

# Réunion du Comité Emploi et GPEC

---

**30 JANVIER 2018**

## Compte-rendu de réunion

### Étaient présents :

#### Délégation CFE-CGC-SNEC

Céline DAVID  
Yannick TRICO  
Luc TROUILLER  
Brice ZOHOUN

#### Délégation CFDT

Mélika JOBARD  
Philippe BOUVARD

#### Délégation FGTA-FO

Sylviane LE PELTIER  
Cyril BOULAY  
Pierre BAREILLE

#### Délégation CGT

Alain MAHÉ  
Richard BOUCHET  
Frédéric ROUX  
Tahar KHELLADI

#### Pour la Direction

Jean-Luc DELENNE  
Grégoire DESSAIGNE  
Ouria ABED  
Oriane DE VENDIN  
Pierre NINON  
Jean-Louis TRINTIGNANT  
Marie-Odile MIGLIORINI  
Laetitia ROUMIGUIERES

## ***ORDRE DU JOUR***

- I. Information du Comité Emploi et GPEC sur le projet d'axes stratégiques de Carrefour en France..... 3

La séance est ouverte à 15 heures 05.

## I. Information du Comité Emploi et GPEC sur le projet d'axes stratégiques de Carrefour en France

**Jean-Luc DELENNE**

Merci pour votre présence à ce Comité Emploi et GPEC extraordinaire.

Nous n'apporterons pas beaucoup d'informations nouvelles par rapport à ce que vous savez déjà mais je m'étais engagé à organiser cette réunion. En effet, il est important que le Comité Emploi et GPEC ait toute sa place dans les annonces en cours.

Jérôme NANTY s'excuse de ne pas pouvoir être présent aujourd'hui.

Je remercie également les représentants de la fonction RH qui sont présents.

La semaine dernière, Alexandre BOMPARD a annoncé le projet de plan de transformation de Carrefour. Nous disposons ainsi d'axes stratégiques formalisés.

Aujourd'hui, il est impératif que nous disposions d'une stratégie et que nous nous y tenions pour nous transformer. Nous ne nous désintéressons pas des aspects sociaux, évidemment. L'intérêt pour les salariés est que leur entreprise vive.

Alexandre BOMPARD est parti du constat que Carrefour faisait face à une mutation profonde du marché de la distribution. Le marché concurrentiel se transforme, avec notamment le développement du commerce en ligne. De plus, le poids des spécialistes est toujours plus important. Le mouvement est ancien mais aujourd'hui, tous les rayons non alimentaires sont attaqués par les spécialistes : sport, culture, bricolage, textile... Ce sont ces rayons non alimentaires qui souffrent le plus, or Carrefour a la particularité de posséder parmi les plus grands hypermarchés en France, avec des parts de non alimentaire importantes. Alexandre BOMPARD a reconnu que l'Entreprise n'avait pas toujours pris les bonnes décisions, par exemple sur le drive pour lequel nous avons accumulé les retards. Le constat est cependant plus facile à réaliser *a posteriori*.

Les clients également changent de comportement. Ils se rendent moins à la périphérie des villes pour faire des courses de masse et stocker. Ils privilégient leurs courses dans des magasins de proximité ou sur internet. Ils souhaitent aussi une complémentarité entre les magasins physiques et les autres canaux de distribution tel que le commerce en ligne.

Transformation du champ concurrentiel – Evolution de l'attente des clients.

Enfin, des mutations des comportements alimentaires sont en cours. Les clients, comme l'ensemble de la population, veulent manger sain. Carrefour souhaite devenir le leader de cette transition alimentaire pour tous. L'Entreprise a déjà beaucoup travaillé sur le sujet par le passé : filières qualité, contrats responsables passés avec les éleveurs, les producteurs, les pêcheurs, poulets sans antibiotiques, ... L'objectif aujourd'hui est aussi de concourir sur le commerce alimentaire en ligne et d'en devenir le leader si possible.

Face à ces changements, le constat est que Carrefour n'a pas suffisamment évolué avec ses clients. Du retard a été pris en matière de e-commerce et sur le drive. Ainsi, Carrefour ne détient que 10 % de parts de marché sur le drive contre 50 % pour Leclerc.

**Richard BOUCHET**

Ce retard s'explique-t-il par une volonté de réaliser des économies afin de pouvoir redistribuer davantage aux actionnaires ?

**Jean-Luc DELENNE**

Si ne voulons réussir, nous devons investir les moyens suffisants. Il nous faut cependant demeurer rigoureux et veiller au bon niveau de coûts pour rester compétitifs.

**Pierre BAREILLE**

Nous sommes victimes des décisions prises par les conseils d'administration successifs. Même le plan proposé par Alexandre BOMPARD n'est pas crédible. Il n'est ni chiffré, ni temporisé. Amazon investit chaque année 16 milliards d'euros et Alibaba 10 milliards d'euros. Pour notre part, nous ne mettons pas les moyens suffisants pour atteindre nos ambitions. Entre 40 et 50 % de notre résultat net sera redistribué en dividendes. Si cette redistribution avait été suspendue pendant un an, des investissements conséquents auraient pu être conduits.

Aujourd'hui, les salariés sont les victimes, des milliers d'emplois se trouvent menacés. Nous devons voir comment protéger les emplois restants et les accompagner dans la transformation numérique.

**Jean-Luc DELENNE**

Il convient avant tout chose de porter le bon diagnostic sur nos faiblesses passées afin de prendre les bonnes décisions pour l'avenir.

**Philippe BOUVARD**

Dans tous les projets mis en place, nous ne voyons pas le volet social. Des restructurations sont sans doute nécessaires parce que l'environnement évolue. Sur le projet de restructuration de la location-gérance par exemple, les salariés perdent du salaire, ils vont se retrouver au SMIC. Il est dommage que l'Entreprise ne prenne pas en compte ces aspects. C'est ce qui suscite nos craintes.

Si l'Entreprise se transforme et que des emplois disparaissent, les personnes doivent être repositionnées sur des emplois d'avenir.

**Jean-Louis TRINTIGNANT**

Je ne peux pas laisser tenir ces propos. S'agissant de la restructuration de la location-gérance, nous en sommes à la troisième réunion pour élaborer une charte sociale. Les salariés conserveront leur salaire.

**Jean-Luc DELENNE**

La loi impose de maintenir la rémunération annuelle.

**Richard BOUCHET**

Au bout de quinze mois, les salariés perdront leurs primes.

**Jean-Louis TRINTIGNANT**

Les obligations légales sont respectées. La rémunération sera maintenue.

**Jean-Luc DELENNE**

L'application de la loi impose le maintien du statut collectif durant un délai maximum de 15 mois, pendant lequel les parties sont appelées à négocier un accord de substitution à l'ancien statut collectif. Au bout de ce délai, si aucun accord n'est conclu, les avantages individuels acquis – c'est-à-dire la rémunération – sont maintenus. La loi est désormais précise là-dessus. En revanche, effectivement, certains autres éléments prévus par le statut collectif, comme la semaine de repos supplémentaire, les jours pour enfant malade au-delà de ce que prévoit la convention collective de branche, etc. peuvent être perdus.

**Jean-Louis TRINTIGNANT**

Nous travaillons l'aspect social depuis plusieurs mois maintenant.

**Tahar KHELLADI**

L'image qui restera, c'est que vous avez licencié des salariés tout en redistribuant les bénéfices.

**Mélika JOBARD**

Au bout de 15 mois, le repreneur fait bien ce qu'il veut. Il peut réduire ses équipes s'il le souhaite.

Pendant des années, les salariés se sont engagés pour leur Entreprise mais de mauvaises décisions ont été prises en amont et ils en paient aujourd'hui le prix. Que fait Carrefour pour les rassurer et tenter de limiter les conséquences néfastes ?

**Alain MAHÉ**

Les vrais gagnants sont les actionnaires, alors qu'aucune loi n'impose de leur redistribuer 50 % des bénéfices. C'est pourtant ce qui est fait.

Par ailleurs, vous estimez que les frais de personnel sont trop élevés mais vous y incluez les abondements sur les placements d'entreprise notamment.

**Jean-Luc DELENNE**

Les frais de personnel reprennent les coûts sociaux du magasin.

**Pierre BAREILLE**

Voici 20 ans, le taux de redistribution était de 30 %, contre 50 % aujourd'hui. La pression sur les coûts de structure devient donc énorme.

Ce qui m'inquiète aujourd'hui, c'est la capacité des dirigeants à redresser le Groupe et à faire partager leur ambition aux salariés. Notre Comité Emploi et GPEC doit bien travailler sur la gestion prévisionnelle des emplois, en anticipant les évolutions à venir.

Il est dommage que les personnes qui émettent des directives ne soient pas capables d'être là aujourd'hui pour les partager avec nous.

**Tahar KHELLADI**

Vous annoncez que les coûts de structure représentent 20 % du chiffre d'affaires, soit 20 milliards d'euros.

**Jean-Luc DELENNE**

Il s'agit des frais de personnel, des frais généraux et des loyers.

**Tahar KHELLADI**

Vous reversez ces loyers à vos amis et ils vous servent de fonds de roulement pour la publicité tout au long de l'année.

Quel est le montant des frais de structure ?

**Jean-Luc DELENNE**

Je souligne que l'entreprise a besoin d'actionnaires. Sans eux, elle ne peut pas investir et se développer.

**Tahar KHELLADI**

C'est faux. Rien n'a été investi dans les hypermarchés. Les actionnaires sont des prédateurs.

**Yannick TRICO**

Je rappelle que nous nous trouvons en Comité Emploi et GPEC. Le point qui nous intéresse est la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

**Jean-Luc DELENNE**

Effectivement.

Carrefour souhaite devenir leader mondial de la transition alimentaire pour tous, dans le cadre du plan « Carrefour 2022 ».

**Pierre BAREILLE**

Je signale que, malgré cette ambition, les effectifs et les moyens en matière de qualité alimentaire ont été réduits. C'est dommage.

**Céline DAVID**

Depuis des années, Carrefour affirme le même souhait mais le frais est le secteur qui reçoit le moins d'investissements.

**Jean-Luc DELENNE**

Carrefour ne part pas de rien en matière de produits frais. Nous estimons qu'il s'agit de notre point fort aujourd'hui. Les FQC restent un avantage différenciant.

Le projet de Carrefour est une ambition universelle : **permettre à ses clients de mieux consommer en devenant le leader mondial de la transition alimentaire pour tous**. Pour redynamiser sa croissance, le Groupe engagerait une profonde transformation en lançant le plan « Carrefour 2022 » qui reposerait sur quatre piliers :

1. **Déployer une organisation simplifiée et ouverte.** Rationaliser les sièges du Groupe en Ile-de-France autour de Massy - Mettre en place un plan de départ volontaire pour réduire de 2 400 personnes le nombre de salariés sur les sièges en France sous la forme d'un Plan de Départs Volontaires, et enfin de développer de nouveaux partenariats.
2. **Gagner en productivité et en compétitivité.** Afin d'investir dans la croissance et d'améliorer sa compétitivité-prix, Carrefour renforce sa sélectivité dans l'allocation de ses ressources et sa discipline financière. Une enveloppe globale d'investissements de 2 Md€ par an. Investissements dans la compétitivité commerciale et le développement

de la marque propre. Réduction des coûts de 2 Md€ dès 2020 en année pleine. Projet de réduction du parc ex-DIA de 273 magasins.

**3. Créer un univers omnicanal de référence.** Le Groupe veut devenir l'univers omnicanal de référence en investissant dans ses formats de conquête, en devenant leader du e-commerce alimentaire et en s'appuyant sur la puissance de sa marque. Ouverture de 2 000 magasins de proximité dans les 5 prochaines années dans les grandes métropoles. Accélération du format Cash & Carry avec 20 nouveaux Atacadão par an au Brésil, la conversion de 16 hypermarchés en Maxi en Argentine, et l'expansion de Promocash en France dès 2018. Investissement massif dans le digital, à hauteur de 2,8 Md€ d'ici 2022. Lancement dès 2018 d'une plateforme marchande unique en France, Carrefour.fr. Objectif de 5 Md€ de chiffre d'affaires dans l'e-commerce alimentaire d'ici 2022.

**4. Refondre l'offre au service de la qualité alimentaire.** Le projet de Carrefour est de porter l'ambition d'offrir à tous les consommateurs, tous les jours, une alimentation de qualité, fiable, accessible partout et à un prix raisonnable. Un million de consommateurs supplémentaires de produits frais en France d'ici 2022. Une croissance du chiffre d'affaires sur les produits frais traditionnels trois fois plus élevée que celle des PGC d'ici 2022. Objectif de 5 Md€ de chiffre d'affaires dans le bio en 2022. Un tiers du chiffre d'affaires via des produits à marque Carrefour d'ici 2022.

Le projet de nouveau site « Evry 2020 » est abandonné, ce qui ne signifie pas que les salariés d'Evry seront déplacés à Massy. En revanche, les structures sièges d'Evry feraient bien partie du plan de départ volontaire, comme celles des sièges régionaux. Quant aux magasins et entrepôts, ils ne sont pas concernés.

#### **Pierre BAREILLE**

Si un projet existait à Evry, c'est bien qu'il répondait à des raisons concrètes. Aujourd'hui, les conclusions antérieures ne sont plus prises en compte.

Je doute que les managers du « Top 5 » de l'Entreprise s'installent à Massy.

#### **Jean-Luc DELENNE**

L'objectif est de disposer d'une organisation simplifiée, souple et efficace.

#### **Mélika JOBARD**

Comment est-il possible d'annoncer un plan social et en même temps le maintien du taux de redistribution ? Il est important d'être exemplaire et cohérent.

#### **Brice ZOHOUN**

Que signifie « la rationalisation des sièges en Ile-de-France ? »

#### **Jean-Luc DELENNE**

Le siège du Groupe à Boulogne sera transféré à Massy. Ce n'est pas le cas pour Evry ou Mondeville. En revanche, le périmètre du plan de départ volontaire porte sur tous les sièges régionaux et en Ile-de-France, c'est-à-dire tous les sites en dehors des magasins et des entrepôts.

Par ailleurs, il n'est absolument pas prévu de passer à un autre stade qu'un plan de départ volontaire si le quota de 2 400 départs n'est pas atteint.

**Pierre BAREILLE**

Ce n'est pas crédible. Je doute qu'il n'existe pas d'autres moyens pour atteindre la cible.

**Jean-Luc DELENNE**

Je le répète, il n'est pas prévu de départs contraints après la fin du plan de départ volontaire.

Pour Carrefour Proximité France, en revanche, des établissements fermeraient si les magasins ne peuvent être ni vendus ni mis en location-gérance, ce qui conduirait probablement à des départs contraints.

L'engagement est qu'au moins 50 % des salariés concernés par une fermeture soient reclassés.

**Alain MAHÉ**

C'est effectivement ce qu'a annoncé Jérôme NANTY, en précisant à chaque fois qu'il évoquait uniquement l'année 2018.

**Jean-Luc DELENNE**

Le plan de départ volontaire ne porterait bien que sur l'année 2018, de début juillet à fin décembre.

**Alain MAHÉ**

Je suppose que le plan de transformation ne consiste pas seulement à mettre du bio dans les rayons.

**Jean-Luc DELENNE**

Il va effectivement au-delà. Faisons confiance à ces orientations stratégiques. Elles ont sûrement été très étudiées avant d'être annoncées. Ce qui est important, c'est le redressement de notre Groupe et c'est aussi l'intérêt de ses salariés.

**Alain MAHÉ**

Vous le dites pour chaque PDG. Nous avons cependant vu les résultats.

**Jean-Luc DELENNE**

Nous devons faire confiance à nos dirigeants. Nous disposons maintenant d'une stratégie formalisée. J'espère qu'elle aboutira, dans l'intérêt de tous.

**Luc TROILLER**

Les magasins ex-Dia vendus sortiront de notre réseau.

**Alain MAHÉ**

Rappelons que certains se sont bien servis lors de la vente et du rachat de Dia.

**Jean-Luc DELENNE**

La vente du groupe Dia s'est faite à l'époque sous la forme d'un spin off. L'argent de la cession n'est donc pas revenu à l'Entreprise. C'est cependant l'Entreprise qui a racheté les magasins Dia français. Des investissements importants ont été alors consacrés à la revitalisation de ces magasins. Mais cela n'a pas été suffisant. Les pertes d'exploitation actuelles de ces magasins sont considérables et difficilement supportables.



**Mélika JOBARD**

Une fusion entre Proxi et Promocash est-elle envisageable ?

**Jean-Luc DELENNE**

Je n'en vois pas l'intérêt. La Proximité et le *cash & carry* sont deux métiers différents.

**Mélika JOBARD**

En région, les commandes sont traitées par les mêmes personnes pour les deux formats.

**Pierre NINON**

Aujourd'hui, ces deux formats n'ont pas beaucoup de points communs en matière de fonctionnement. Les formations par exemple sont différentes.

**Mélika JOBARD**

J'évoquais la partie technique, relative au commerce.

**Luc TROILLER**

Nous avons demandé au Comité de Groupe s'il était prévu à terme la fusion de la Proximité avec les supermarchés. Alexandre BOMPARD a répondu qu'il ne croyait pas à la fusion des formats. Il a estimé que les services support devaient être au service des différents formats. Pourtant, le métier d'un boucher ne change pas, quel que soit le format pour lequel il travaille.

**Pierre NINON**

Vu de l'extérieur, le rapprochement peut sembler avoir du sens. Pourtant, les formateurs métier en Proximité n'ont pas les mêmes modules.

**Tahar KHELLADI**

Quel est le chiffre d'affaires actuel en France dans le bio ? Dans le PGC ? Et dans les produits frais ?

**Jean-Luc DELENNE**

Je ne le connais pas.

**Tahar KHELLADI**

Quelle part représente le e-commerce dans les 5 milliards d'euros de chiffre d'affaires du bio ?

**Jean-Luc DELENNE**

Abordons maintenant le volet social.

Sur le périmètre de la Proximité, l'objectif sera de sauver le maximum d'emplois en cédant les magasins à des tiers.

Le projet de procédure sociale comprendra :

- un plan de départ contraint spécifique à la Proximité pour les magasins et satellites régionaux ;
- un plan de départ volontaire pour les sièges nationaux et régionaux franciliens.

**Sylviane LE PELTIER**

Ce plan de départ volontaire est-il compris dans la réduction des 2 400 postes ?

**Jean-Luc DELENNE**

Oui.

L'engagement est de fournir une proposition de reclassement pour au moins la moitié des salariés ex-Dia dont le magasin n'a pas trouvé de repreneur.

Sur le périmètre Sièges et Fonctions support, la réduction des effectifs s'effectuera sur la base stricte du volontariat.

Un Comité social est en cours de création pour les sièges. Dès que nous aurons plus d'informations, nous vous les communiquerons lors d'une prochaine réunion.

**Cyril BOULAY**

Des salariés des Ulis sont-ils concernés par cette restructuration ?

**Jean-Luc DELENNE**

Ils entrent dans le périmètre du plan de départ volontaire. Nous pourrions vous apporter une réponse plus précise ultérieurement.

Le Comité Emploi et GPEC sera, bien entendu, informé de l'avancement du plan. Outre les personnes des RH, nous ferons également venir les représentants des espaces mobilité et emploi. Toutes les réunions nécessaires seront organisées.

**Pierre BAREILLE**

Je rappelle que dans GPEC, le « P » signifie « prévisionnelle ». Ce point est important.

Je souhaite faire part d'une déclaration :

*« L'annonce du plan du 23/01/2018 se traduit chez les salariés par de fortes inquiétudes, angoisses ainsi que par de multiples interrogations.*

*Nous notons que le Plan de Transformation impacte et impactera fortement les emplois ainsi que les conditions de travail des salariés. Ces conditions de travail évolueront au rythme des nouvelles avancées technologiques qui ne manquent pas de se déployer et de se développer.*

*Nous, FGTA FO, estimons que le dialogue social constitue le levier essentiel pour accompagner les transformations annoncées. La réussite de ce plan repose sur l'indispensable appropriation collective des enjeux avec toutes ses conséquences en termes d'évolution des métiers, d'organisation de travail, du contenu du travail et des situations de travail.*

*C'est pourquoi nous estimons que la GPEC se révèle particulièrement adaptée aux enjeux. Il convient de redéfinir des priorités*

*1) Etablir une méthode pour une étude quantitative et qualitative de la mise en œuvre des dispositifs mis en place sur les 5 dernières années, afin d'établir un bilan pour améliorer et adapter les dispositifs évalués*

*2) La GPEC via sa commission technologique doit trouver sa vocation prévisionnelle pour traiter les implications de la transformation numérique ou de l'intelligence artificielle (IA) sur l'évolution*

*des emplois et des métiers. Pour tenir compte du rythme de changement ainsi que du contexte de grande incertitude et inquiétude qui l'accompagne il faut d'une part s'accorder sur une stratégie globale communiquée par l'entreprise prenant en considération tant les objectifs, les conditions et les résultats attendus de la transformation que de la multiplicité et la diversité des conséquences sur le contenu du travail. En effet les percées technologiques accélèrent la destruction créatrice.*

*Face à ces transformations, la GPEC doit s'enrichir d'outils et d'indicateurs de suivi et d'adaptation. Une des exigences est de comprendre l'environnement dans lequel évolue le secteur de la distribution en s'informant sur les actions menées par les différents concurrents worldwide, mais aussi au sein de notre Groupe les études développées pour mener à bien des transformations avec l'appui de start up. L'identification des métiers et des compétences pour occuper ces postes est fondamentale, il est urgent qu'un comité paritaire intégrant (innovation, développement RH, élus) partage cette ambition. Ceci afin de créer un vaste programme de formation qui permette de renforcer l'employabilité des salariés avec pour mission de renforcer l'accueil, le service client.*

*Par la GPEC et ses groupes de travail nous nous inscrirons dans une démarche volontariste pour assurer que les transformations soient facteurs de développement et de réussite partagées entre tous les acteurs du monde du travail. Nous élus FGTA FO, sommes animés, bien sûr par la défense des intérêts de tous les salariés tous statuts confondus, MAIS AUSSI nous sommes dans l'obligation d'anticiper les impacts sociaux liés aux turbulences qui découleront des modifications organisationnelles ».*

J'estime que le comité technique doit retravailler très fortement. Nous ne pouvons pas être en retard par rapport à Amazon et aux autres. Nous devons anticiper et dire la vérité sur les conséquences sur les emplois.

### **Cyril BOULAY**

L'anxiété est grande dans les magasins. Mon organisation syndicale a demandé une réunion rapidement afin que nous puissions communiquer au plus vite auprès des salariés concernés.

### **Mélika JOBARD**

Que se passera-t-il pour les élus des magasins ex-Dia ?

### **Jean-Luc DELENNE**

S'ils sont reclassés, ils obtiendront un nouveau contrat de travail dans leur nouvelle structure, en perdant leur mandat mais en conservant leur protection. Si leur magasin est vendu, leur contrat de travail sera transféré chez le repreneur. Si leur magasin est fermé et qu'ils ne sont pas reclassés, ils peuvent être licenciés pour motif économique mais uniquement après accord de l'inspection du travail.

### **Yannick TRICO**

Le comité Emploi et GPEC doit disposer d'une cartographie des métiers du Groupe afin de pouvoir accompagner celui-ci utilement dans le plan de transformation.

### **Jean-Luc DELENNE**

Cette cartographie apparaîtra dans le cadre du Livre II.

### **Alain MAHÉ**

Qu'en est-il des bassins de la logistique ? Entrent-ils dans le périmètre des 2 400 suppressions de postes ?

**Jean-Luc DELENNE**

Il existe des sièges régionaux pour la *supply chain*. Ils seraient concernés.

**Alain MAHÉ**

Nous ne disposons aujourd'hui d'aucune matière pour travailler sur la GPEC.

**Jean-Luc DELENNE**

Je convoquerai le Comité Emploi et GPEC aussi souvent que nécessaire. Cette session extraordinaire témoigne d'une marque de considération envers l'instance.

**Tahar KHELLADI**

Pourrez-vous nous apporter plus de chiffres la prochaine fois, notamment sur nos parts de marché ?

**Jean-Luc DELENNE**

Vous pouvez le demander.

En principe, la prochaine réunion est prévue le 27 février.

**Philippe BOUVARD**

Une réduction de 100 000 mètres carrés des surfaces est annoncée, ce qui est colossal. Nous nous inquiétons.

**Jean-Luc DELENNE**

Cette réduction représente en moyenne 500 mètres carrés par magasin, sur l'ensemble du parc d'hypermarchés. Il peut s'agir de réallocations de surface ou parfois de cessions de surface aux galeries marchandes. Le turn-over en magasins est suffisant pour absorber cette réduction sans mettre en place aucun plan de départ.

**Philippe BOUVARD**

Je suppose qu'il existe des magasins en cible. L'Entreprise doit développer son projet.

**Jean-Luc DELENNE**

Toutes ces informations vous seront données.

**Tahar KHELLADI**

A l'échelle mondiale, plus de 30 000 emplois seront touchés.

Vous connaissez déjà notre position. Nous ne négocions pas les régressions sociales mais nous les combattons. Vous le verrez très prochainement sur le terrain.

**Jean-Luc DELENNE**

Ce plan vise à garantir l'avenir de l'Entreprise. Ensemble, nous regrettons les impacts sociaux. Notre devoir est d'en limiter les effets en offrant le meilleur accompagnement possible. Il faut que l'Entreprise se redresse.

**Richard BOUCHET**

Les salariés sont les seuls à pâtir de ce plan, alors que les actionnaires, eux, profitent de cette situation.

**Luc TROILLER**

Nous aussi nous avons nos quatre piliers pour l'Entreprise : la sagesse, la force, la beauté, l'humain. Ce dernier pilier aujourd'hui est invisible. Rendez-le visible.

**Pierre NINON**

Pour le repositionnement des salariés ex-Dia, nous devons bien tenir compte de la volumétrie des besoins des franchisés. Nous ne devons pas rater cette opportunité afin de pouvoir offrir des solutions supplémentaires.

**Alain MAHÉ**

Lors de la dernière restructuration dans la logistique, il avait été annoncé que tous les salariés seraient reclassés. Au final, sur 122 salariés impactés, 72 ont été licenciés.

**Jean-Luc DELENNE**

Si les salariés sont mobiles, les reclassements sont plus faciles. Cependant, nous sommes conscients que tous ne peuvent pas l'être. Le projet de plan prévoira toutes les mesures nécessaires pour aider la mobilité.

*La séance est levée à 17 heures 05.*