Différentes mesures seront proposées : un accompagnement à la mobilité géographique, des garanties sociales (le maintien de l'ancienneté et de la rémunération), des mesures à l'accompagnement externe (susceptibles d'être modifiées), dans certains cas une indemnité différentielle de rémunération, des mesures destinées à la création ou la reprise d'entreprise et une indemnité de départ volontaire, une prime de dépôt rapide des candidatures (correspondant à un mois de salaire).
- Toute convention de rupture débouchera sur la cessation du contrat de travail.
- Une Commission de suivi sera mise en place et se réunira régulièrement.
- Le site « enviedebouger.carrefour.fr » sera le site référent de cette mobilité.
- un service d'écoute et d'accompagnement psychologique et social, basé sur le volontariat des salariés, visant à prévenir les risques psychosociaux et à faciliter le changement. Cet accompagnement sera proposé par le cabinet Psya, sous la forme d'un numéro vert : 0800 30 50 23.

Désignation de l'expert :

La délégation Force Ouvrière propose qu'une nouvelle expertise sur ce projet dans le cadre de l'accord de méthode Groupe Carrefour du 30 juin 2015 et via la commission économique soit engagée.

Le cabinet EMA proposé par FO est désigné avec 16 voix favorable.

Force Ouvrière rappelle à la Direction qu'une R0 est une réunion hors délais, lesquels commencent à la R1. De plus le CCE dispose de 4 mois pour procéder à son expertise. Par conséquent la Direction doit prendre le temps, et laisser la Commission Economique mener à bien sa mission.

· Pour FORCE OUVRIERE :

FO, très attaché à la préservation des emplois, n'est pas favorable à la mise en place de ce PDV. Mais pour autant nous avons quand même des revendications dans l'intérêt des salariés concernés

FO Hypers SAS apporte aussi tout son soutien aux 2 268 salariés des 273 magasins Proxi, victimes du PSE imposé sur leur entité. Certains vont perdre leur emploi, d'autres des acquis sociaux importants comme la prévoyance, la remise sur achats, les tickets restaurant, certains jours conventionnels...

FO ne lâchera rien et compte bien tenir son rang de première organisation syndicale du groupe, et peser dans les négociations à venir sur les modalités de mise en place du PDV et du PSE.

FO exige que les salariés impactés puissent être reclassés, et suffisamment formés pour intégrer un nouvel emploi.

Carrefour doit mettre des moyens exceptionnels pour permettre les reclassements par la mobilité interne et externe, pour donner accès aux salariés à des formations qualifiantes.

Pour faciliter ces reclassements, FO réclame la mise en place de mesures permettant aux salariés des hypers, des Market et des entrepôts, de partir 2 ans avant l'âge légal de la

retraite, à des conditions qui seraient fixées lors des négociations. Pour FO, ce sera la seule façon de libérer des postes.

Et enfin, les indemnités pour les salariés qui quitteront l'entreprise devront être à la hauteur du préjudice subi.

Concernant tous les salariés qui auront la chance de rester dans l'entreprise nous demandons un complément de participation et complément d'intéressement sur l'exercice 2017.

Avant de quitter la salle de réunion, les élus Force Ouvrière du CCE HYPERS France SAS ont fait une déclaration pour montrer leur mécontentement à la Direction.

POUR FORCE OUVRIERE.

Depuis le 23 janvier et l'annonce du plan Carrefour 2022, nous constatons un manque de respect vis-à-vis des partenaires sociaux et par conséquent des salariés de l'entreprise qu'ils représentent.

Force Ouvrière a toujours prôné le dialogue social et le respect.

Le tour de passe-passe fiscal opéré par l'entreprise sur la participation confirme un virage social que nous ne pouvons pas accepter.

Pour cela et pour exprimer notre mécontentement et notre colère la délégation FO a décidé de boycotter la séance CCE de cet après-midi.

Seuls la secrétaire FO hyper France SAS et le représentant syndical FO du CCE hyper France SAS participeront à la suite du CCE, tout en restant solidaires de cette décision.

III. INFORMATION SUR LE LANCEMENT DU PROGRAMME « OUTLET »

Le programme « OUTLET » vise à adopter une solution pour les produits décotés, et les stocks morts non alimentaire.

Dans un premier temps, le périmètre produit est le bazar.

Il visera ainsi à capter de nouveaux marchés, notamment afin de pouvoir baisser les stocks, réduire les impacts de décote, mutualiser les stocks dans les bassins et limiter les pertes de productivité.

Ce modèle s'applique à une zone de 550 à 1500 m², les remises immédiates seront de -30 à -70%.

Le rôle des magasins expéditeurs : identifier, préparer et expédier les produits à déstocker
le rôle des magasins destinataires : réceptionner et écouler les stocks morts.
Une équipe de 3 personnes à TP sera dédiée à la zone « OUTLET ».

MAGASINS OUTLET VALIDÉS ET PLANNING D'OUVERTURE

NORD GRAND OUEST SUD EST IDF.

Lomme 600 m² - Nantes Beaujoire 1400 m² - Marseille Grand Littoral 670 m² -
Evry 800 m² - Barentin 550 m² - Portet sur Garonne 900 m² - Vaulx en Velin 600 m²

Sevran 550 m² - Quetigny 600 m² - Le Mans 800 m² - Grand Place 500 m² - Lormont ouvert 600 m²

Magasins vague N°1: Lomme & Marseille Grand Littoral en S.16 (le 18 avril)
Nantes Beaujoire en S.17 (le 25 avril)

Magasins vague N°2 : en S.34 (le 20 aout)

Magasins vague N°3 : S.40 (Le 1er Octobre)

Force Ouvrière demande au détriment de quelles autres surfaces, la zone « OUTLET » sera implantée, et souhaite savoir qui procèdera à l'arbitrage.

La Direction répond que ces zones seront implantées sur les zones saisonnières ou EPCS, les DM, les chefs de secteur et de rayon seront eux aussi impliqués dans l'identification des zones à libérer.

IV. INFORMATION SUR L'EXTENSION DE L'OFFRE AU BAZAR NOTAMMENT VIA LES TABLETTES NOVA.

Une tablette Bazar va ainsi être mise en test sur le rayon jardin, comme le processus de livraison à domicile, afin d'assurer une extension de l'offre en magasin. Elle sera déployée dans 50 magasins.

Le chiffre d'affaires sera inclus dans le magasin qui effectue la commande.

Le calendrier de déploiement débute à partir du 20 mars 2018.

V. INFORMATION SUR LA MISE EN PLACE DU PORTAIL « CARREFOUR HYPERNET »

Le nouvel espace dédié aux métiers des Hypermarchés Carrefour.

Ce projet a pour vocation d'optimiser les canaux de communication, fluidifier la communication et permettre aux collaborateurs de gagner en efficacité grâce à un accès plus aisé et rapide à l'information.

Nous souhaitons mettre à disposition, pour tous les magasins, un portail qui reprendra les fonctionnalités principales d'un intranet, au plus proche des besoins de nos utilisateurs, avec une version évolutive dans un second temps. Bascule des communications nationales adressées par mail vers le nouveau portail.

Une page d'accueil plus ergonomique, présentant l'ensemble des fonctionnalités de demain sur une unique page.

Une liste d'actualités simple et claire avec des filtres pour trouver rapidement et facilement une information.

Un ciblage plus explicite et des informations et fonctionnalités complémentaires sur la page détail d'un article.

VI. INFORMATION SUR LES RESULTATS DE L'INTERESSEMENT 2017.

Intéressement collectif moyen Carrefour Hypermarchés SAS

Estimation pour un niveau 2B présent à temps complet :

Part nationale : 21 €

Parcours client : 216 €

La moyenne CA HT SDV : 38 €

Pour un niveau 2B présent à temps complet : 275 € alors que ce niveau moyen atteignait 195 € en 2016.

Au total 13,6 millions d'euros seront versés, contre 9,8 millions d'euros en 2016.

Rédaction

Véronique HERCENT / Laurent RECH.