

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DU GROUPE CARREFOUR

SNEC CFE-CGC
8 Allée des Bergeronnettes
13013 MARSEILLE

CCE SUPPLY CHAIN **Rungis, le 18 décembre 2018**

› **Direction** :

Gabriel TADJINE (DRS Supply Chain)
Pascale VILLE (DRH Supply Chain)
Joana DA FONSECA (Juriste Relations Sociales)

› **SNEC** :

Jean-Marc MONTERO
Patrick RIGAUD
Christian HELLEBOID
Frédéric ARMAND
Bruno BILLY

➤ **Ordre du jour**

- ✓ Approbation des PV des réunions CCE des 5 octobre 2018 et 31 octobre 2018.
- ✓ Information et consultation relative à la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de Carrefour Supply Chain. Intervenant : Pierre Laurent PREUX Directeur Learning, Talent et Culture.
- ✓ Consultation relative au transfert de l'activité de Cavaillon et les modalités de réintégration des collaborateurs sur le site de Salon de Provence suite à l'information du CCE du 5 octobre 2018. Intervenant : Thierry QUARANTA Directeur bassin.
- ✓ Information et consultation relative à la situation économique et financière de Carrefour Supply Chain. Intervenant : Hugues MARSAULT Expert-comptable expert EMA et Romain PORTIER Directeur analyse de la performance et du cycle de gestion.
- ✓ Information relative aux évolutions App Carrière. Intervenant : Kim DUBOURG Responsable Projets.
- ✓ Questions diverses.

✓ **Approbation des PV des réunions CCE des 5 octobre 2018 et 31 octobre 2018.**

L'approbation des PV des réunions CCE des 5 octobre 2018 et 31 octobre 2018 est reportée au prochain CCE pour cause d'arrivée tardive de ces procès verbaux.

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

✓ *Information et consultation relative à la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de Carrefour Supply Chain. Intervenant : Louis Laurent PREUX Directeur Learning, Talent et Culture.*

▸ SNEC :

Le SNEC s'interroge sur la politique sociale de Carrefour.

Le manque de communication explicite de la direction sur la politique Sociale et sur les conditions de travail de l'encadrement devient anxiogène.

Effectivement l'encadrement, pilier de l'entreprise et acteur principal des directives, se retrouve dans une perspective à long terme bien inquiétante.

Les orientations stratégiques ainsi que le plan de Transformation 2022 restent des sujets très incertains pour l'encadrement de la Supply Chain. Les plans d'actions mis en place pour une baisse importante des coûts dans le plan de Transformation 2022 ne sont toujours pas clairement identifiés par les managers de l'entreprise.

Il est nécessaire que la Direction démontre à son encadrement qu'il est un véritable soutien perspicace et efficace. Que la direction lui redonne une motivation durable et des engagements forts.

L'évolution de l'emploi et des qualifications, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la formation professionnelle continue avec des thématiques sur le management, la santé sécurité au travail et les conditions de travail doivent rester des sujets prioritaires pour l'entreprise.

Le SNEC sera vigilant sur les actions à venir de la direction et prendra les mesures appropriées pour accompagner l'encadrement.

- Rappel des Priorités de la Formation 2018 avec 4 thématiques prioritaires avec l'évolution des formats et du mode de gestion.

Perspectives 2018-2019

✓ Prévisionnel 2018.

• Thématiques :

1> Santé et sécurité au travail : Thématique récurrente avec un focus sur les nouvelles modalités pédagogiques et harmonisation.

2> Métier : Thématique récurrente : respect du plan de formation avec en Top 3 :

- Les bonnes pratiques de la préparation de commande
- Optimisation des pratiques métiers de la Supply Chain
- Connaissance du circuit marchandise Réception - Expédition

3> Digital : Création d'une formation présentielle sur les réseaux sociaux :

=> Pilote en février 18 et déploiement à partir de mars

- Déploiement du « Mobile Learning » (formation sur téléphone portable) x 4 :

=> Les Extincteurs - Le défibrillateur - Gagner 20 mn par jour sur Excel - Bien intégrer un nouvel alternant.

4> Management : Création d'une formation sur le management situationnel déployé dans les Campus.

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

- **Formats/Gestion :**

1> **Parcours qualifiants** : Mission en cours dans le bassin Sud (bassin pilote).

2> **Pédagogie harmonisée** : Conception de parcours sous la forme de « ceintures » (conception 2018 pour déploiement en 2019 focus jaune et bleue dans bassin Sud) : Ceinture jaune : métier et sécurité - Ceinture verte : Evolu Pro - Ceinture bleue : Cléa - Ceinture marron : Voltaire (certification ++) - Ceinture noire : B21 (ceintures vertes et suivantes : en lien avec la France)

3> **Formateurs internes et formés.**

4> **Suivis irritants pour les régler :**

- Absentéisme formation : en baisse (11% versus 12,5% tous formats confondus)
- Autre irritant : focus collaborateurs peu formés (point en cours en lien avec chaque entrepôt et siège)

Les membres du CCE s'interrogent sur la communication et la manière de faire passer ces formations. Ils ont l'impression qu'on les « infantilise » (Ceintures de couleur) et que le caractère obligatoire choque.

▸ **SNEC :**

Avez-vous un fichier comptabilisant le nombre de collaborateurs qui n'ayant pas participé à une formation ? Et est-ce que ces formations sont repositionnées sur l'année suivante ?

Direction : oui, nous savons par entrepôt le nombre de salariés qui n'ont pas suivi de formation. La formation devrait être repositionnée l'année suivante (ECC validation par le N+1).

Prévisionnel de la formation pour 2019 :

- Sur les 5 millions d'euros prévu pour la formation, 65 % touchera les employés, 800 000 euros seront alloués à la formation des AM et 600 000 euros à celle des cadres.

➤ **Santé sécurité au travail et Conditions de travail.**

- Evolution des indicateurs Taux de Fréquence et Taux de Gravité du périmètre entrepôt.

Le taux de fréquence est en baisse chaque année depuis 4 ans. Le taux de gravité est en légère hausse.

Pour précision :

- Baisse significative de -15% des accidents de travail depuis 2014 et de leur gravité (- 11%)
- La fréquence des accidents de travail reste encore élevée par rapport aux statistiques accidents de travail de la CNAMTS
- Le nombre de jours d'arrêt moyen reste très important (57,7 jours en 2017 contre 61 jours en 2015).

- Causes principales des accidents de travail :

En 2017, la cause principale AT était pour 46 % « la charge physique de travail » suivi de près par

« La circulation et déplacement à l'intérieur des bâtiments » pour 18 %.

A fin septembre 2018, la cause principale AT est pour 44 % « la charge physique de travail » suivi de près par « circulation et déplacement à l'intérieur des bâtiments » pour 21 %.

- **Formation « Manager la Santé, Sécurité au Travail ».**

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

Création et mise en place d'une formation sur 3 ans de « Management de la Santé, Sécurité au Travail » intégrée dans les priorités de formation et déclinée selon les statuts.

- En 2016, 230 Cadres ont été formés sur 2 jours.
- En 2017, 460 AM ont été formés sur 1 jour.
- En 2018, les employés ont effectué une demi-journée. (A savoir en 2017 formation des formateurs et en 2018 déploiement des sessions).

Pour précision, la formation pour les cadres est plus longue car plus « lourde » en ce qui concerne la responsabilité pénale et civile.

➤ Tenues de travail.

La direction a pris l'engagement lors des NAO de 2017 avec les partenaires sociaux d'équiper tous les collaborateurs Carrefour Supply Chain de tenues de travail (tenues qualitatives et résistantes, pratiques et adaptées aux contraintes environnementales et renforçant la fierté d'appartenance à Carrefour Supply Chain).

Les livraisons des tenues de travail se sont échelonnées entre juillet et mi-septembre sur l'ensemble des entrepôts. Les équipes RH et opérationnelles se sont fortement mobilisées pour préparer l'ensemble des dotations individuelles (cabas individuel).

Il y a eu une problématique de stock insuffisant pour répondre à l'ensemble des besoins collaborateurs.

La Direction de Carrefour Supply Chain a décidé de lancer une nouvelle production pour permettre à chaque collaborateur d'avoir une dotation complète.

➤ Projet Polyvalence Calendrier prévisionnel.



Une réunion va être faite début 2019 pour relancer le dossier et faire un état des lieux sur le projet polyvalence.

➤ Ouverture des négociations relatives à la Santé et Sécurité.

La santé et la sécurité de tous les salariés est une priorité pour Carrefour Supply Chain.

Au cours des dernières années, l'entreprise a mené des actions pour prévenir les risques professionnels notamment par le biais :

- de la réalisation d'un plan d'actions portant sur la santé au travail (2012-2014),
- de la mise en œuvre d'une convention de partenariat avec la CRAMIF (2015 – 2017),
- d'investissement de matériel d'aide à la manutention (filmeuses automatiques, dépileurs, engins à levée auxiliaire...),
- de la construction de nouveaux entrepôts dans le cadre du projet de transformation de notre Supply Chain.

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

En parallèle de ces actions, l'entreprise a également mis en place une organisation dédiée à la prévention des risques professionnels :

- Création du poste de responsable santé sécurité au travail en 2014 : permettant la définition et la mise en œuvre d'une politique de santé, sécurité au travail adaptée à Carrefour Supply Chain,
 - Création du poste de « Coordinateur Santé au travail » afin d'assurer au niveau local (sites et entrepôts logistiques) :
 - la déclinaison des axes stratégiques nationaux et faire respecter les exigences en matière de santé afin de prévenir et réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles ainsi que leur gravité,
 - l'accompagnement de la direction du site dans la démarche de prévention des risques,
 - l'appropriation du sujet par les différents acteurs du site pour mettre en place une culture sécurité.
- Afin de poursuivre ses actions destinées à améliorer la santé, la sécurité et plus généralement les conditions de travail quotidiennes de ses salariés :
- Ouverture des négociations au cours de l'année 2019.

➤ **Politique Handicap.**

- ✓ Carrefour Supply Chain, une entreprise handi accueillante.

Une hausse significative du pourcentage de travailleurs handicapés :

- 2015 : 5,43 %
- 2016 : 5,46 %
- 2017 : 5,55 %

A savoir que le Free Handi 'se Trophy 2019 se déroulera du 17 au 25 mai 2019 de Lyon à Marseille.

La secrétaire du CCE lit une délibération :

« Les membres du CCE ont pris connaissance des éléments de la politique Sociale de l'entreprise. Concernant le plan de formation prévisionnel 2019, les membres du CCE souhaitent depuis déjà 2 ans que les formations soient faites selon :

- La stratégie de l'entreprise,
- Des demandes des managers pour le développement des compétences de leurs équipes,
- De la politique GPEC et de la formation qualifiante
- Que les formations en heures soient regroupées sur une journée de 7h de formation afin de ne pas pénaliser l'organisation des différents services.

Malheureusement, nous ne faisons que constater que le plan de formation comme chaque année, n'est pas réalisé.

Nous pouvons donc nous interroger si la formation est vraiment un élément pour notre société.

Dans le budget versé par le CICE, une part est allouée à la formation, nous souhaiterions donc que le prévisionnel soit réalisé.

Vu les thèmes importants qui auraient dû être abordés dans ce plan de formation (santé et la sécurité au travail), une question se pose à nous : avez-vous une réelle préoccupation de la santé et de la sécurité de vos salariés ?

La stratégie exposée lors du comité de groupe est bien plus importante pour les magasins que la Supply Chain, car la stratégie qui va nous être imposée en tant que tel, aura aussi par un impact sur les salariés de la Supply Chain.

Au vu des éléments cités ci-dessus, nous ne pouvons que remettre en cause la politique sociale de l'entreprise. »

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

Cette délibération vaut avis du CCE et est soumise au vote :
12 votes favorables dont 2 du SNEC et 8 abstentions.

✓ *Consultation relative au transfert de l'activité de Cavaillon et les modalités de réintégration des collaborateurs sur le site de Salon de Provence suite à l'information du CCE du 5 octobre 2018. Intervenant : Thierry QUARANTA Directeur bassin.*

En raison de l'état de saturation de l'entrepôt Produits Frais de Salon-de-Provence, il a été décidé en 2015 de :

- lancer d'importants travaux d'agrandissement,
- d'ouvrir un nouvel entrepôt Produits Frais sur Cavaillon, dans l'attente de l'achèvement de ces travaux.

L'exploitation du site de Cavaillon a perduré au-delà de l'achèvement des travaux, suite à la décision du Groupe de confier à la société Carrefour Supply Chain l'approvisionnement des magasins exploités par la société ERTECO (projet Caravelle), dans l'attente de l'ouverture d'un entrepôt presté pour gérer les volumes supplémentaires générés.

En 2018, le groupe a pris la décision de prester l'activité de Cavaillon à la société STEF située à Aix en Provence, à compter du 21 Janvier 2019 (date prévisionnelle).

La reprise de l'activité Produits Frais par le prestataire se fera sans reprise de personnel.

En conséquence :

- 2 salariés seront mis à disposition du prestataire pour piloter l'activité de ce site presté.
- Les autres salariés affectés sur Cavaillon seront réintégrés sur leur site d'origine de Salon-de-Provence. Ils seront tous reçus individuellement pour les en informer.
- Soit de la conservation du poste occupé sur Cavaillon, dans la limite des postes disponibles sur Salon.
- Soit du retour au poste occupé avant leur mutation temporaire sur le site de Cavaillon (sur leur poste initial de Salon).

Le projet a été annoncé en CE le 28/08 et en CHSCT le 13/09.

Le CHSCT et le CE ont rendu un avis défavorable.

A savoir que la consultation de ce jour se fera en deux temps :

- 1ère consultation sur le transfert de l'activité de Cavaillon,
- 2ème consultation sur l'intégration des collaborateurs.

La secrétaire du CCE lit une délibération.

« Les membres du CCE ne comprennent pas pourquoi l'activité de CAVAILLON est transférée dans sa totalité sur un site prestataire alors que cette activité a été traitée par des salariés CARREFOUR depuis plus de 3 ans.

Ils ont démontré grâce à plusieurs enquêtes de satisfaction clients (4 Fois dans le TOP 3 et 2 fois Premier site Intégré de France sur les 2 dernières années), que la qualité de prestation répondait largement aux attentes de nos clients et que les coûts étaient maîtrisés et rentables.

- Pourquoi faire appel à un prestataire ?
- Pourquoi ne pas faire confiance à l'ensemble des salariés qui se sont investis pour changer de lieux, changer de poste, changer de vie pendant plus de 3 ans ?

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

La réintégration sur Salon n'était pas une obligation pour maintenir l'emploi.

Quelle est la stratégie de l'entreprise d'avoir un entrepôt sur la région d'Aix en Provence avec une majorité de Clients du Vaucluse, Drome, Ardèche, Gard et Hérault.

- Est ce que ces magasins vont rester sur cet entrepôt ou des changements sont à prévoir dans les mois à venir ?

Au final, des coûts supplémentaires pour l'entreprise !

A 3 reprises, ces salariés ont vu des changements de date pour prolonger Cavaillon.

Comptez-vous faire un geste pour récompenser ces équipes engagées ? »

La délibération est passée au vote.

13 votes favorables dont 2 du SNEC et 8 abstentions.

✓ Information et consultation relative à la situation économique et financière de Carrefour Supply Chain. Intervenant : Hugues MARSAULT Expert-comptable expert EMA et Romain PORTIER Directeur analyse de la performance et du cycle de gestion.

Rapport de l'expert de CCE M. Hugues MARSAULT :

Situation économique et financière.

Chiffre d'affaires et résultats Groupe CARREFOUR.

Forte accélération de la baisse des résultats en 2017, sous l'effet de la détérioration de la performance opérationnelle en France et des charges non courantes.

Le résultat opérationnel courant s'établit à 2 006 M€ en 2017, en retrait de - 14,7 % par rapport à 2016, sous l'effet de la baisse du taux de marge des activités courantes (- 0,4 pt à 23,1 %), combinée à la hausse des coûts de distribution : frais généraux (+ 3,5 %) et amortissements et provisions (+ 5,4 %).

Le ROC de 2 006 M€ est réalisé à hauteur de 1/3 environ par chacune des 3 grandes zones (France, Amérique Latine, Europe).

Situation financière Groupe CARREFOUR.

Depuis 2010, l'endettement financier net a été divisé par 2, confirmant le renforcement continu de la situation financière de CARREFOUR sur la période.

Des investissements 2017 en retrait par rapport à 2016 avec une baisse des investissements France à hauteur de 820 M€ en 2017 contre 1 170 M€ en 2016.

En France : Forte accélération de la dégradation du Résultat Opérationnel Courant en 2017 dans un contexte de chiffre d'affaires globalement stable.

Forte dégradation donc du Résultat Opérationnel Courant en 2017 :

- Pertes toujours importantes sur le périmètre des magasins ex DIA.
- Accélération de la dégradation des résultats des hypermarchés.
- Pertes élevées sur le E-commerce.

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

Contexte économique et commercial France.

La forte concurrence des enseignes et la poursuite de la guerre des prix et des promotions profitent aux enseignes des indépendants (LECLERC, INTERMARCHE).

L'agressivité des nouveaux acteurs (spécialistes comme GRAND FRAIS, BIOCOOP, ...) et des nouvelles formes de commerce (drive, internet, ...) qui captent toute la croissance (et donc des gains de parts de marché).

Le e-commerce poursuit sa croissance à 2 chiffres.

Montée en puissance du « magasin digital » au détriment du « magasin physique ».

Analyse des difficultés CARREFOUR France.

L'absence de décisions stratégiques au profit de décisions « court termistes » ainsi que des décisions stratégiques mal adaptées, ont fragilisé le Groupe Carrefour, alors même que les difficultés étaient déjà identifiées depuis plusieurs années pour certaines d'entre elles :

- Echec commercial, financier et, au final, social, de la reprise de DIA FRANCE, qui va entraîner la suppression de 2 262 postes, qui aura coûté, à date, plus de 1 milliard d'euros.
- Insuffisance des investissements prix qui entraîne des pertes de parts de marché.
- Perte importante de parts de marché des hypermarchés dans le non alimentaire.
- Retard considérable dans le e-commerce alimentaire (Drive) et non alimentaire. Le e-commerce Carrefour pèse de l'ordre de 1 % de son chiffre d'affaires, à un niveau très en dessous de ses concurrents.
- Absence d'alliances ou de partenariats majeurs et stratégiques (achats et E-commerce).
- Politique financière sous pression des marchés financiers.

Plan de transformation CARREFOUR 2022.

✓ Objectifs économiques et conséquences sociales.

- Le nouveau modèle opérationnel apparaît plus pour être une organisation qui vise, au travers du PDV, à réduire les coûts de structure qu'un modèle managérial.

1> Une organisation simplifiée et ouverte :

- Rationalisation des sièges et fonctions supports.
- Plan de Départs Volontaires (PDV) dans les sièges et fonctions supports.

Les principaux enjeux à relever pour la nouvelle organisation des Sièges et Fonctions Supports portent sur l'adéquation de l'organisation « résiduelle », des effectifs restants, des outils et des procédures à la réalisation des missions et à la charge de travail supplémentaire.

- Les fermetures de magasins répondent à des objectifs à caractère purement économique et financier.
- 2> Des gains de productivité et de compétitivité :
- Optimisation des achats marchands et non-marchands et réduction des coûts logistiques.
 - Cessions et fermetures de 273 magasins (Ex.DIA).
 - Passage en location gérance de 79 magasins (Ex.DIA).
 - Diminuer les pertes des magasins Ex. DIA et arrêter les pertes de 2 hypermarchés.
 - Passage en location gérance de quelques hypermarchés.
 - Réduction des surfaces non alimentaire.

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 principal enjeu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi France est de mettre en œuvre des moyens suffisants dans l'accompagnement, dans la durée et dans les montants pour :

- en priorité, réussir le reclassement interne des salariés impactés au sein du Groupe CARREFOUR
 - à défaut, identifier, en toute hypothèse, une solution de reclassement externe (= 0 licenciement sec).
- Les conséquences sociales de certains projets, parce qu'ils ne sont pas précis dans leur contenu, ni dans leur calendrier, suscitent des inquiétudes : périmètre du passage en location - gérance d'hypermarchés, réduction des coûts logistiques, automatisation et nouvelles technologies ...

3> Un univers omnicanal de référence :

- Lancement de la plateforme e-commerce CARREFOUR.fr (France).
- Enveloppe d'investissements digitaux de 2,8 Md€ sur 5 ans (Groupe).
- Ouverture de 170 nouveaux Drive en France.
- Création de partenariats e-commerce.

Un enjeu social à relever pour la création d'un univers omnicanal en ligne et physique double :

Sur les effectifs, piloter l'impact social du « transfert » du commerce physique vers le commerce en ligne et sur les métiers, recruter des compétences/former aux nouveaux métiers.

- Le développement de l'offre alimentaire de produits frais, bio, marques propres est un enjeu commercial, qui va prendre du temps pour sa montée en puissance et sa contribution significative au chiffre d'affaires et aux résultats, surtout que les concurrents ont la même stratégie et certains ont pris de l'avance sur CARREFOUR.

4> Refonte de l'offre au service de la qualité alimentaire :

- Développer l'offre alimentaire : produits frais, Bio et Marques propres.

✓ **Contexte CARREFOUR France.**

Plan de transformation CARREFOUR 2022 conduisant à :

- Un Plan Départ Volontaire portant sur la suppression de 2 400 postes dans les Sièges et fonctions Supports, dont le coût est évalué à 300 M€
- Un Plan Sauvegarde Emploi portant sur la suppression de 2 200 postes (fermeture des magasins ex.DIA intégrés), dont le coût est évalué à 200 M€
- Mise en location - gérance de 5 hypers
- Un PDV Hyper portant sur le PAM et les Stations-Services.

Les Hypers continuent de perdre des parts de marché.

Le ROC France se dégrade fortement (hors PSE et PDV).

Néanmoins, le Groupe conclut à des « résultats semestriels 2018 positifs »

✓ **Le projet CARAVELLE a été ralenti et/ou impacté par plusieurs évènements :**

- L'intégration de ERTECO.
- Des délais difficilement maîtrisables pour les entrepôts.
- Une évolution du mix métiers/mix enseignes se traduisant par la montée de la proximité.
- Le ralentissement, pour des raisons d'équilibre économique et financier, des transformations d'entrepôts.
- L'élargissement des assortiments.

✓ **Les orientations stratégiques.**

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

1> Projet d'organisation par sites et par bassins.

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

- 2> Maîtrise des coûts (transport et approvisionnement).
- 3> Un omnicanal de références (PPC et mécanisation).
- 4> Accompagnement de la transformation de l'offre alimentaire.
- 5> Engagement RSE et dynamique RH (programme Open Up).

✓ **Les résultats opérationnels.**

L'analyse des résultats opérationnels de CARREFOUR SUPPLY CHAIN est réalisée à partir des ratios des coûts logistiques / chiffre d'affaires livré selon la structure des coûts logistiques suivante :

- Coûts fixes.
 - Coûts variables.
 - Coûts de transport.
 - Coûts internes.
 - Financement.
- Coûts logistiques de CARREFOUR FRANCE : en 2017, les coûts logistiques/CA livré s'établissent à 5,73 % (5,67 % hors PPC), nettement supérieurs à ceux de 2016 (5,40 %), soit + 0,30 pt et + 6,1% après + 0,18 pt et + 3,5 % en 2016 sur 2015.
- Coûts logistiques de CARREFOUR SUPPLY CHAIN : le résultat opérationnel courant 2017 se détériore par rapport à celui de 2016, principalement sous l'effet de l'inflation du gasoil (- 10 M€), du coût de l'augmentation des surfaces (- 17 M€), des surcoûts liés à l'élargissement de l'assortiment (- 10 M€), du coût des débords, des réservations de moyens (transport) et des heures supplémentaires (- 14 M€), de la détérioration de la performance transport (- 13 M€) et de la productivité entrepôt (- 10 M€).

Précisions sur les données économiques :

- Les gains captés par les plans d'actions en 2017 sont de 42M€ qui se composent pour : 7 millions de coûts fixes, 10 millions de manutention, 23 millions pour le transport et 2 millions pour les gains et pertes.
- Composantes des pertes :
 - « Inflation dont gasoil » : hausse de salaires et négociation avec les prestataires.
 - « Effet valeur colis » : coût de manutention et taux de remplissage camions.
 - « Coût de la transformation » : ouverture et transformation entrepôts.
 - « Assortiment » : périmé entrepôt et place dans l'entrepôt et chemin de préparation ;
 - « Sécurisation service » : entrepôts de débord et surréservation transport.
 - « PPC » : Manque de volumes.
 - « Performance transport » : la transformation des sites (caravelle).
 - « Productivité entrepôt » : manutention.
 - « Autres » : reprise de provision fiscale (9 millions en 2016), franchise de loyers (5 millions) et grève (mai pour 3 millions).

- A propos des coûts logistiques Carrefour France (hors PPC).

Analyse des principaux ratios :

Le coût colis complet augmente en 2017, + 4,9 % principalement sous l'effet de la baisse des volumes hypers (- 2 %) et de l'augmentation des volumes proximité (+ 15 %) ;

En effet, le volume de colis livrés augmente de + 0,4 %, la valeur colis baisse de - 0,4 % alors que le chiffre d'affaires livré est stable.

Le taux de prestation des entrepôts intégrés se situe à 6,71 % en 2017 pour 6,77% au budget.

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

La secrétaire du CCE lit une délibération.

« Concernant la situation économique et financière de l'entreprise, le Comité Central d'Entreprise trouve intolérable d'être consulté le 18 décembre 2018 sur des résultats économiques 2017.

Le CCE constate qu'il n'a pas bénéficié des informations légales prévues par le code du travail, et n'a notamment pas bénéficié d'une base de données économiques et sociales conforme.

Le CCE rappelle que la procédure d'information consultation notamment sur la situation économique et financière de l'entreprise a pour source d'informations et support de préparation la BDES.

Le CCE doit en outre obtenir les réponses précises à ces questions, et qu'à défaut de telles réponses, il ne peut être considéré comme avoir été destinataire de toute l'information utile.

Les membres du CCE rappellent qu'ils sont soumis à une obligation de confidentialité et que la direction ne peut refuser de communiquer des informations aux membres du CCE sous prétexte que l'information serait trop sensible.

Il est ainsi fait sommation à la direction de mettre en place le processus d'information conforme, de mettre à jour les documents d'information (BDES) et de communiquer tous les éléments d'information dont doivent disposer les élus.

Ainsi, le CCE rappelle qu'il a posé les questions suivantes, sans réponse précise de la direction :

- Projets pour les entrepôts de COLOMIERS et CARPIQUET ?
- Quid du projet de réduction des coûts logistique avec ses conséquences sociales ?
- Impacts organisationnels et sociaux de la transformation des formats ?

Notre avis 2017 avait été fondé sur la restructuration 2018. Nos craintes lors de la consultation d'octobre 2017, se sont avérées fondées.

A aujourd'hui nos craintes se portent sur :

- L'externalisation
- La mécanisation
- Le rapprochement avec Super U

Les membres du CCE vous ont alerté sur la situation économique de l'entreprise.

Nous constatons aujourd'hui que Carrefour ne fait plus d'investissement, mais rembourse plus fortement ses emprunts qui assainissent les comptes de l'entreprise mais risquent de dénigrer le lien social.

La stratégie exposée lors du comité de groupe est bien plus importante pour les magasins que la Supply Chain, car la stratégie qui va nous être imposée va l'être également par des coûts non communiqués.

En synthèse, Carrefour va encore faire des bénéfices, et ce au profit des actionnaires et au détriment des salariés de la Supply Chain. »

Cette délibération vaut avis du CCE et est soumise au vote :

13 votes favorables dont 2 du SNEC et 8 abstentions.

✓ *Information relative aux évolutions App Carrière. Intervenant : Kim DUBOURG Responsable Projets.*

Malgré l'absence de Kim DUBOURG, Responsable projets, la direction fait une information condensée relative aux évolutions App Carrière.

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

L'entretien de carrière et de compétences est composé de deux entretiens et enjeux principaux :

- Faire un bilan sur les projets de l'année écoulée et de se projeter sur ceux à venir. (Entretien de performance)
- Faire un point sur les compétences et envies du collaborateur afin de construire un réel plan de développement professionnel et personnel. (Entretien professionnel de développement)

C'est un moment privilégié d'échanges entre le collaborateur et son manager.

- ✓ Vers une évolution de l'ECC.

Un projet d'évolution de la trame de l'ECC pour les cadres, AM et employés sera mené au cours de l'année 2019 par la Direction Talents et Cultures France de la DRH France.

Objectif :

- Gestion et pilotage de carrière pour tous les collaborateurs, développer les mobilités entre les formats.

✓ Questions diverses.

- ✓ Qu'elle est le service qui s'occupe du référencement au niveau national ?

Il s'agit de la Direction des Achats Non Marchands (EPI et tout matériel).

- ✓ Traitement des gains et pertes suite aux interventions des gilets jaunes ?

La direction attend la remontée des chiffres par établissement car tous les sites n'ont pas été touchés au même niveau.

A partir de ces remontées, la Direction établira une même règle de chiffrage pour tout le monde.



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