



Réunion du CCE Carrefour Hypers SAS

Séance ordinaire du 14 Novembre 2018

Rappel Ordre du jour :

1- Consultation sur les orientations de la formation professionnelle pour l'année 2019.

2- Désignation de l'expert par les membres du CCE pour la mise en œuvre d'une expertise globale de l'ensemble des projets de transformation. (Plan de Transformation « Carrefour 2022)

3- Information sur le test de Drive hybride en étoile sur 3 nouveaux magasins.

4- Consultation sur le projet de cession de m2 de nos magasins.

5- Présentation du retour du test « Expérience Client » sur le magasin de Montesson et présentation du test « Pôle Services » sur le magasin d'Evreux.

6- Présentation du bilan d'activité de la Commission Nationale instituée par l'Accord-cadre national sur les modalités de sécurisation des conditions de travail et de rémunération dans les cas d'ouverture de magasins le dimanche matin.

7- Information / Consultation sur la mise en œuvre du Plan de Départs Volontaires Hypermarchés.

8- Information sur la situation de la société « My design ».

DECLARATION FORCE OUVRIERE

Le 9 novembre à Lens, Océane, salariée de Carrefour Liévin, après un échange avec Le Président de la République, Emmanuel Macron a obtenu la transformation de ses nombreux CDD enchainés depuis décembre 2017, en Contrat à Durée Indéterminé.

Nous nous réjouissons pour cette personne, ainsi que pour ses 4 collègues du même magasin qui se sont vus soudainement proposer un CDI. Malgré cela, d'un point de vue syndical, Force Ouvrière se demande combien de salariés dans l'entreprise vivent dans l'incertitude et la précarité, dues à la répétition et l'abus de contrats courts sans aucune perspective d'embauche ??

Les élus Force Ouvrière dénoncent régulièrement des situations identiques dans de nombreux établissements. Ils réclament constamment, pour des salariés qui vivent dans l'attente, la difficulté et l'incertitude, la transformation en CDI de contrats CDD, ce qui leur permettrait d'envisager plus sereinement leur avenir personnel et professionnel.

De plus, cela aurait comme effet de renforcer des équipes en magasins qui en ont bien besoin, au regard des baisses d'effectifs constatées depuis plusieurs années.

La responsabilité de l'entreprise ne se résume pas seulement à répondre sur le champ à un coup de fil du Président de la République. Carrefour se doit d'assurer la pérennité des emplois, de diminuer la précarité et de maintenir des conditions de travail satisfaisantes pour ses salariés.

Force Ouvrière demande que toutes les situations identiques subies par de nombreux salariés dans l'ensemble des hypermarchés soient traitées avec autant d'intérêt et de rapidité que celle du magasin de Liévin.

La Direction a bien reçu le courrier envoyé par FO et précise que le directeur du magasin, arrivé il y a un mois, a répondu lors du dernier PV CE qu'il allait regarder pour transformer les CDD en CDI. Cela était prévu fin novembre, l'appel du Président de la République a juste accéléré la situation... La Direction apportera une réponse écrite à la déclaration de FO dans les jours à venir.

1- Consultation sur les orientations de la formation professionnelle pour l'année 2019.

Pour rappel le déroulé de la présentation avait été fait au mois de septembre, et la consultation reportée à la demande des élus CCE

- **FO** vote pour les axes prioritaires mais précise que les formations doivent se tenir de la même façon sur l'ensemble des magasins, ce qui n'est pas le cas à date.

16 POUR - 4 CONTRE (CGT)

2- Désignation de l'expert par les membres du CCE pour la mise en œuvre d'une expertise globale de l'ensemble des projets de transformation.

(Plan de Transformation « Carrefour 2022)

Pour FO proposition du cabinet d'expertise EMA - **16 VOIX FAVORABLES**

Pour la CGT proposition du cabinet d'expertise PROJEXA - 4 voix

La CFDT demande que Mme Monnier intègre la commission économique.

FO accepte qu'elle soit associée en temps qu'invité tant que FO le décidera et précise que cela n'est pas irréversible. La SNEC accepte également.

La CGT demande à être invitée, cependant vu leur point de vue toujours contradictoire, cela ne serait pas constructif. FO refuse la requête de la CGT.

DECLARATION FORCE OUVRIERE

Nous rappelons que les élus FO sont sensibilisés et conscients du fait que le commerce à dominance alimentaire et plus particulièrement les hypers sont et seront soumis à de profondes mutations sur le plan économique et social.

Les élus FO resteront particulièrement vigilants sur la transparence dans laquelle seront traités par la direction, l'information du CCE sur l'ensemble des projets en cours.

Et ceux, tant en termes d'informations sur les périmètres et les calendriers prévisionnels de déploiement des projets liés à la transformation que sur l'impact de ces projets de réorganisation sur l'emploi et les conditions de travail.

Les salariés attendent avec une légitime exigence que la représentation du personnel obtienne des garanties sur la sécurisation des impacts sociaux de ces projets.

Cette sécurisation passe nécessairement par la renégociation d'un accord GPEC dont les dispositifs seront à la hauteur des enjeux d'un accompagnement social qui permette la mise en œuvre d'un vrai volontariat et de solutions identifiées pour chaque salarié impacté.

Cela passe aussi par la mise en place d'un accord spécifique pour tous les projets qui visent les hypermarchés.

La diversité et l'échelonnement des mutations et des évolutions des organisations en cours ainsi que les liens étroits qu'elles vont entretenir entre elles, nécessitent que la représentation du personnel dispose d'un recours à une expertise qui non seulement couvre l'ensemble des transformations et puisse également se décliner projet par projet en fonction de leur programmation en magasin.

A ce titre, le CCE mais aussi chacun des magasins impactés par un projet de réorganisation, doit pouvoir accéder, sur chacun des projets impactant les hypers à un accès à des expertises ciblées sur l'analyse des impacts économiques et sociaux des transformations.

3- Information sur le test de Drive hybride en étoile sur 3 nouveaux magasins.

Afin de pouvoir développer un drive hybride robotisé il est nécessaire que 2000 M2 soient disponibles avec une hauteur de plafond conséquent, une dalle plate et résistante pouvant supporter le poids de la marchandise et la circulation des robots.

Pour son implantation il requiert 3 sources de surface :

- l'aménagement des réserves existantes.

- La construction de l'extension de réserve.
- La surface de vente.
- C'est pourquoi la Supply Chain envisage la construction d'entrepôts hybrides.

Le drive robotisé préparera à terme environ 450 commandes pour l'hyper, le « Client Livré Chez Vous » (CLCV) en priorité et s'il n'est pas saturé il livrera des magasins satellites, des markets, la proxi aux alentours .

- Pour rappel, les deux premiers magasins étaient le magasin de Chelles et le magasin de Mondeville.

Les prochains magasins concernés seront **Reims Cernay, Toulouse Purpan et Portet sur Garonne.**

- **Reims** la surface sera prise sur la réserve et début des travaux fin janvier 2020 pour ouverture prévue début août 2020.
- **Portet sur Garonne** la surface sera prise sur la réserve et les travaux seront moins lourds.
- **Toulouse Purpan** sera une extension de la réserve donc les travaux seront plus longs.

D'autres magasins sont en étude mais ne seront peut être pas en drive robotisé :

- Quetigny, Bègles, Puget sur Argens, Saint Jean de Vedas, Perpignan Roussillon

Un appel a été fait à tous les directeurs de magasin pour trouver de la surface afin de développer le drive et le CA envisagé pour 2022 et surtout soulager certaines structures surchargées.

Concernant le « Client Livré Chez Vous » les prestataires de livraison sont Warning et Cogepart mais un appel d'offre est en cours pour renouveler le marché.

Plus de deux prestataires seront retenus afin que les magasins aient un choix alternatif en cas de problème.

4- Consultation sur le projet de cession de m2 de nos magasins.

- La consultation du CCE porte sur le principe de la mise en vente de M² de magasin. Les CE concernés seront consultés sur la cession, ainsi que les conséquences sociales le cas échéant.
- La direction a été contactée par des enseignes mais aucune décision n'a été prise pour le moment cependant le choix ne sera pas sur des enseignes qui feraient de la concurrence au magasin.
- L'Outlet a mieux fonctionné que prévu, donc la direction est en réflexion pour la création d'une centrale d'achat qui achèterait des stocks dépréciés afin de les vendre dans nos magasins margés, contrairement à aujourd'hui.
- Fo interpelle la direction sur le manque de personnel dans les rayons non alimentaire débouchant sur de la marchandise restant en réserve et donc empêchant le développement du CA.

2 POUR(CGC) 18 CONTRE (FO -CGT)

NB : La prochaine commission vendeur Darty se tiendra le 6 décembre prochain, au sein du magasin de La-Ville-du-Bois.

INFO + : Déploiement de 5 magasins concernant le test Darty début de semestre 2019, vers le mois d'avril-mai mais à ce jour les magasins ne sont pas définis

5- Présentation du retour du test « Expérience Client » sur le magasin de Montesson et présentation du test « Pôle Services » sur le magasin d'Evreux.

L'expérience client sur le magasin de Montesson :

- Le pôle regroupe 12 collaborateurs travaillant dans une ambiance agréable, avec tous les services rassemblés au même endroit dans le magasin et donc avec les horaires d'ouverture du magasin.
- Le client n'a pas apprécié le mélange des services physiques et digitaux, ni le partenariat, l'obligation de rentrer en magasin pour le retrait d'un colis, le manque de confidentialité.

Pour les collaborateurs, les accès aux outils informatiques ont été difficiles (l'accès et comptes FR...)

Le pôle service sur le magasin d'Evreux :

- Le pôle ne sera pas en magasin mais à l'extérieur, équipé de bornes multi services qui seront à disposition des clients.
- La poste sera à disposition ainsi que le retrait colis avec une grande réserve dédiée. Un automate sera également à disposition pour l'affranchissement.
- Début du test au 25 mars, actuellement le projet est suspendu faute de budget disponible, mais des Capex viennent d'être débloqués.
- Les magasins tests supportent directement les coûts du projet. Les frais des tests sont toujours supérieurs aux frais des projets déployés

6- Présentation du bilan d'activité de la Commission Nationale instituée par l'Accord-cadre national sur les modalités de sécurisation des conditions de travail et de rémunération dans les cas d'ouverture de magasins le dimanche matin.

Contexte :

L'accord du dimanche a été demandé suite à des évolutions macroéconomiques, technologiques et sociologiques.

Les objectifs étaient d'avoir les mêmes moyens que nos concurrents, de préserver le CA et défendre les parts de marchés.

Mais cela ne se fera que suite à un dialogue social responsable sur les bases du volontariat et d'embauches complémentaires.

Suivi :

- 26 magasins ouverts le dimanche matin en 2017.
- La vague 1 en 2018 concernait 28 magasins, la vague 2 intégrait 29 magasins.
- 5032 salariés concernés par le travail du dimanche matin soit environ 88 salariés par magasin représentant 26,39 % des effectifs et 55 % sont niveau 2.

- 3311 salariés sont volontaires pour le travail du dimanche matin représentant 65,79% soit plus de 58 volontaires par magasin en moyenne.
- 1721 embauches spécifiques ont été réalisées pour le travail du dimanche représentant 34,21 % des salariés concernés soit environ 30 embauches par magasin.
- 165 bases horaires ont été revalorisées dans certains magasins.
- 70,5 ME de CA TTC SDV réalisés depuis janvier pour les 57 magasins qui ont ouvert.

Rappel :

FO rappelle que tous les salariés doivent avoir quitté le magasin à 13h. Et que, si la Direction ne parvient pas à respecter cette loi, les élus trouveront une solution pour que les horaires soient réellement appliqués.

Ils peuvent soit :

Eteindre les luminaires automatiquement à 12h30, ce qui invite les clients à terminer leurs achats...

Ou alors :

Considérer que tous salariés restant dans la société après 13 h passeraient en Travail du Dimanche exceptionnel et seraient payé double + récupération (prise ou payée) comme le prévoit la convention Collective d'Entreprise Carrefour article 5-5...

Liste des magasins en ouverture prévisionnelle et saisonnière à la clientèle le dimanche :

Bassin Grand Nord

Auchy Les Mines, Berck sur Mer, Chalon Sud, Dijon Toison D'or, Evreux, Hazebrouck, La Chapelle Saint Luc, Mont Saint Aignan, Besançon Valentin, Wasquehal.

Bassin Grand Ouest

Le Mans, Nevers, Tours, Limoges, Guingamp, Laval, Quimper, Vannes, Portet sur Garonne, Orléans Place d'Arc, Cholet.

Bassin Paris Idf

Etampes, Limay, Evry, Claye Souilly, Collégien, Saint Brice, L'hay Les Roses, L'isle Adam, Noisy Le Grand, Villejuif.

Bassin Sud Est

Annecy / Brogny, Chambéry Chamnord, Grenoble Grand Place, Orange, Toulon Grand Var, Salaise S/ Sanne, Vaulx en Velin, St Egreve.

7- Information / Consultation sur la mise en œuvre du Plan de Départs Volontaires Hypermarchés.

La prochaine commission de suivi aura lieu le 20 novembre 2018.

Les salariés en arrêt de longues durées ne répondent pas aux courriers et il est difficile de gérer leur situation.

Au 09 novembre 141 dossiers en mobilité externe ont été validés soit 114 sur le PAM et 27 sur la station service et 42 sont en cours.

253 salariés du PAM ont eu une ou plusieurs propositions de poste dont 94 ont accepté.

97 salariés de la station service ont eu une ou plusieurs propositions de poste dont 75 ont accepté.

En commission de suivi 27 projets de formation et 8 projets de création ou reprise d'entreprise ont été validés.

Concernant les salariés en situation de handicap :

- Au PAM 75 sur 93 ont rencontré leur hiérarchie, 39 ont eu une ou plusieurs propositions et 14 ont accepté.
- A la station service, 98 sur 107 ont rencontré leur hiérarchie, 50 ont eu une ou plusieurs propositions et 39 ont accepté.

Les salariés en situation de handicap doivent rencontrer la médecine du travail afin de connaître les préconisations.

Sur 108 personnes à la station service en situation de handicap, 61 ont été reclassées, 18 sont en attente de validation et 4 en mobilité externe.

Aujourd'hui, il reste 25 personnes non reclassées dont 15 en arrêt de longue durée.

Le cabinet DOH, mandaté par la commission économique et sociale, est actuellement en magasin pour étudier l'ensemble des postes : valider les postes, sélectionner et identifier des postes que la direction aurait omis.

11 POUR (FO / CFE-CGC) 5 ABSTENTIONS (CFDT) 4 CONTRE (CGT)

8- Information sur la situation de la société « My design ».

La société devrait être arrêtée vers le 7 ou 8 décembre et les meubles seront démontés par des sociétés extérieures afin que Carrefour récupère les surfaces occupées. Les salariés encore en poste seront rémunérés mais sans obligation de travail, une fois la procédure terminée, ils pourront être reclassés.

Rédaction : Laurent Rech