



Compte Rendu CGT carrefour hypermarché CCE DU 10 MAI 2019

Annonces de la Direction :

- Quel que soit la baisse des effectifs dans les magasins, pour 2020 le versement aux œuvres sociales ne baissera pas et restera au même niveau qu'avant le départ des salariés avec la RCC.
- Prorogation d'1 an de l'accord vendeur.

* Mme CHAVIGNY annonce que Les vendeurs EPCS qui seront reclassés dans **les magasins qui passeront en LS**, garderont leur rémunération, lissée sur les 12 derniers mois et primes comprises, de manière indéfinie sous forme « d'indemnité différentielle » **pour les autres, la durée de ce lissage sera de 24 mois**

- Formations des membres du CSE à la santé et à la sécurité, ce que dit la loi: 5 jours pour les membres de la CSSCT et 3 jours pour les membres titulaires et suppléants du CSE. Etant donné les circonstances exceptionnelles dues à ce plan de transformation, Carrefour a l'extrême bonté d'accorder aux membres titulaires et suppléants 5 jours de formation mais seulement pour ce cycle électoral.

La CGT : Lors de la pseudo négo accord vendeur, nous vous avons dit que cet accord était obsolète. Les vendeurs ne savent pas ce qu'ils vont devenir, ils perdent de l'argent ce qui crée beaucoup de stress. Nous demandions au minimum de maintenir une rémunération égale au moins à N-1

APPROBATION DU PV DU CCE DU 27 ET 28 MARS 2019 ET CCE DU 18 AVRIL 2019

Comme d'habitude nos interventions sont incomplètes.

16 pour

4 Abstentions (CGT)



RAPPORT DE LA COMMISSION ECONOMIQUE, PRECEDE DU RAPPORT DE L'EXPERT (CABINET EMA)

CICE : Environ 130M€ en 2018, environ 100M€ pour 2019 car le taux a baissé.

La CGT : Au dernier CCE, vous nous aviez précisé que concernant les CSP c'était des transferts de postes et non des suppressions. Qu'en est-il ?

Pour l'expert ce sont bien des suppressions de postes au local, pour Carrefour ce sont des transferts dans les CSP restants.

La CGT : Pour le salarié qui a son poste supprimé, un reclassement lui sera proposé. S'il refuse ce nouveau poste ? Et s'il ne veut pas rentrer dans la RCC ?

Carrefour : On lui proposera un reclassement interne ou une mobilité externe. Le seul problème juridique aujourd'hui concerne les vendeurs car ils ont un statut particulier.

Donc toujours pas de réponse claire si le salarié refuse son reclassement interne et refuse de partir avec la RCC.

Concernant les magasins « Rebond », si le ROC ne remonte pas, que deviendront-ils ?

La Direction répond qu'à aujourd'hui, elle ne sait pas. Une décision sera prise en fin d'année sur le devenir de ces magasins qui ne remontraient pas leur ROC.

Quand l'expert parle des 4 pôles qui seront mis en place avec le projet EOS, **la CGT remarque qu'un Pôle a été oublié : Pôle emploi.**

Pas de commentaire de la part de la Direction. L'expert, quant à lui, dit qu'il ne l'a pas oublié.

La CGT : Concernant EOS, il faut prévoir les formations pour les niveaux 4, dans certains magasins il y a des travaux et il faut aussi tenir compte des services client. Tout cela doit être effectif pour septembre pour les 1^{ère} vagues de déploiement. Tout va très vite, rien ne sera fait correctement. Tous les changements, les nouveaux projets arrivent en même temps.

La Direction répond que ce sont des modules de formation de 3 heures. Les niveaux 4 apprendront les bases, ils acquerront la pratique sur le terrain.

La CGT : Et si en plus, les salariés de ces magasins sont éligibles à la RCC ? Si les niveaux 4 s'en vont ? Et les managers ? Il n'y aura plus de pilote dans l'avion. Vous n'avez pas pris tous les paramètres en compte dans vos projets.



La Direction affirme que tous les paramètres ont été pris en compte dans les magasins concernés.

La CGT : Vous parlez d'assistant commercial, l'assistant commercial c'est 60 % sur un poste et 40 % sur un autre. Sauf qu'actuellement, les Directeurs disent qu'ils ne peuvent pas faire de contrat d'assistant commercial, car par exemple pour les hôtesse de caisse qui vont donner des coups de main au Drive, les 60/40 ne sont pas respectés, c'est suivant les besoins. Ne bloquer pas la fonction d'employé commercial à 60/40. A partir du moment qu'un employé travail sur deux postes différents, même si ce n'est qu'occasionnel, suivant les besoins ponctuels, il devrait avoir la qualification d'employé commercial.

Déclaration CGT

Aucune justification économique

Au vu de toutes les explications qui nous ont été apportées par la Direction et l'expert-comptable, il paraît clair que la Direction justifie son projet et les 3000 suppressions de poste qui en découlent par des raisons économiques.

C'est pourquoi nous considérons qu'elle aurait dû mettre en place un PSE, plutôt qu'imposer aux salariés des reclassements qui ne leur conviennent pas ou les inviter à « s'auto-licencier ».

Pour autant ces raisons économiques ne correspondent pas selon nous à un motif permettant de justifier valablement des licenciements ou des départs volontaires pour motif économique et nous comprenons que c'est pour cela que la Direction a opté pour la rupture conventionnelle collective, ce qui lui permet d'échapper à la fois aux contraintes de la procédure de PSE, tout en privant les salariés des avantages y afférents, et de se protéger contre d'éventuels litiges liés aux ruptures injustifiées.

Concernant la partie économique, nous considérons que ce rapport n'est qu'une pâle copie des propos de la direction, malgré la qualité du travail effectué sur les autres domaines et ne sert en rien les élus et les salariés qu'ils représentent.

En tout état de cause, nous constatons qu'aucune justification économique sérieuse n'est avancée ni dans le rapport ni dans les propos de la direction. En effet, le rapport ne mentionne en aucune manière que le résultat négatif est en grande partie dû à des dépréciations comptables qui ne reflètent en rien les résultats économiques. D'ailleurs, nous notons les points suivants :

- Le CA France progresse de 1,3% entre 2017 et 2018
- Le free cash-flow libre se monte à 636 M€ soit une progression de 26,44 % avec une baisse des investissements opérationnels. Pourtant la nouvelle direction ne devait-elle pas investir ? Comment pourrait-on croire une direction qui ne fait que couper dans les effectifs mais ne produit rien ? Ces résultats démontrent à eux-seuls que le plan Bompard c'est le cash à court terme, Carrefour dans 5 ans ce n'est pas son problème !

En conclusion, 3 000 personnes sont mises au chômage pour augmenter les dividendes. Ce sera une double peine : ceux qui s'en vont seront privés d'emplois, ceux qui restent travailleront plus pour le même salaire.

La CGT : Sur la polyvalence, par exemple, un niv.3 au non alimentaire et un niv.3 à l'alimentaire, ce sont 2 métiers bien différents. Comment peut-on imposer de la polyvalence dans ce cas ?



Juriste EMA : L'obligation de l'employeur, c'est l'adaptation à l'emploi. Si le contrat est rompu car le salarié n'est pas en mesure d'exécuter son nouvel emploi, il faut rechercher si l'employeur lui a donné les moyens de s'adapter à son nouvel emploi.

INFORMATION SUR LE PROJET D'ACCORD DE RCC et PRESENTATION DU CABINET D'OUTPLACEMENT ALTEDIA

Altedia est un cabinet qui accompagnera les salariés volontaires à la RCC en cas d'accord et ceux entrant dans le cadre CFC.

1^{ère} phase : 1 consultant par jour fixe et par magasin

2^{ème} phase : Altedia recevra les salariés dans des locaux les plus proches de chez eux. (Partenariat avec Adecco Humando, mais ce sera bien des consultants Altedia que les salariés rencontreront)

Mobilité externe :

Plusieurs dispositions sont identiques au PDV

Accent particulier sur les salariés en RQTH qui se voit sur les budgets formation alloués.

Un montant plancher a été prévu : Minimum de 6 mois de salaire.

Ici, On parle de congés de mobilité :

Durée pouvant aller de 6 à 18 mois selon la situation du salarié.

Droit au retour



Départ à la retraite dans le cadre de la CFC :

Durée de 36 mois au maximum. Les départs en CFC ne pourront débuter avant le 1^{er} Septembre et au plus tard le 31 Décembre.

3 niveaux de rémunération

Indemnité de rupture non soumise à impôts.

Dépôt de candidature à partir du 3 juin, départs à partir du 1^{er} Septembre et jusqu'au 31 Décembre 2019.

1^{er} arrivé 1^{er} servi : C'est la date de dépôt officielle auprès du cabinet Altédia qui validera l'études du dossier par la direction.

Mobilité Interne :

La direction renvoi au dispositif de la GPEC volet 2.

Commission de suivi national composée des OS signataires. En local, ça sera les CE/CSE qui s'assurera de la bonne mise en œuvre de ce projet.

Sont considérés comme travailleurs en situation de handicap les RQTH, Les personnes en invalidité et les personnes ayant des restrictions médicales.

Le cabinet Ariane Conseil intervient dans le cadre d'étude de poste.

DECLARATION CGT

Une rupture conventionnelle collective tronquée, les décisions de départs sont déjà figées

Nous remarquons que la direction et le cabinet nous précisent bien que si un salarié impacté de quelque manière que ce soit aurait le toupet de poser des questions, il serait licencié. La direction n'a pas que la gestion prévisionnelle des emplois, en réalité c'est la gestion prévisionnelle du chômage ou la dégradation des cadences.

Par ailleurs, nous ne pouvons que nous opposer à ce marché de dupes qui consistent à faire signer à des représentants du personnel des licenciements de masse. Les organisations syndicales et les élus signataires seraient responsables de 3 000 licenciements mais aussi de la hausse du dividende.



Est-ce cela le rôle d'un syndicat : défendre les dividendes contre l'emploi ?

Nous apprenons aussi que la réduction des coûts va passer de 2 Mds€ à 2,8 Mds€ en 2020, ce n'est plus une saignée, c'est une transfusion du sang des travailleurs vers les actionnaires. En effet, l'année 2018 est l'année d'entraînement, 2019 c'est la première mi-temps. Nous le redisons les élus et les organisations syndicales qui acceptent et abdiquent, décident d'envoyer au chômage 3 000 personnes cette année et encore des milliers en 2020.

Surtout, nous constatons que malgré nos nombreuses demandes, la Direction n'a jamais répondu à la question essentielle suivante : quel sera le sort des salariés dont le poste est supprimé et qui n'acceptent pas la solution de reclassement proposée par la Direction ?

Nous considérons que leur imposer une affectation serait extrêmement dangereux en termes de RPS (cf. France Telecom) et contraire aux règles relatives à l'obligation de reclassement, car si un employeur qui supprime des postes est obligé de rechercher des solutions de reclassement, le salarié n'est jamais obligé de les accepter, qu'il s'agisse d'une modification de son contrat de travail ou d'un simple changement de ses conditions de travail.

Nous considérons que ce projet de rupture conventionnelle collective est une fraude à l'obligation de mettre en place un PSE.

Les élus CGT n'acceptent pas ce simulacre de dialogue social où tout est écrit par avance par la direction et ceux qui veulent bien se rallier sans condition à ce diktat.

Ce groupe prétend être un acteur citoyen avec « Act for food », il est surtout le premier sponsor de pôle emploi et n'agit en rien pour l'environnement.

Chacun doit prendre ses responsabilités nous saurons faire savoir qui sont les co-auteurs des lettres de licenciements.

La Direction répond qu'il y a beaucoup d'inexactitudes dans cette déclaration, notamment sur le fait que si un salarié impacté de quelque manière que ce soit aurait le toupet de poser des questions, il serait licencié. Elle ne nous précise pas les autres inexactitudes, mais elle reconnaît que nous sommes chacun dans notre rôle.

Les élus FO préfère être à l'intérieur des négos et estiment tenir leur rôle !!!

CONSULTATION SUR LE PROJET EOS

Contre à l'unanimité



CONSULTATION SUR LE PROJET D'OPTIMISATION DES PROCESSUS DE FLUX ARGENT

Contre à l'unanimité

CONSULTATION SUR LE PROJET DE FERMETURE DES BIJOUTERIES

Contre à l'unanimité

CONSULTATION SUR LE PASSAGE EN LS DU RAYON EPCS

La CGT : nous sommes bien sûr opposés au passage des EPCS en LS. Sur la réduction des M2 dans les magasins, on sait que les EPCS vont être touché même s'ils ne passent pas en LS. De fait la rémunération variable des vendeurs va être touchée. Mais eux ne vont pas rentrer dans la RCC : donc pour certains, leur travail va disparaître. S'ils sont reclassés, quid de leur rémunération variable ?

La direction n'a rien prévu pour cette catégorie de vendeurs, elle verra au cas par cas.

Contre à l'unanimité

CONSULTATION SUR LE PROJET D'AUTOMATISATION DES STATIONS SERVICES

Contre à l'unanimité

CONSULTATION SUR LA REDUCTION DES EFFECTIFS DE L'ENCADREMENT DANS LES MAGASINS

Contre à l'unanimité

Déclaration CGT

Un nouveau modèle managérial

La CGT demande depuis de nombreuses années que le management soit revu, que l'expérience, les études, le savoir-faire soit reconnu. Pour la direction nouveauté rime avec « allègement managérial », donc on supprime 521 postes de cadres. Mais le travail reste, alors qui va le faire ? Ceux qui restent évidemment et ceux-là subiront ce que la direction appelle la « polyvalence employés ». L'objectif : faire des économies de personnel. On s'en doutait, mais le mépris de cette direction est tellement fort qu'elle ne prend même plus de gants pour annoncer ses projets.

Pour l'ensemble des postes, qualifiés de métiers sensibles, c'est le même tarif : on supprime, tous au chômage et advienne que pourra !!!



La Direction répète qu'il y a trop d'inexactitudes dans nos déclarations, notamment quand nous parlons de chômage.

CONSULTATION SUR LE PROJET DE CENTRALISATION DES CSP PAIE

Contre à l'unanimité.