

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

SNEC CFE-CGC
8 Allée des Bergeronnettes
13013 MARSEILLE

CCE SUPPLY CHAIN Rungis, le 31 octobre 2018

› **Direction :**

*Florence BATCHOURINE (Directrice Supply Chain France)
Pascale VILLE (DRH Supply Chain)
Joana DA FONSECA (Juriste Relations Sociales)*

› **SNEC :**

*Jean-Marc MONTERO
Patrick RIGAUD
Christian HELLEBOID
Thierry BECHETOILLE*

➤ **Ordre du jour**

- ✓ Intervention de Florence BATCHOURINE pour répondre aux questions écrites posées par les membres du CCE lors de la précédente réunion - Intervenante : Florence BATCHOURINE, Directrice Supply Chain Alimentaire.
- ✓ Information en vue de la consultation relative à la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de Carrefour Supply Chain (thématiques abordées : Emploi, Egalité Professionnelle, Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail et Dialogue Social).
- ✓ Présentation de l'observatoire paritaire de la transformation sociale « Carrefour 2022 ».
- ✓ Questions diverses.

✓ **Intervention de Florence BATCHOURINE pour répondre aux questions écrites posées par les membres du CCE lors de la précédente réunion.**
Intervenante : Florence BATCHOURINE, Directrice Supply Chain Alimentaire.

Florence BATCHOURINE, Directrice Supply Chain France vient répondre aux questions et interrogations des membres du CCE posées dans une résolution lors du CCE du 5 octobre 2018.

1. Alexandre BOMPARD dans son plan de transformation a annoncé en Janvier 2018 la réduction des coûts logistiques.

Il y aura bien une réduction des coûts de 1,4 milliards pour la France.
Sur la logistique 200 Millions d'euros sur la maîtrise des coûts avec une réduction sur 4 ans à hauteur de 50 Millions par an (optimisation plutôt que rupture).

2018 – 2022 : Vers une Supply Chain compétitive et omnicanale.

- Compétitivité : Optimiser nos coûts de fonctionnement et nos stocks.

Agir Ensemble

SNEC CFE-CGC 8 Allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE – SIRET 539 900 480 00010

☎ 09.84.22.79.90 - secretariat@sneccarrefour.fr Site : www.cfecgc-carrefour.org

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

- Omnicanalité : Offrir aux consommateurs l'accès à une offre élargie, en optimisant les flux et les stocks en transverse, en développant les capacités de préparation efficaces pour les drives, et en optimisant l'activité du réseau logistique...

5 priorités métiers pour Carrefour Supply Chain pour contribuer à la compétitivité et accompagner la stratégie Omnicanale du Groupe Carrefour en France :

✓ Notre organisation :

- Projet d'organisation par site et par bassin et optimisée
- Développer la polyvalence et la poly compétence
- Vivre avec notre temps et répondre aux attentes des collaborateurs.

✓ La maîtrise des coûts :

- Une meilleure fluidité en entrepôt et de meilleures conditions de travail
- Segmenter les services selon les enjeux commerciaux
- Continuer d'optimiser les coûts du transport
- Améliorer la traçabilité de nos emballages
- Renforcer nos capacités d'approvisionnement.

✓ Un omnicanal de référence :

- L'intérêt de la PPC et de la mécanisation
- Poursuivre le développement de la PPC en zone urbaine
- Renforcer ses synergies sur le e-commerce

✓ Accompagnement de la transformation de l'offre alimentaire :

- Une organisation plus simple et plus agile.

✓ Engagement RSE et Dynamique RH :

- Poursuivre notre engagement sur la Responsabilité Sociale d'Entreprise
- Accompagner et développer nos collaborateurs avec le programme #Open Up

On devrait remettre du flux tendu dans les entrepôts pour les produits à faible rotations et réduire l'assortiment.

Il n'y a pas, à l'heure actuelle, de décision arrêtée concernant un site sur Rognac, à côté de Salon de Provence.

2. Quel est l'avenir de l'entrepôt de Carpiquet et de Colomiers ?

Ce sont des entrepôts qui ont leur place dans la Supply Chain.

- Carpiquet ne sera pas multiformat. Un dossier a été déposé et des demandes de compléments ont été demandées et début novembre le dossier sera redéposé. Il n'y a 2 options qui se présentent : Soit faire des travaux ou soit faire un entrepôt neuf sur un ancien site de PSA.
- Colomiers a aussi 2 options. Soit faire des travaux ou faire un entrepôt neuf à quelques kilomètres du site. Pas de date à proposer à aujourd'hui pour partir sur une des deux options.

3. Quels sont les projets de mécanisation ? Quel est le calendrier ?

Des projets de trieur pour des entrepôts Produits Frais en Ile de France :

Agir Ensemble

SNEC CFE-CGC 8 Allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE - SIRET 539 900 480 00010

☎ 09.84.22.79.90 - secretariat@sneccarrefour.fr Site : www.cfecgc-carrefour.org

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

- Combs la ville (intégré),
- La Courneuve (intégré)
- Brie Comte Robert (presté)).

Les sites avec trieur déjà en activité restent fonctionnels et ne subiront pas de transformation.

4. Quels sont les projets d'externalisation (entrepôts et services) ? Quel en est le calendrier ?

Pas de projet d'externalisation ni total ni partiel sur un plan à 4 ans (2022), donc pas de calendrier. Au-delà de 2022, à aujourd'hui, il n'y a pas de plan prévu.

5. Un suivi de la Cartographie des entrepôts (Intégrés et prestés) dans le schéma actuel et futur avec la volumétrie (colis, palettes, effectifs concernés) pour chaque entrepôt ?

- ✓ Poids logistique intégré/presté différent selon les métiers :
 - Produits Frais dont Fruits et Légumes : entrepôts prestés 31% et entrepôts intégrés 68%
 - Epicerie B : prestés 36% intégrés 63%
 - Epicerie C : prestés 45% intégrés 54%
 - Brasserie : prestés 74% intégrés 26%
 - Marée : prestés 93% intégrés 6%
- ✓ Et poids intégré/presté selon les formats livrés :
 - Hyper : entrepôts prestés 79%, entrepôts intégrés 20%
 - Market : presté 76%, intégré 23%
 - Proxi : presté 79%, intégré 21%
 - Cash : presté 88%, intégré 12%

✓ *Information en vue de la consultation relative à la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de Carrefour Supply Chain (thématiques abordées : Emploi, Egalité Professionnelle, Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail et Dialogue Social).*

➤ Evolution des emplois et des compétences.

Effectif total CDI + CDD au 31/12 :

Légère augmentation des effectifs.

1,6% d'augmentation des effectifs tout CSP confondu.

Légère augmentation de l'effectif liée à la création d'emploi dans nos entrepôts modernisés et en cours de modernisation.

Pour rappel, l'augmentation importante des effectifs de 2015 à 2016 (+15%) était liée principalement à l'intégration de la Société ERTECO France et de la Société Guyenne et Gascogne.

Effectif total par type de contrat au 31/12

Hausse de 2% des CDI au sein de Carrefour Supply Chain.

Agir Ensemble

SNEC CFE-CGC 8 Allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE - SIRET 539 900 480 00010

☎ 09.84.22.79.90 - secretariat@sneccarrefour.fr Site : www.cfecgc-carrefour.org

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

Le Top 3 des sites créateurs d'emploi :

- Saint Quentin Fallavier
- La Courneuve
- et le site de Cholet

Une baisse de 10,3% des contrats CDD.

Répartition par sexe et statut de l'effectif au 31/12.

79.1% d'hommes et 20.8% de femmes.

Afin de féminiser les entrepôts, Carrefour Supply Chain mène des actions de :

- Sensibilisation des jeunes en partenariat avec les écoles.
- Recrutement des Graduate (5 femmes et 1 hommes en 2018).
- Gestion des carrières
- Travaux sur la pénibilité.

Répartition de l'effectif par tranche d'âge au 31/12.

Age Moyen en 2017 : 41,30 ans

- Employés : 41,2 ans. Age moyen au sein de la fonction préparateur de commande : 37 ans.
- Agent de Maîtrises : 42,3 ans
- Cadres : 41,5 ans

Carrefour Supply Chain accompagne les seniors.

Sur la base de l'accord Contrat de Génération, Carrefour Supply Chain s'engage en faveur du maintien dans l'emploi des seniors mais également en mettant en place des mesures d'accompagnement de fin de carrière.

A savoir, 6 collaborateurs bénéficient de cette prise en charge après passage à temps partiel à 80% ou 90%.

- Pour l'accompagnement de nos aînés :

Mise à disposition d'une plateforme information/préparation à la retraite exclusivement dédiée aux salariés seniors et à l'entreprise.

Accompagnement des collaborateurs seniors dans l'étude et la réalisation de leur projet personnel de départ à la retraite.

Objectif Retraite met en place une plateforme « info-retraite » dédiée aux salariés de Carrefour Supply Chain :

- À partir du 2 novembre 2018 : pour les salariés âgés de 60 ans et plus,
- À partir du 2 mai 2019 : pour les salariés âgés de 59 ans et plus,
- À partir du 2 novembre 2019 : pour les salariés âgés de 58 ans et plus.

- Carrefour institue un Congé de fin de carrière dans le cadre de la GPEC.

Dans le cadre de la politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, le Groupe Carrefour a, par un Accord Collectif signé le 7 juin 2018, mis en place un dispositif exceptionnel et temporaire de congé de fin de carrière. Ce congé de fin de carrière doit permettre aux salariés qui sont proches de l'âge de la retraite à taux plein (avant fin 2020) d'anticiper leur départ et de bénéficier d'une allocation mensuelle brute égale à 75 % du Salaire brut plein tarif soumis à cotisations jusqu'à liquidation des droits à la retraite.

A date, 22 collaborateurs ont choisi de s'inscrire dans ce dispositif.

Agir Ensemble

SNEC CFE-CGC 8 Allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE - SIRET 539 900 480 00010

☎ 09.84.22.79.90 - secretariat@sneccarrefour.fr Site : www.cfecgc-carrefour.org

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

Hausse de l'intérim liée à la modernisation de notre réseau :

Objectif 2019 : redescendre à un taux d'intérim autour de 20% sur tous les sites (moyenne annuelle) ; L'effectif touché par l'intérim est essentiellement la population de préparateur de commande).

Les embauches :

82% des embauches concernent la catégorie Employés.

Sur 592 embauches, 92% ont été réalisées sur des postes de préparateur de commandes.

Au 1^{er} semestre 2018, 271 contrats CDI ont été signés.

Augmentation des salariés promus au sein de la Supply Chain soit 299 salariés promus en 2017 dont 24% de femmes et 76% d'hommes.

▸ SNEC :

Dans le bilan social, il y a une baisse des embauches AM contrairement aux embauches Employés et Cadres en hausse. Sachant que l'effectif Maitrise a déjà subi une baisse en 2017, y a-t-il une volonté de ne pas embaucher des Agents de Maitrise ?

Direction : Avant de répondre, la direction va devoir faire une étude spécifique sur la population Agents de Maitrise.

Dynamique Carrières et Mobilité de Carrefour Supply Chain :

Afin de suivre une politique d'évolution de carrière pour les collaborateurs, des actions sont menées à partir de fin 2017 comme :

- Mieux faire connaître nos métiers (participation à des forums)
- Mieux connaître nos talents (Appli Carrière, Envie de Bouger...)
- Mieux informer les collaborateurs (Refonte du Guide Mobilité et Communication relative à la mobilité via les télé et les news letters par mail).

Favoriser l'employabilité des collaborateurs :

Carrefour Supply Chain accompagne des collaborateurs (préparateurs de commandes, pointeurs-certifieurs et caristes) qui souhaiteraient se reconverter et accéder au métier de conducteur poids lourds.

Ouverture d'une seconde plateforme de préparation de commande durant l'année 2019 :

PPC Le Plessis Pâté dans la région parisienne (250 collaborateurs en 2020).

PPC Saint Quentin Fallavier dans la région lyonnaise (+ 66% d'embauches CDI dont 38% de femmes et 62% d'hommes).

A savoir sur un entrepôt classique on trouve 84% d'hommes et 16% de femmes.

Cartographie des emplois au sein de Carrefour Supply Chain :

- Perspective d'évolution des effectifs 2018 – 2019 :

La plupart des métiers sont stables. S'agissant des métiers émergents, la volumétrie est peu significative car relativement faible.

Agir Ensemble

SNEC CFE-CGC 8 Allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE – SIRET 539 900 480 00010

☎ 09.84.22.79.90 - secretariat@sneccarrefour.fr Site : www.cfecgc-carrefour.org

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

- Besoins d'évolution des compétences associées :
En lien avec la stratégie du Groupe : développer la culture digitale. Corolaire du digital : accroître l'employabilité des collaborateurs, en particulier celle de préparateurs de commandes.
Deuxième axe stratégique : développer les compétences managériales.
- Liste des métiers émergents :
Chef d'équipe bâtiment, chef d'équipe robots, technicien robots et technicien bâtiment.
- Liste des métiers en tension :
Managers prévisions.
- Liste des métiers en évolution :
Préparateur de commandes dans le cadre du projet de polyvalence.
- Liste des métiers en vigilance :
Assistant/te administratif.

▸ SNEC :

Pourquoi ne parlez-vous pas des métiers de l'approvisionnement ?

Direction : *En effet, le métier a évolué, mais juste dans son mode organisation. Les futurs outils qui seront mis en place ne généreront pas de risque sur la base du métier d'approvisionneur.*

Prospective sur les métiers de demain :

Une étude DAVOS fait ressortir que le numérique va entraîner l'évolution ou la suppression de nombreux emplois dans diverses activités. A contrario, certains nouveaux métiers vont émerger.

Un constat :

Toutes les études relatives au devenir de l'emploi sont unanimes : de nombreux emplois risquent d'être perdus. Mais d'autres devraient les remplacer...

A savoir « 85% des emplois en 2030 n'existent pas encore aujourd'hui ».

La Direction réunira un groupe composé de représentants des métiers, d'ici la fin de l'année, afin d'anticiper au mieux les évolutions des métiers de Carrefour Supply Chain.

Ce constat permettra d'établir un plan d'action visant à :

- Permettre au Groupe de disposer des compétences nécessaires au déploiement de sa stratégie dans un environnement en constante mutation,
- Maintenir et/ou développer l'employabilité des collaborateurs,
- Gérer au mieux la démographie afin d'anticiper le transfert des compétences,
- Offrir des possibilités aux salariés de développer leurs compétences en interne et en externe.

➔ Le résultat des travaux de ce groupe de travail alimentera les discussions sur la GPEC qui seront partagées avec les partenaires sociaux.

➤ **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Répartition des embauches par CSP et sexe au 31/12/2017 :

Embauche en CDI : 24% de femmes contre 30% en 2016 et 75% d'hommes.

Répartition par sexe des salariés exerçant des fonctions d'encadrement ou décisionnelles au 31/12/2017 :

63% d'hommes (+1 point par rapport à 2016)

36% de femmes (-1 point par rapport à 2016)

Agir Ensemble

SNEC CFE-CGC 8 Allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE - SIRET 539 900 480 0010

☎ 09.84.22.79.90 - secretariat@sneccarrefour.fr Site : www.cfecgc-carrefour.org

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

A savoir qu'une négociation avec les partenaires sociaux destinée au renouvellement de cet accord s'ouvrira au cours du 1er semestre 2019.

➤ **Durée et aménagement du temps de travail.**

- Augmentation des heures travaillées par les CDI en 2017 :
Effectif CDI :
 - 2015 : 6 606
 - 2016 : 7 561
 - 2017 : 7 731.
- Temps partiel (choisi) en baisse au sein de Carrefour Supply Chain :
Concerne 58% de femmes et 41% d'hommes.
- Baisse constante des salariés affectés à des horaires de nuit.

Accord d'entreprise Supply Chain d'harmonisation du temps de travail des salariés Agents de Maîtrise et des Cadres du 18 janvier 2018.

- ❖ Dispositions communes aux Agents de maîtrise et Cadres, dès le 1er février 2018.
Mise en place d'une Commission Encadrement Réajustement du calendrier d'alimentation du CET :
 - 5 CP par an en mai, dans la limite du plafond
 - 5 JRTT ou JRS par an en décembre, dans la limite du plafond
 - Maintien du déplafonnement pour les seniors à partir de 55 ans.Refonte du dispositif des astreintes organisé par compétence sur l'ensemble des statuts.

- ❖ Dispositions spécifiques pour les AM au 1er juin 2018.
Mise en place d'un régime unique d'aménagement du temps de travail :
 - Période de référence correspondant à l'année civile
 - 39 heures de travail hebdomadaires pour tous (dont 2 heures supplémentaires) et 14 JRTT, soit un temps moyen de travail de 37 heures hebdomadaires sur l'année
 - Fluctuation du temps de travail de plus ou moins 3 heures, soit entre 36 et 42 heures hebdomadaires
 - Décompte des heures supplémentaires :
 - A compter de 43 heures de travail hebdomadaire
 - En fin de période de référence au-delà de la durée moyenne de 37 heures de travail par semaine
 - Paiement ou récupération, au choix du salarié, avec les majorations.

- ❖ Dispositions spécifiques pour les Cadres au 1er Février 2018...
Maintien du forfait annuel de 216 jours avec 14 jours de repos supplémentaires (JRS).
En cas de dépassement du forfait, possibilité de paiement majoré ou du transfert sur CET des jours excédentaires.
Majorations pour travail des jours fériés et/ou dimanches à 100% d'1/22 du salaire mensuel de base.

Majorations pour travail de nuit (22h00-5h00):

- Activité réalisée dans le rythme de travail habituel : 50€ par nuit
- Exceptionnel (activité réalisée en dehors du travail habituel de jour et sur l'intégralité de la nuit) : 70 € par nuit.

Déclaration d'activité une fois par jour.

Agir Ensemble

SNEC CFE-CGC 8 Allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE - SIRET 539 900 480 00010

☎ 09.84.22.79.90 - secretariat@sneccarrefour.fr Site : www.cfecgc-carrefour.org

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

➤ Rémunération.

- Quasi-stabilité de la rémunération annuelle moyenne.
- Baisse du montant des 10 plus hautes rémunérations.
- Une amélioration du pouvoir d'achat avec la NAO 2018 avec notamment :
 - ✓ Revalorisation de + 1,2%
 - ✓ Augmentation de la prime de vacances pour la porter à :
 - 1 050€ pour les employés
 - 1 200€ pour les AM à 39 heures
 - 930€ pour les cadres 7,8 et 9 en 2018 avec une nouvelle cible à 1200€ en 2019
 - ✓ Reconduction des avantages liés à la détention d'une Carte PASS
 - ✓ Reconduction de l'opération de remise sur achats supplémentaire sur le numérique
 - ✓ Ouverture du dispositif de la remise sur achats associée à la détention d'une carte C ZAM
 - ✓ Revalorisation de 1,2% de tous les types de contribution patronales au repas du midi des salariés
 - ✓ Revalorisation des CESU.

➤ Dialogue Social.

Accords nationaux signés en 2017.

- Procès-verbal de désaccord sur les salaires 2017 au sein de la société Carrefour Supply Chain du 1er mars 2017 signé par CFDT/FO/SNEC-CFE-CGC
- Accord annuel 2017 sur les dispositions sociales au sein de la société Carrefour Supply Chain du 1er mars 2017 signé CFDT/FO/SNEC-CFE-CGC
- Accord sur le travail à distance au sein de la société Carrefour Supply Chain du 23 mai 2017 signé par CFDT/CGT/FO/SNEC CFE CGC
- Accord relatif au contrat de génération au sein de la Société Carrefour Supply Chain 2017-2020 du 29 juin 2017 signé par FO/SNEC CFE CGC
- Accord sur le développement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de la société Carrefour Supply Chain du 29 juin 2017 signé par CFDT/ CGT/ FO/ SNEC.

Mise en place du Comité Social Economique.



Agir Ensemble

SNEC CFE-CGC 8 Allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE - SIRET 539 900 480 00010

☎ 09.84.22.79.90 - secretariat@sneccarrefour.fr Site : www.cfecgc-carrefour.org

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

Suspension de séance demandée par la secrétaire du CCE.

Les membres du CCE ont entendu les réponses de Florence BATCHOURINE et sont rassurés mais restent vigilants sur la suite et la mise en place des plans d'actions (mécanisation...) à échéance 2022.

✓ *Présentation de l'observatoire paritaire de la transformation sociale « Carrefour 2022 ».*

Une nouvelle instance paritaire :

Dans un contexte de forte mutation du secteur de la grande distribution, le groupe Carrefour a engagé une profonde transformation en lançant le **Plan « Carrefour 2022 »**.

En France ce plan a entraîné, sur le plan social, la négociation avec les organisations syndicales représentatives d'un Plan Départ Volontaire sur les Sièges & Fonctions Supports, d'un PDV PAM et Stations-Services, d'un PSE Carrefour Proximité ainsi que d'un accord sur les garanties sociales accompagnants les projets de passage en location-gérance ou de mise en franchise des hypermarchés ou supermarchés.

Dans le cadre de ces négociations et dans le but de maintenir un dialogue social de qualité, les parties ont souhaité, eu égard aux impacts sociaux potentiels des chantiers en cours ou à venir du Plan de transformation « Carrefour 2022 », créer une instance conventionnelle de concertation paritaire dont l'objectif sera de maintenir un dialogue prospectif sur le suivi et l'accompagnement social de la mise en œuvre du Plan « Carrefour 2022 » :

L'Observatoire paritaire de la transformation sociale « Carrefour 2022 ».

Mis en place par accord collectif conclu le 7 juin 2018 pour une durée déterminée du 1er juillet 2018 au 31 décembre 2022 (durée du plan « Carrefour 2022 »).

Composition et fonctionnement de l'Observatoire :

Deux catégories de membres :

- Des membres ayant voix délibérative :
 - 2 représentants par organisations syndicales représentatives au niveau du groupe CARREFOUR en France,
 - Des représentants de la Direction dont le nombre est égal à celui des membres des organisations syndicales à l'Observatoire.

- Des membres ayant voix consultative :
 - Les Délégués syndicaux de groupe,
 - Des représentants par organisation syndicale non représentative au niveau du groupe CARREFOUR en France mais dont la représentativité est établie dans au moins l'une des sociétés du groupe CARREFOUR en France,
 - + l'expert de l'observatoire qui participe de plein droit aux réunions.

Fréquence des réunions :

- 1 réunion par trimestre la première année
- 2 réunions par an les années suivantes
- Périodicité pouvant être revue si nécessaire (lancement nouveau projet important de transformation ayant des conséquences sur les organisations du Groupe).

Crédit d'heures d'1 jour par trimestre pour préparer les réunions.

Agir Ensemble

SNEC CFE-CGC 8 Allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE - SIRET 539 900 480 00010

☎ 09.84.22.79.90 - secretariat@sneccarrefour.fr Site : www.cfecgc-carrefour.org

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

Le rôle et les missions de l'Observatoire.

« L'Observatoire a notamment pour rôle de suivre l'impact social de l'ensemble des chantiers de la transformation sociale et organisationnelle et en premier lieu ceux prévus par le plan « Carrefour 2022 », ses dispositifs d'accompagnement associés ainsi que l'efficacité des mesures des accords négociés par les partenaires sociaux. »

- 1> Suivre et analyser l'efficacité des dispositifs d'accompagnement négociés.
- 2> Synthétiser les actions menées en application des accords issus du Plan « Carrefour 2022 ».
- 3> Analyser les impacts sur l'emploi, de rechercher et suggérer toute proposition d'amélioration de mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement.
- 4> Proposer des actions correctives en vue d'améliorer l'efficacité des dispositifs accompagnant les changements induits par les mutations du secteur de la grande distribution.
- 5> Débattre et proposer des plans et dispositifs préventifs destinés à mieux préparer les salariés à l'émergence de nouveaux métiers ou à la transformation des métiers existants.
- 6> Analyser le contenu, organisationnel, fonctionnel, commercial et économique des projets de réorganisation planifiés.
- 7> Suivre les résultats et transmettre ses conclusions au Comité Emploi et GPEC.

L'observatoire ne se substitue pas aux prérogatives des IRP ou du Comité Emploi et GPEC.

L'expert de l'Observatoire : rôle et modalités de désignation

Un expert (Cabinet James Jisbert) désigné lors de la 1ère réunion de l'Observatoire :

- > Par les membres ayant voix délibérative ;
- > A la majorité des membres présents ;
- > Parmi les experts proposés par les délégations syndicales et/ou par la Direction.

Un expert qui participe de plein droit aux réunions de l'Observatoire.

Dans ce cadre, l'expert :

- Participe à l'analyse des projets et de leurs impacts sociaux ;
- Étudie les dispositifs de reclassement négociés et participe à leur suivi ;
- Facilite la coordination et la consolidation des informations ;
- Accompagne et soutient techniquement les membres de l'Observatoire et, à leur demande,

Les membres des commissions paritaires de suivi locales ou nationales (formation, assistance préparatoire, groupes de travail...).

Après chaque réunion, un relevé de conclusions sera rédigé par l'expert, qui le transmet aux membres de l'Observatoire. Ce relevé est également transmis aux membres du Comité « Emploi & GPEC ».

✓ Questions diverses.

- Cartographie des entrepôts.

La direction va envoyer la cartographie actualisée des entrepôts.

- Point sur les tenues de travail.

Problématique sur les commandes faites en Asie.

Agir Ensemble

SNEC CFE-CGC 8 Allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE - SIRET 539 900 480 0010

☎ 09.84.22.79.90 - secretariat@sneccarrefour.fr Site : www.cfecgc-carrefour.org

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

Dans l'attente de nouvelle production, l'objectif est de doter un maximum de collaborateurs.
Des actions ont été demandées sur les entrepôts.

- 1> Distribution des tenues sur les 9 entrepôts bloqués précédemment avec les conditions suivantes :

Ne pas fournir les dotations complètes, demandées par les collaborateurs initialement, dans un objectif de fournir une dotation minimale à tous.

Prioriser les éléments de protection contre le froid concernant les entrepôts d'Air sur la Lys, Crépy, Cholet, Colomiers, Plaisance, Le Rheu, Saint Quentin Fallavier et Saint Gilles.

- 2> Dépannage entre entrepôts du bassin selon les étapes suivantes avec comme objectif « SOLIDARITE » :

- Identification d'un coordinateur santé au travail piloté par bassin (action en cours)
- Remonter pour chaque entrepôt auprès du pilote bassin les manquants prioritaires et les stocks pouvant être partagés (pour le 16 novembre 2018 au plus tard).
- Analyse et réparation des stocks sur les sites du bassin par le pilote bassin.
- Transfert de la marchandise en inter dépôt sur le bassin.

Si besoin, des échanges interbassins pourront être mis en œuvre sur quelques références.

- 3> Solutions de secours :

- Pour palier aux manquants sur les éléments de protection contre le froid, une commande vers un autre fournisseur pourra être réalisée.
- RDV le 19 octobre 2018 avec la Direction des Achats non marchands pour référencer les articles nécessaires → En attente du référencement.

- Point sur le PDV du siège.

Suivi des dossiers validés au 1 octobre 2018.

- Direction PFT : 35 suppressions de postes envisagées : 2 candidatures validées en septembre dont 2 en mobilité externe. Au cumul 26 candidatures validés dont 5 en mobilité interne et 21 en mobilité externe.
- Direction Supply Chain France : 223 suppressions de postes envisagées : 15 candidatures validées en septembre dont 15 en mobilité externe. Au cumul 208 candidatures validées dont 22 en mobilité interne et 106 en mobilité externe.
- Direction finance : 31 suppressions de postes envisagées : 2 candidatures validées en septembre. Au cumul 31 candidatures validées dont 2 mobilité interne et 29 en mobilité externe.
- Direction Ressources Humaines : 5 suppressions de postes envisagées : 1 candidature validée dont 1 en mobilité externe. Au cumul 9 candidatures validés dont 2 en mobilité interne et 7 en mobilité externe.

- Pourquoi la BDES n'est toujours pas à jour sur les sites et pourquoi certains élus ont des problèmes de connexions et de formations ?

Un état des lieux a été fait par bassin. Mais il reste quand-même à résoudre le point sur la connexion et le mot de passe sur l'application Carrefour.

Une procédure va être envoyée au RRH pour expliquer aux collaborateurs le bon suivi du process.

La communauté RH alimente la BDES qui devrait être à jour sur tous les établissements avant la fin de l'année 2018.

Suite au NAO 2018,

- Où en sommes-nous sur les SPOT WIFI ?

Certains établissements ont déjà ces spots wifi tels La Courneuve et Le Mans.

Agir Ensemble

SNEC CFE-CGC 8 Allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE - SIRET 539 900 480 00010

☎ 09.84.22.79.90 - secretariat@sneccarrefour.fr Site : www.cfecgc-carrefour.org

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

Le projet est en cours sur Carpiquet.

Pour Colomiers par exemple, le sujet de spot wifi a été abandonné car il y avait un problème de connexion avec la vocale.

- Combien de collaborateurs Supply Chain ont pu profiter de la carte C'ZAM ?

Nous n'avons pas encore de chiffres arrêtés à octobre mais en septembre il n'y avait aucune demande. Ce sont les remontées de Carrefour Banque.

- Où en sommes-nous sur le projet des drives établissements ?

A ce stade, le projet a été étudié.

Luneville et Salon de Provence sont en lien avec l'enseigne Market.

Crépy et Saint Vulbas sont à l'étude.

- Pourquoi des sites n'ont pas de proposition sur le Mécénat de compétences ?

La direction reviendra vers les collaborateurs pour la mise en place avec une feuille de route.

Déjà mis en place par exemple, à Saint Vulbas avec l'antenne de Lyon « d'Emmaüs défi ».

Suite aux NAO 2017

- Où en sommes-nous avec l'auditeur social ?

Une personne a été recrutée début 2018 mais a démissionné de manière très rapide...

La direction prend l'engagement de mener à bien l'audit social et les résultats seront présentés au plus tard au mois d'avril 2019.



Agir Ensemble

SNEC CFE-CGC 8 Allée des Bergeronnettes 13013 MARSEILLE - SIRET 539 900 480 00010

☎ 09.84.22.79.90 - secretariat@sneccarrefour.fr Site : www.cfecgc-carrefour.org