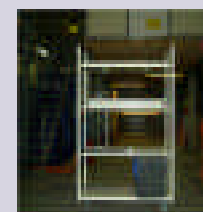
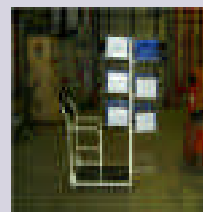
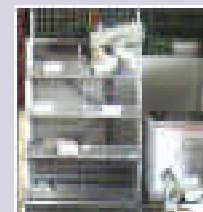
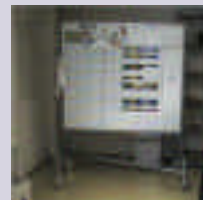


L'Hyper !

N°206/05
26 septembre
2005
26 pages



Emplois
Nouvelles technologies
Restructurations
Réorganisations
GPEC



La plage est le lieu idéal pour rêver, alors un instant fermons les yeux et imaginons que Carrefour embauche, que nos salaires nous permettent de profiter de la plage !

Si le réveil n'est pas à la hauteur des espérances rejoignons ceux qui veulent encore rêver .

Adhérer... pour demain retourner sur la plage ensoleillée.

Coquillage et crustacés !



par Serge Corfa

Sur la plage abandonnée...

Une fois par an, on se rend compte qu'il va falloir se dévêtir en public pour griller au soleil. Le reste de l'année on ne calcule rien : on gonfle, on gonfle...

Du coup lorsque qu'on décide de faire dégonfler sa bedaine, les dégâts sont là.

Chez Carrefour, pas de problème on est fin prêt pour les vacances. On se sent léger 962 salariés hypermarchés ont disparu de 2003 à 2004.

Histoire d'affiner sa taille on jette le petit surpoids pris dans les cuisines des collectivités, adieu Prodiest et ses milliers de salariés.

Même pas mal ! le bilan social du groupe n'oublie t-il pas 8249 salariés, une paille !

A défaut d'exhiber sur la plage ses biscotiaux gonflés grâce aux gestes répétitifs de Mercure et consorts on s'adonne au chamboule tout.

On est Champion ! Réorganisation, restructurations Luc, le tireur du groupe tire où place la boule à sa guise.

Fatigué on s'adonne à la farniente car du temps on en a les contrats minimum ont augmenté 23% en un an !

Que de monde sur la plage un vrai manè-

ge 31 810 salariés sont venus voir et sont repartis.

Chouette cette année les bonnes glaces ne vont pas entamer notre budget, la remise sur achat est sans limitation en septembre, le pied !

On pourrait continuer longtemps sur ce ton persifleur car il y a une marge entre la réclame qui m'attend dans "Positif" mon journal favori et la réalité des produits !

Allez ça doit être le blue de la rentrée, je devrais changer mon écran d'ordinateur faut se secouer mais je sens que le 4 octobre je m'en vais encore faire une grosse colère.

En plus j'ai pris du poids pendant les 15 jours de congés (pas plus avez dit madame ou débloque ta participation) sûrement le régime patate...

*On a rangé les vacances
Dans des valises en carton
Et c'est triste quand on pense à la saison
Du soleil et des chansons*

*Mais aux premiers jours d'été
Tous les ennuis oubliés
Nous reviendrons faire la fête aux crustacés*

*De la plage ensoleillée
De la plage ensoleillée
De la plage ensoleillée*

Avec l'aide de Brigitte B. au temps où elle avait des idées saines...

Pour aller encore plus loin, pour profiter de la plage ensoleillée ...aujourd'hui, j'adhère !

t Ouverture

Coquillages et crustacés page 02

Sommaire et indices page 03

t Actualités

Mobilisation 4 octobre page 04

t A l'affiche

GPEC page 05

t Emplois

Carrefour en parle et après ? page 07

Modification du droit page 10

t Nouvelles technologies

Caisse libre service page 12

Avis de l'expert page 14

Test caisse minute (Belgique) page 16

t Restructurations

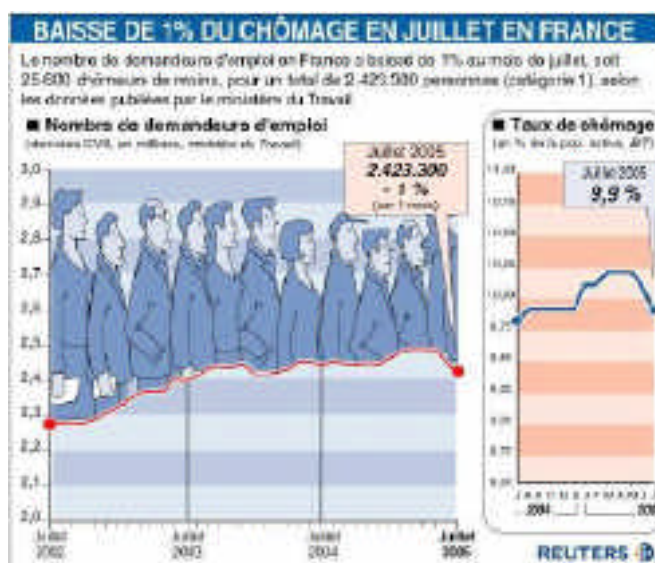
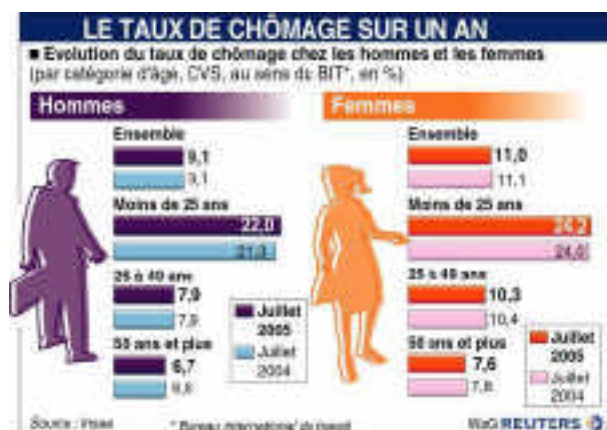
Logistique alimentaire hyper page 18

s Réorganisation

Tous au service du client page 20

Accord de méthode SAF page 24

o EMPLOI



Borloo: "Nous allons connaître une crise du recrutement d'ici quatre ans"

Le ministre de l'emploi Jean-Louis Borloo avertit dans un entretien au Figaro qu'à cause de la pyramide des âges, la France va "connaître une crise du recrutement d'ici quatre ans".

Selon lui, ce renouvellement sera le problème majeur de notre société, de nos entreprises et tous les secteurs seront touchés." M. Borloo souligne que "dans certaines branches, on observe déjà ce phénomène". Le ministre ajoute que "(son) travail est donc d'anticiper, de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes car on ne passe pas si facilement d'une période d'étude à une période d'activité.

Il faut privilégier, selon lui, les ressources humaines de notre pays dont les jeunes sont bien sûr un élément essentiel". Jean-Louis Borloo rappelle sa volonté de revaloriser l'apprentissage en passant "de 350.000 à 500.000 étudiants des métiers dans les cinq ans".

Le 4 octobre nous voulons des résultats

**Le 4 octobre
mobilisons-
nous**

**Pour des
résultats !**

**Des résultats
sur l'emploi**

**Des résultats
sur le
pouvoir
d'achat**

**Des résultats
pour les
droits des sa-
lariés**

**Pour aller
encore plus
loin**

**Aujourd'hui,
j'adhère !**

Face aux difficultés persistantes que rencontrent les salariés, le patronat et le gouvernement doivent prendre leurs responsabilités et apporter des réponses à la hauteur des attentes des salariés. La CFDT exige :

Des résultats sur l'emploi

La CFDT veut des réponses à ses revendications sur les leviers indispensables à l'emploi : la formation professionnelle, la sécurisation des parcours, les politiques industrielles et la recherche. Elle exige des entreprises un réel investissement contre l'exclusion.

Le Plan du gouvernement et notamment le Contrat Nouvelle Embauche ne répond pas aux objectifs de la CFDT sur l'emploi. Au contraire, il aggrave la précarité !

Des résultats sur le pouvoir d'achat

Pour enfin permettre une indispensable relance du pouvoir d'achat, la CFDT exige :

- + du patronat d'engager des négociations dans les branches et les entreprises notamment en lien avec la prime de 0 à 1000 euros annoncée par le gouvernement
- + du gouvernement de négocier, au-delà de l'indice, l'évolution de la grille et des carrières dans la fonction publique.

Mais la question du pouvoir d'achat va bien au-delà du salaire et concerne les transports, la fiscalité, la protection sociale, le logement, la vie chère et la lutte contre la pauvreté. C'est pourquoi la CFDT demande la tenue d'une conférence sur les revenus avec tous les acteurs concernés.

Des résultats pour les droits des salariés

Ce n'est pas en mettant en cause par touches successives les droits des salariés en matière de droit de licenciement, de temps de travail ou de dialogue social que la situation économique va s'arranger.

Pour la CFDT, c'est par un dialogue social constructif entre les partenaires sociaux en complémentarité avec le gouvernement que de nouvelles garanties pour les salariés peuvent se construire.

Pour obtenir un changement de discours et des actes, la CFDT demande à tous les salariés du privé et du public et notamment à ceux des petites et moyennes entreprises, de participer activement aux actions proposées par l'ensemble des organisations syndicales le 4 octobre.

C'est maintenant qu'il faut penser aux emplois de demain !

Carrefour supprime des emplois sans procéder à des licenciements économiques massifs.

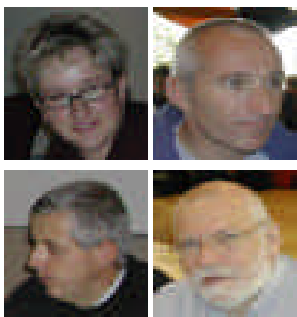
Ceci est possible grâce au turn-over important de l'entreprise.

Chaque année 10 000 employés Carrefour quittent la société.

Une partie de ces départs ne sont plus remplacés.

Les conséquences sur les salariés concernés et les conditions de travail sont importantes.

Pour la CFDT il vaut mieux prévenir ces changements !



Délégation CFDT :

Sophie Jacobik
(Champion)

Dominique Nugre
(LCM)

Jean-François
Debeugny (CSIF)

Serge Corfa,
(Carrefour)

Une demande CFDT pour prévenir et ne plus subir

Depuis la fusion les changements n'ont pas cessé et ne cessent pas comme vous pouvez le constater dans cet hyper consacré à l'emploi.

Tout le monde est concerné et les cadres ne sont pas les derniers à subir les décisions venues d'en haut. Décisions qui en 6 mois peuvent être contraires.

Il est temps de ne plus gérer dans l'urgence (faute à l'employeur de nous informer à temps) de se poser les bonnes questions pour trouver et obtenir les bonnes réponses .

Quelle attitude ?

Face à l'incertitude du futur 3 attitudes sont possibles

- une attitude passive, celle de l'autruche subissant les changements
- une attitude réactive c'est à dire attendre le changement pour réagir
- une attitude prospective c'est à dire réactive et proactive consistant à se préparer à un changement anticipé en agissant pour provoquer un changement souhaitable et non contraint.

Le choix de la CFDT nous l'avons exposé dans l'hyper du 9 février 2005 :

Dans le contexte économique défavorable que nous connaissons actuellement la CFDT Carrefour porte une attention particulière aux emplois et défend le poste de travail de chacun.

Les perspectives pour les années à venir montrent que l'introduction des nouvelles technologies comme le self scanning, les restructurations comme la simplification administrative et les modifications du travail comme Mercure auront des conséquences sur l'emploi des salariés.

La CFDT ne veut pas subir ces modifications sans réagir. Elle demande à l'employeur de mettre en place des

moyens pour gérer ces évolutions et les emplois. La gestion prévisionnelle des emplois et un de ces moyens.

Demande entendue, enfin !

Nous demandons depuis plusieurs années, en vain, la négociation d'un accord sur la gestion prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC).

Pour une fois le gouvernement vient à notre secours en obligeant par une loi les entreprises à négocier un accord triennal (voir encadré).

9 mois après la parution des textes la direction s'est enfin décidée à convier les organisations syndicales à une réunion pour mettre en place le GPEC.

Cette négociation se fait au niveau du groupe .

Un véritable projet d'entreprise

Lors de cette rencontre qui s'est déroulée le 15 septembre la CFDT a avancé plusieurs propositions:

- 1) Négocier un accord au niveau du groupe avec les organisations syndicales représentatives, accord qui s'inscrit dans le temps.
- 2) Etre attentif que cet accord permet aux élus de chaque société ou format de suivre les évolutions.
- 3) Intégrer les organisations syndicales dans la gestion prévisionnelle de l'emploi en leur donnant des moyens, des outils, une formation adaptée un lieu d'échange et de concertation.
- 4) Mettre en place une méthodologie de travail et de négociation
- 5) Procéder à un bilan, une photographie de l'état actuel (population et secteurs sensibles...) .
- 6) Création d'un observatoire de l'évolution et des flux et finalisation d'un bilan social groupe
- 7) Mise en place d'une commission pérenne intégrant les délégués des sociétés

C'est maintenant qu'il faut penser aux emplois de demain !

tés concernées avec une assistance d'experts

8) Faire un audit sur les perspectives à venir mais aussi passées et présentes. L'entreprise doit dévoiler les politiques globales de l'emploi qu'elle entend poursuivre.

9) Finalisation d'outils commun de prévention et d'accompagnement comme la formation, les VAE, DIF accord de méthode, bourse de l'emploi, mobilité, gestion humaine...

10) Négociation d'un plan d'action à moyen terme pour accompagner ou éviter les restructurations et les réorganisations.

11) Adapter les compétences en fonction des activités de l'avenir et des investissements futurs.

L'intérêt de notre démarche

Pour la CFDT tous ces points doivent permettre d'éviter ce qui se passe actuellement.

Les salariés sont considérés comme des pions au service d'une stratégie économique que personne ne connaît hormis quelques initiés.

La formation passe aux oubliettes, les accords ne sont pas respectés (qui a entendu parler de la formation avant prise de poste, qui a entendu parler des CQP) elle ne

sert pas à accompagner les salariés dans les changements.

Les entretiens annuels doivent être l'occasion non pas de réprimande mais de construire un véritable projet de compétences.

Il faut développer un véritable projet professionnel en vue d'une évolution de sa place dans l'entreprise.

Un outil complet

La GPEC est un outil qui doit permettre

- d'éviter les emplois précaires,

- d'éviter l'exclusion des personnes fragilisées par les évolutions technologiques et économiques,

- de réduire la pénibilité de l'emploi,

- d'optimiser les plans de formation,

- la gestion des carrières

A conditions que la direction joue le jeu et que tout le monde tire dans le même sens; l'intérêt des salariés est celui de l'entreprise.

Planning

La direction nous a donné rendez-vous pour les négociations: 18 octobre, 15 novembre, 13 décembre

A suivre...

La gestion prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC).

Loi du 18 janvier 2005

A défaut d'accord de groupe portant sur les thèmes énumérés ci-dessous, l'employeur doit engager tous les trois ans une négociation portant les thèmes suivants :

- modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires,

- mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées à la GPEC, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés,

- licenciements économiques d'au moins dix salariés sur trente jours

Si un accord de groupe est conclu sur ces thèmes, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations de la négociation triennale.

La négociation sur la GPEC est obligatoire dans les entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, et dans les groupes d'entreprises qui occupent au moins trois cents salariés.



L'état actuel, des changements par petits bouts

L'état demain ?



Emplois: Carrefour en parle et après ?

Trop de soleil nuit!

Campagne de presse tout azimut pour persuader que Carrefour embauche.

15 000 recrutements en 2005

1000 Etudiants, 1500 apprentis, stagiaires, marchandisiers, professionnels.

On aimerait y croire mais entre les lignes on a trouvé cette phrase

En tenant compte des autres mouvements de personnel, l'effectif restera constant par rapport à fin 2004.

O Jacques Beauchet : "Nous recevons 1 000 CV par semaine"

Propos recueillis par Anne JOUAN



Jacques Beauchet, Directeur Général en charge des Ressources Humaines, de la Communication, du Juridique, de la Qualité et du Management du Risque.

Le Figaro entreprises. – Carrefour, premier recruteur de France pour la deuxième année consécutive. Êtes-vous fier de ce résultat ?

Jacques BEAUCHET. – Cette année, nous entendons recruter en France 15 000 personnes. Ce chiffre est à rapprocher de la taille de Carrefour en France, soit 133 000 collaborateurs travaillant dans différentes activités : hypermarchés Carrefour, Supermarchés Champion, Hard Discount ED, et magasins de proximité Shopi, 8 à Huit ou Marché Plus.



www.carrefourmyjob.com

Leurs offres d'emploi sur www.recrute.carrefour.fr ou www.carrefourmyjob.com, où, comme partout, on ne parle pas de salaires.

Quelle est la démarche de Carrefour pour mener à bien des recrutements aussi importants ?

Nos recrutements s'effectuent par différents biais. Nous avons un portail de recrutement depuis 2004, www.carrefourmyjob.com, qui offre aux candidats toutes nos propositions en termes de carrières, de stages, d'apprentissage ou de jobs étudiants. Nous

recevons également énormément de CV sur les sites des enseignes du groupe. Chaque semaine, plus de 1 000 arrivent sur le seul site des hypermarchés Carrefour. Tous les CV sont traités individuellement afin que chaque candidat reçoive une réponse écrite



Quelle est votre stratégie pour séduire les jeunes diplômés, alors que la distribution souffre encore de ses vieux démons, à savoir des horaires astreignants

Nous tentons de valoriser nos différents atouts. D'abord, nous menons une politique de relation constante avec les écoles et les étudiants. Ce qui se traduit par des offres de stages permettant aux jeunes diplômés des IUT, des universités, et des grandes écoles de mieux connaître l'entreprise par des interventions ou même des cours dispensés par des collaborateurs Carrefour. Nous finançons une chaire d'enseignement, à HEC par exemple. Enfin, nous associons les étudiants à certains grands événements de l'entreprise. Ainsi, lors de notre dernière convention mondiale des directeurs du groupe, 2 500 étudiants ont été invités à découvrir la réalité de Carrefour : ses métiers, ses hommes et ses implantations internationales. Nous leur proposons d'entrer dans un groupe international dans lequel la France ne représente qu'un tiers des effectifs.

Avez-vous une approche spécifique pour les étudiants ?

Les hypermarchés organisent par exemple une grande opération pour cette rentrée 2005 intitulée «**1 000 jobs étudiants toute l'année**». Cela peut représenter une véritable opportunité pour devenir manager junior à l'issue des études.

Nous nous engageons à proposer 1 000 véritables contrats avec des horaires adaptés à leurs plannings de cours, une disponibilité pour leurs examens, des réductions sur nos produits et services.

Vous avez signé l'an dernier un accord pour développer l'apprentissage. Quel en est l'intérêt pour Carrefour

Le 9 juin dernier, Carrefour Hypermarchés France a signé la charte de l'apprentissage avec le ministère de l'Emploi et s'est engagé à embaucher **1 500 apprentis** d'ici deux ans. L'apprentissage permet d'acquérir les bases et techniques du métier, d'obtenir un diplôme et d'être rapidement opérationnel. Dans le secteur de la grande distribution, nous avons toujours des difficultés à recruter certains métiers tels que des boulangers, des bouchers, et des poissonniers. Parallèlement, en 2002, nous avons créé l'Ecole Carrefour, un établissement sans mur où les formateurs se déplacent vers les stagiaires pour favoriser le recrutement et la qualification des jeunes, notamment au travers de l'alternance et de l'apprentissage.

En ce qui concerne les expérimentés, quels sont les parcours que vous avez à leur offrir ?

Prenons un exemple. Un jeune peut rentrer chez nous à sa sortie d'école de commerce comme stagiaire, chef de rayon dans un hypermarché Carrefour. Au bout d'un an, il peut

être confirmé chef de rayon. Puis, dans une période de trois à cinq ans, promu chef de secteur marketing au siège de Carrefour hypermarchés France. Ensuite, il peut devenir responsable chef de projet avant de se retrouver directeur marketing métiers.

Quelles sont les possibilités pour passer d'une enseigne à l'autre dans le groupe ?

Il existe d'ores et déjà des passerelles entre les enseignes. La politique de diversification des carrières est encouragée par la direction des ressources humaines du groupe, et notamment le passage d'une fonction d'un format à un autre. Ce qui permet d'élargir les opportunités de carrière et l'acquisition de compétences.



O Carrefour recrute 8000 salariés

En annonçant l'embauche de 8 000 personnes en France en 2005, Carrefour se voit comme « l'un des principaux recruteurs en France ».

Outre cette annonce, l'enseigne s'était déjà engagée à recruter d'ici à 2006 environ 1 500 apprentis.

En tenant compte des autres mouvements de personnel, l'effectif restera constant par rapport à fin 2004.

Alors que le premier semestre a été

Carrefour 

SYSTEMES D'INFORMATION

O Réorganisation : Carrefour ferme des sites et confirme ses externalisations

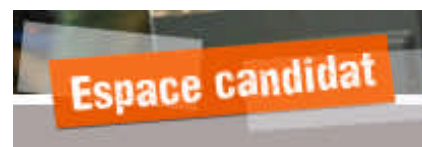
Lors du comité d'entreprise du 30 août, la direction de Carrefour Système d'Information France a confirmé la fermeture de son site de Mâcon au plus tard en juin 2006.

La cinquantaine d'informaticiens concernée commençant à muter dès décembre 2005 vers le site de Lyon (sauf deux personnes vers Massy).

Les services informatiques d'Evry, Mondeville (Caen) et Levallois seront basculés en tout ou partie vers le site de Massy.

De plus, l'externalisation de la plupart des serveurs de Carrefour sont en cours chez Cap Gemini tandis que le support des applications bascule progressivement chez HP au fil des remplacements d'applications dans le cadre du plan de refonte du SI en cours.

Suite à l'annulation du précédent contrat par le tribunal de grande instance de Caen, le 21 avril dernier, aucun transfert de personnel n'est prévu vers HP sauf accords individuels de gré à gré. Fin juin, EDS avait obtenu l'infogérance des applications financières et logistiques.



marqué par un climat social tendu (négociations salariales, conditions financières de départ de l'ex-PDG Daniel Bernard, grève dans les dépôts de la filiale entrepôts LCM, mobilisation du lundi de Pentecôte), le groupe Carrefour revendique aujourd'hui un climat plus apaisé. **«Nous sommes dans une entreprise qui vit et le dialogue social existe»** défend **Jean-Luc Masset**, directeur des ressources humaines Carrefour Hypermarchés France (179 magasins).

L'enseigne, qui a, il est vrai, la réputation de pratiquer l'une des politiques sociales les plus avantageuses du secteur, prévoit sur l'année 2005 de maintenir son rythme de recrutement de CDI à **«environ 8 000 personnes»**, ce qui débouchera en fin d'année, avec les divers mouvements de personnel, sur un solde net stable, en termes d'effectifs à 70.000 collaborateurs.

Traditionnellement, un tiers des nouveaux embauchés ont moins de 26 ans.

Carrefour Hypermarchés France a signé plusieurs accords avec des écoles pour la formation en alternance et a signé le 9 juin dernier une Charte de l'Apprentissage à l'occasion de laquelle l'enseigne s'est engagée à embaucher 1 500 apprentis d'ici aux deux prochaines années. Aujourd'hui, 51% des effectifs ont moins de 35 ans.



Tout en reconnaissant que la grande distribution, mais plus générale-

ment les métiers de bouche, attire généralement peu les jeunes diplômés, **Jean-Luc Masset** réfute l'idée d'une pénurie de candidats. **«Nous n'avons pas à proprement parler de difficultés de recrutement»** explique-t-il, en indiquant que le site internet du groupe dédié au recrutement reçoit en moyenne 1 000 candidatures par semaine.

Tandis que la tendance générale dans le secteur est à la réduction des postes administratifs au profit des métiers s'exerçant sur les surfaces de vente, le groupe explique que le phénomène reste marginal et n'atteint qu'un ou deux postes par magasin, selon des effectifs de 200 à 800 personnes.

Aujourd'hui, les hypermarchés Carrefour emploient, en France, 3 000 personnes dans des métiers qui n'existaient il y a dix ans au sein de l'enseigne, tels que la pharmacie, les voyages, les assurances ou la téléphonie.

O Carrefour : recrute chez les étudiants

Carrefour propose 1.000 jobs étudiants pour la rentrée 2005/2006.

Le distributeur précise que 3.800 jeunes travaillent déjà chaque année dans ses hypermarchés.

L'offre de Carrefour porte sur des contrats à horaires adaptés, des prévisions de disponibilités pour les examens, des réductions sur les produits, des avantages sociaux (mutuelle...), ou une priorité pour passer à temps complet pendant les vacances pour ceux qui le souhaitent.

L'enseigne a mis en place un plan de communication dans les campus, la presse dédiée, etc.

O Carrefour : "prêt de main d'oeuvre et marchandage"

La chaîne Carrefour hypermarchés, sa centrale d'achat Interdis ainsi qu'une quarantaine de fournisseurs ou prestataires de services ont été mis en examen dans une affaire de "prêt de main d'oeuvre et marchandage" instruite depuis 3 ans à Perpignan.

L'instruction aurait révélé que des employés "travaillant à temps plein dans et pour l'hypermarché sont payés par des dizaines de sociétés différentes", des fournisseurs priés d'effectuer la mise en rayon de leurs produits ou des sociétés intervenant dans le cadre d'opérations commerciales. A Clair, "les enquêteurs ont relevé une centaine d'employés concernés par ces pratiques sur une période de quelques années."

Selon le JDD, à la suite d'une perquisition courant 2002 au siège de Carrefour et à celui d'Interdis en région parisienne, **le groupe se serait rapproché du ministère de l'Emploi et, "afin de régulariser la situation, un accord est discrètement signé, qui aboutira à l'embauche de quelque 2.500 personnes dans toute la France".**

"De fait, il n'y aura pas d'autres poursuites. Mais le dossier de Perpignan, lui, suit son cours".



Emplois: Modification du droit

O Les jeunes de moins de 26 ans ne sont plus comptés dans les effectifs

Comme les apprentis et les contrats aidés, les jeunes de moins de vingt-six ans recrutés à compter du 22 juin 2005 ne sont désormais plus pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour l'appréciation des seuils déclenchant l'application d'obligations prévues par le code du travail ou de diverses obligations financières.

Cette mesure est temporaire, elle cessera de produire effet au 31 décembre 2007, date à laquelle les jeunes embauchés depuis le 22 juin 2005 seront alors comptés dans les effectifs selon les règles de droit commun.

L'exclusion ne concerne pas, comme il est d'usage, les dispositions relatives aux seuils pour la tarification des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle. L'application de cette nouvelle disposition ne pourra pas entraîner la suppression des institutions représentatives du personnel existantes ou d'un mandat de représentant du personnel.

Les jeunes de moins de 26 ans, embauchés avant le 22 juin 2005, restent pris en compte pour le calcul de l'effectif.

O Le C.N.E. (Contrat Nouvel Embauche) :

Seules les entreprises et les associations jusqu'à 20 salariés maximum peuvent, depuis le 4 août, recourir à ce type de contrat, établi par écrit, pour tous les emplois. Sauf pour les saisonniers.

Le seuil de 20 salariés s'apprécie à la date d'effet des embauches. Les salariés en CNE sont pris en

compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, sauf ceux n'ayant pas atteint l'âge de 26 ans et embauchés à partir du 22 juin 2005.

Une entreprise peut embaucher plusieurs salariés sous contrat CNE. De même un employeur peut après avoir employé un salarié, en CDD ou en intérim, lui proposer un CNE. Dans ce cas l'ancienneté au titre du CDD est acquise par le salarié mais elle ne réduit pas la période de deux ans, dite de rupture.

En revanche l'employeur ne peut rompre ou modifier un CDI, un CDD ou un contrat de travail temporaire avec l'intéressé pour conclure un CNE.

L'employeur qui rompt un CNE au cours des deux premières années ne pourra conclure un autre CNE avec le même salarié que s'il respecte un délai de carence de 3 mois.

O Crédit d'impôt pour les jeunes de moins de 26 ans :

Uniquement pour des activités fixées par décret (ex : caissiers du commerce, employés de libre-service, employés et agents de

maîtrise de l'hôtellerie..) et uniquement si l'activité professionnelle a débuté entre le 1er juillet 2005 et le 31 décembre 2007 pendant au moins six mois consécutifs..

O Consommation : passer seul à la caisse

Ce n'est pas encore la fin des caissières, et pourtant... Les grandes surfaces commencent à s'équiper de caisses automatiques.

A Auchan Saint-Jean-de-la-Ruelle, près d'Orléans, ou chez Géant-Casino, à Lucé aux portes de Chartres, on expérimente la formule.

Depuis quelques jours, les clients, avec un panier de moins de dix articles, peuvent établir eux-mêmes leur addition. Ils présentent chaque produit devant un lecteur de code à barres puis le posent sur une balance pour valider leur opération et passer à l'article suivant. Une conseillère veille pour venir en aide si une difficulté survient. Le paiement se fait de façon tout aussi anonyme.



O La RTT

La réduction du temps de travail a créé 350 000 postes entre 1998 et 2002

Le processus de réduction du temps de travail à 35 heures (RTT) "a conduit (...) à un rapide enrichissement de la croissance en emplois de près de 350 000 postes sur la période 1998-2002, et ceci sans déséquilibre financier apparent pour les entreprises", selon une étude de la revue de l'Insee *Economie et statistique*

Les auteurs de l'étude estiment également que la baisse de la durée du travail a été "globalement" et en moyenne de moindre ampleur que ne le laissaient supposer les études préalables.

La baisse de la durée du travail imputable à la RTT serait ainsi "d'un peu moins de 5 %" sur la même période.

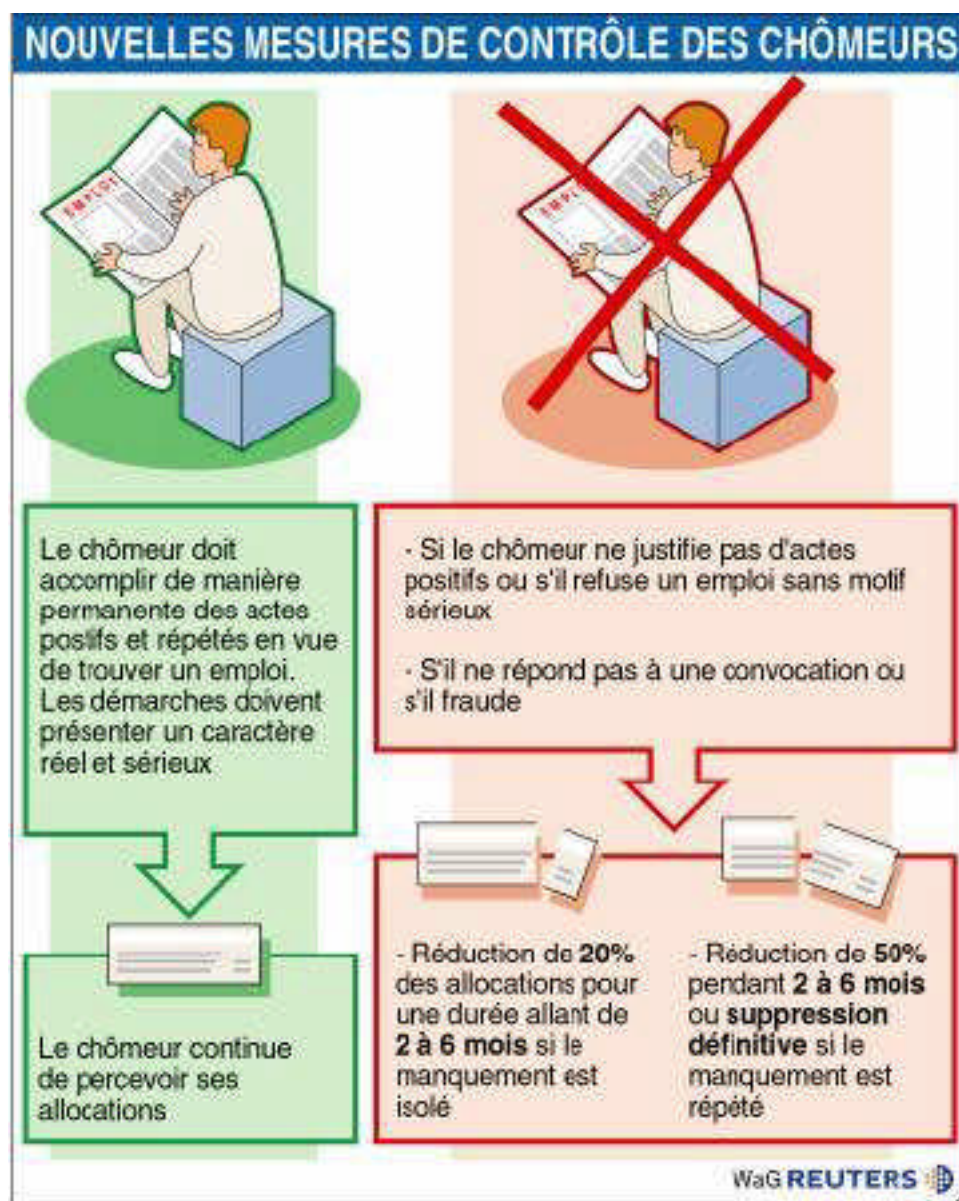


O Euromillions: un père de famille au chômage gagne plus de 75 millions d'euros, un record en France

Un Français, habitant de Franconville (Val d'Oise) est l'unique gagnant du tirage de l'Euromillions de vendredi soir, raflant plus de 75 millions d'euros, soit le montant le plus important jamais remporté en France grâce à ce jeu européen.

Le gagnant, un père de famille franco-tunisien au chômage depuis deux ans, s'est en effet présenté samedi matin pour valider ses gains dont le montant exact s'élève à 75.888.514 euros. "La première chose que je vais faire, je vais acheter une belle maison pour mes enfants (...) et le reste on verra", a déclaré sur France-Info ce père de sept enfants "au chômage depuis deux ans".

Il est rappelé que "les demandeurs d'emploi ont l'obligation d'accepter les offres d'emploi qui leur sont proposées, à condition que celles-ci soient compatibles avec leur spécialité ou leur formation et avec leurs possibilités de mobilité, et rémunérées à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et dans la région".



Présentation Caisse libre service Carrefour Montigny

Self scanning

2 magasins
tests
Meylan,
Coquelles

Self Chek out

2 magasins
tests
Rennes Alma
Montigny

Queue Boosting

3 magasins
tests
Toulon gd Var,
Auteuil,
Rosny

A venir

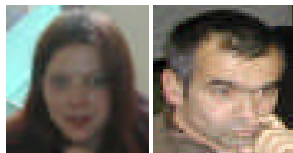
Antibes

Nantes -Beau-
joire

Euralille

Délégation CFDT

Christelle Carreau
Caissière à Cote de
Nacre
Pascal Piquet
Délégué à Chalons
en Champagne



Caisse libre service (Self check-out) et Scan'express (Queue Boosting)

Déploiement plus rapide que prévu !



O Caisse libre service (Self check-out)

Visite à Montigny les Cormeilles

En mai lors des présentations aux différents CCE du projet **Chronos** la CFDT avait demandé que les élus puissent de visu voir les tests menés dans les différents magasins.

Montigny les Cormeilles test depuis le 22 Juin 2005 avec celui de Rennes Alma le Self Chek out .

Une visite a donc été organisé à l'intention des organisations syndicales le vendredi 8 juillet. La présentation a duré moins d'une heure les responsables semblant assez pressés ou n'ayant rien à dire !!

Principe de fonctionnement

Le client scanne lui-même ses articles et les ensache lui-même.

L'option retenue a été de privilégier la caisse libre service avec tapis long, ce qui signifie que cette caisse ne sera pas réservée aux clients munis de paniers,

mais sera également accessible aux clients munis de caddies. L'utilisation du *self check out* à tapis long est préférable, dans la mesure où les tapis courts entraînent un risque de saturation du tapis. En outre, des sacs seront disponibles en caisse pour les clients.

Lorsque le client posera ses articles, ils seront pesés afin d'effectuer un contrôle de cohérence.

Les assistantes de caisses porteront une tenue spéciale, plus seyante. De cette manière, elles seront plus aisément reconnaissables par les clients.

Les paiements acceptés incluront les cartes bleues et les cartes *pas*, mais ni les



Montigny les Cormeilles

Magasin de la société Continent ouvert en 1974, 9600 m2, 50 caisses, 380 salariés.

La CFDT est présente dans le magasin depuis 1977. La déléguée syndicale CFDT est **Sandrine Launay** caissière.

La CFDT fait jeu égal avec FO en sièges (6 élus DP tit et suppl et 4 élus CE).

Présentation Caisse libre service Carrefour Montigny



chèques, ni les espèces. Cela limitera d'ailleurs l'accès des clients.

Carrefour enlève 4 caisses ordinaires et met 4 caisses automatiques

Fonctionnement de visu:

Le client après avoir fait ses courses, se dirige vers le terminal d'encaissement scanne ses articles, les ensache et paie tout seul

Un superviseur (1 assistante caisse) est présent pour 4 modules d'encaissement. Elle assiste et conseille le client

Pour ne pas diminuer sa fluidité client, le directeur de Montigny a rajouter 3 caisses ordinaires sur sa ligne, ce qui fait que dans ce cas la perte d'emploi est nulle.

Chaque article est renseigné au poids et au volume dans le fichier caisse pour contrôle au fur et à mesure qu'il est scanné pour la première fois. Si le produit au niveau poids ne correspond pas au dernier produit scanné le tapis recule et l'article s'efface du ticket.

Paiements retenues: cartes bleues/ cartes pass et avec l'aide de l'assistante chèque fidélité/bon d'achat/ bon de réduction

Dans les deux magasins tests Carrefour a choisi de mettre des caisses gros caddies contrairement aux autres enseignes.

Formation

Tout le personnel a été invité à prendre part au projet. A Montigny 60% des assistantes ont demandé à être formé, à Rennes 50%. Que des volontaires !!!

10 caissières de chaque magasin ont été emmenées en Belgique pour voir sur place les caisses automatiques et pour pouvoir "dédramatiser" le projet.

La formation comprend 4 h de formation par caissière (2 h en salle et 2 h en caisse)



Tous les services ont été conviés à cette formation: caisses, sécurité (sécurité argent, contrôle), entretien (travaux préalables/plan d'installation), décoration (signalétique, info client), secteurs commerciaux (base article à jour et sans inconnu), ressources humaines (partenaires sociaux, CHSCT, médecine du travail), directeurs (groupe de travail, mobilisation)

Des attestations de "reconnaissance" ont été remis aux caissières qui ont été impliquées au projet.

Emplois

La France compte environ 20 000 caissières pour 10 000 caisses.

Pour Carrefour pas d'incidence sur l'emploi puisqu'il est hors de question de diminuer la fluidité du passage en caisse.

Selon la direction le système de caisses automatiques existe aux Etats-Unis depuis 10 ans déjà.

Or il apparaît que ce système ne concerne pas plus de 20 % des lignes de caisses. Aucun magasin ne fonctionne avec 100 % des lignes de caisses en automatique – pas même avec 50 % des lignes de caisses. Géant déploie également ce système, avec quatre caisses automatiques par magasin.

Quand on leur demande au terme du projet, c'est à dire avec 10 à 20% des lignes de caisse en automatique, ce qu'ils font faire du personnel, ils ne savent pas répondre...

La direction affirme que dans un magasin comme Vitrolles où il y a 80 caisses ça ne fait que 8 à 16 caisses automatiques donc 16 à 32 caissières et comme toutes les caisses sont rarement ouvertes il y aura du travail sur les caisses ordinaires qui d'habitude sont fermées.

Tant pis si la moyenne des magasins ressemblent plutôt à celui de Côte de Nacre où il y a 30 caisses ouvertes à 80% - 90%. Il ne reste plus beaucoup de caisse pour mettre le personnel qui sera devenu de trop.

Que se passera-t-il si le déploiement devient plus important ?

A court terme, la mise en place de quatre caisses automatiques peut être absorbée par le *turnover* mais que deviendra le personnel à moyen ou long terme ?

A 20 000 euros la machine, Carrefour aura vite fait de la rentabiliser puisqu'à terme elle supprimera au moins deux postes .

Une machine ne tombe pas malade, ne fait pas d'enfants, travaille même les dimanches et les fériés! !!! Que du bonheur!!

Quoi qu'en dise la direction on a du soucis à se faire pour l'avenir. En Italie maintenant c'est une caissière pour 6 machines.

La fluidité en caisse

D'après les clients, la fluidité en caisse en France est mauvaise.

Après essai des caisses automatiques 800 clients interrogés ont affirmés que leurs passages avaient été plus rapides qu'aux caisses ordinaires.

Ce n'est qu'une question de perception du temps passé à attendre en caisse. Les clients sont deux fois moins rapides qu'une caissière, pourtant ils sont l'impression que leurs passages en caisse automatique à été plus rapide.

C'est simplement parce qu'ils sont occupé que le temps passe plus vite.

A Rennes-Alma, deuxième magasin test, les caissières constatent que les vols sont si fréquents sur ce type de caisse que la direction a été obligé de poster à proximité un agent de la sécurité.

O L'avis de l'expert

Suite aux demandes exprimées par la CFDT lors des des CCE l'Expert désigné pour le projet "Nouvelles Technologies Caisses" est Madame Annick Anquetin du Cabinet Renaissance

Le 1er juillet 2005 l'expert a présenté aux délégués nationaux son projet de Méthodologie.

Lors du CCE du 16 septembre elle est venue présentée l'état de ses expertises.

Caisse libre service (Self check-out) :

Principe de fonctionnement : Rendre le client autonome lors de l'enregistrement et du paiement des ses achats, implantation fixe d'un ensemble de 4 caisses, paiement unique en CB Carte Pass. La machine donne les indications au client.

Il y a moyen de faire appel a une assistante de caisse au moyen Appel assistance.

Magasins tests: Test depuis le 22 juin sur 2 magasins Montigny, Rennes Alma.

Avis: Les CHSCT ont été informés de l'introduction de ces nouvelles technologies

Le client juge une attente de plus de 10 minutes trop longue . 2 ou 3 personnes devant lui, lui parait acceptable. Il demande qu'on prenne soin des articles et une courtoisie de la part de la caissière.

Fréquentation plus importante en fin de semaine et aussi mercredi surtout l'après midi

En moyenne 6 articles à la minute et en moyenne 50 % règle en CB

Formation : 1 journée

Coût de l'équipement : Prix d'un ensemble de 4 caisses Libre Service est de 100 000 Euro.

Durée de vie : 7 ans.

Intérêt : *Pour le client :* peu de monde . *Pour l'assistante de caisse :* diversité et contact plus agréable avec les clients. *Pour l'entreprise :* image moderne, une assistante de caisse pour 4 caisses Libre Service,

Limite du dispositif : L'utilisation des CB, limites des moyens de paiement.

Point à suivre :

Emploi : Les caisses libre service nécessitent moins de personnel que les caisses classique.

1 sur 4. 2 000 assistantes de caisse en moins prévue sur 3,4 ans.

Station debout, disposition de l'écran, une présence renforcée du service sécu.

Nouveaux test dans trois nouveaux magasins

Nantes Beaujoire 6 caisses, Euralille 8 caisses, Antibes 9 caisses,

Pour la CFDT nous passons à la vitesse supérieure, Carrefour confirme

Scan'express (Queue Boosting):

Principe de fonctionnement : Scanner et ensacher les produits pour accélérer le passage en caisse.

Dans la file d'attente, un employé du magasin, muni d'un terminal potable de saisie, scanne les articles des clients, en remontant la file vers la caisse. Arrivée à la caisse, le terminal est remis à l'hôtesse pour édition du ticket et paiement

Ce système ne peut fonctionner lorsque toute la ligne de caisse est ouverte. Une caissière est munie d'un scanner et scanne dans la file d'attente le panier du client ainsi de suite en mettant les tickets en attente. Lorsque le client arrive en caisse on rappelle le ticket ainsi il n'y a plus qu'à payer.

Il y aura un meuble "à ensacher".

Risque de vol puisque les articles seront ensachés avant l'encaissement, le client pourra remettre ce qu'il veut dans son sac. Pas de procédure sécurité de mise en place.

Avantages :

- Accélère le passage en caisse
- Accueil systématique avec une hôtesse
- Polyvalence pour les assistantes

Magasins tests: Le déploiement pour 2005 sera uniquement ces trois magasins. Choix des magasins : 1 par zone géographique 1 équipe locale volontaire, des lignes de caisses saturées . Le 20 mai 2005 trois magasins tests sont mis en place, Auteuil, Rosny et Toulon grand Var.

Avis: Les CHSCT ont été informés de l'introduction de ces nouvelles technologies.

Fréquentation: plus importante vendredi et samedi et aussi mercredi au niveau du Scan'express surtout l'après midi

Coût de l'équipement : Prix de 3 Scan'express pour un magasin = 15 000 euro

Intérêts: *pour le client :* Attente moins longue *pour l'assistante de caisse :* contact plus agréable avec le client, diversité dans le travail. *pour l'entreprise :* donne une image de dynamisme. Client satisfait pour l'attente moins

longue, ce qui peut contribuer à sa fidélisation.

Point à suivre :

Emploi : l'introduction du Scan'express devrait être sans conséquence pour l'emploi. Il s'agit seulement d'une affectation différente des assistantes de caisse.

Assistante de caisse : La période de test doit améliorer le mode opératoire ainsi que le matériel utilisé. Le fonctionnement en caisse est ralenti par le « tour de clé » à chaque ticket Scan'express. Une enquête auprès des assistantes de caisse est prévue dans les prochains mois.

La démarque : sans effet sur la démarque, sac fermé par un scotch de sécurité.

Suivi du test : devrait faire apparaître une augmentation du nombre d'articles passés à l'heure chaque fois que le Scan'express est mis en œuvre. Des relevés sont effectués régulièrement depuis début décembre.

Suite de l'expertise au début de l'année 2006, pour l'analyse des premiers résultats.

Vote du CCE : Abstention 14 Contre 6.

Projets de l'entreprise

Les objectifs de Carrefour:

- augmenter la satisfaction client
- fidéliser les clients
- faire évoluer le métier d'assistante de caisse
- résoudre les problèmes de fluidité ;

Mise en place de 6 magasins tests:

- 2 magasins en self-scanning
- 2 magasins en self check-out
- 2 magasins en queue boosting

Self-scanning (Meylan – Coquelles) = le client prend un lecteur et scanne ses articles au fur et à mesure qu'il remplit son chariot. Il passe ensuite à une caisse de paiement. Contrôle aléatoire du ticket de caisses.

Self check-out (caisses libre service) Rennes Alma et Montigny = le client fait ses courses et rejoint ensuite un point fixe (automate) où il scanne ses articles, les ensache et paie. Une hôtesse pour 4 appareils. Contrôle automatique poids/prix.

Queue Boosting (Scan express) Toulon grand Var – Auteuil – Rosny = une caissière volante passe dans la file d'attente en caisses pour scanner les articles des clients. Elle les met dans un autre panier.

La direction insiste sur le fait que la mise en place de ses systèmes, si elle a lieu, ce fera dans l'optique du libre-choix pour le client. Plusieurs systèmes cohabiteront (caisses classiques et nouveau système).

3 concurrents se mettent aussi à la nouvelle technologie : Leclerc, Geant-Casino, Auchan

Pour en savoir plus lisez l'hyper

+ 174/04 - 17/09/04 + 176/04 - 02/11/04 + 195/05 - 25/04/05



Test caisse minute Carrefour Belgique

Test caisse minute Carrefour

• *Quelle est la politique de Carrefour en matière de technologie ?*

• *Qu'est ce que la caisse minute ?*

• *Qu'attendons nous du test de la caisse minute ?*

O Quelle est la politique de Carrefour en matière de technologie ?

• Carrefour a la volonté de tester les nouvelles technologies capables de concrétiser des améliorations :

- Pour notre image
- Pour nos clients
- Pour notre personnel
- Pour nos coûts de distribution

• Le client s'occupe lui-même de l'enregistrement des articles et du paiement.

• Par groupe de 4 self-checkout, 1 opérateur est prévu pour le contrôle et l'aide au client

• La sécurité est assurée par une balance au moment de l'emballage.

O Caisse minute : Principe

• Le client fait ses achats normalement et a le choix entre la caisse traditionnelle ou la caisse minute

• L' Ilot caisse minute est généralement composé de 4 check-out

• Le client scanne lui-même ses articles

• L'écran est simple et convivial

• Tous les moyens de paiement actuels sont acceptés

• Carte Happy Days acceptée et carte Pass en cours de programmation

• Les contrôles de sécurité existent : lien entre le poids du produit et le code EAN de l'article scanné

Une caissière est disponible pour les clients

Evolution du rôle de la caissière vers un rôle d'accompagnement et d'aide aux clients

Caisse minute : les pré-requis

Eliminer au maximum les causes de d'intervention de l'hotesse de caisse

Mise en ordre de la DB article EAN illisibles , inconnus

Simplification des fonctionnalités : traitement des soldes, promos, ...

Clavier tactile : plus de convivialité (touché , visuel)

Deux options de modules

Sans tapis

• Plutôt orienté petit panier (max 20 articles)

• Permet de remplacer deux caisses-traditionnelles par 4 modules

• Choix de Auchan en France : limiter l'accès de ces caisses aux paniers

Avec tapis

• Plutôt orienté gros panier ($\pm$ 30 articles)

• Choix de Super en Belgique : permet d'ouvrir ces caisses à tous les clients (caddies + paniers) mais peu pratique lorsque le nombre d'articles est $>$ à 30

• Ne permet pas d'accroître le nombre de caisses dans le magasin : remplacement d'une caisse traditionnelle par une caisse selfcheckout

Premier pilote Hyper

Installation de 4 modules sans tapis réservés aux paniers (maximum 10 articles).

- Fluidifier le passage de ces caisses



Caisse minute c'est:

Caisse libre service en France

Self check-out en Anglais

en augmentant le nombre de checkout disponibles

- Réguler les pointes excessives de flux à Permettre l'ouverture d'une caisse traditionnelle supplémentaire sans augmenter le nombre d'heures de prestations au front-end

Caisse minute

Un magasin a le profil correspondant pour ce test : 613 - Evere

Magasin pilote : 613 (proposition)

Remplacement de caisses express par 4 self-checkouts « courts » (sans bande) et un poste superviseur

Proposition: Remplacement de 3 caisses express par 4 self-checkout

Maintien de 1 ou 2 caisses express (selon les cas) pour les clients qui ne souhaitent pas utiliser les self C.O

O Qu'attendons-nous du test caisse minute ?

- Pour notre image : modernité et investissements visibles pour le confort des clients; Rattrapage par rapport à nos concurrents.
- Pour nos clients : moins de files aux caisses
- Pour nos collaborateurs :
 - moins de stress
 - travail plus valorisant
- Pour nos coûts de distribution : plus de flexibilité

Nous voulons garder notre quart d'heure d'avance

- Nous devons encore gagner en modernité
- Delhaize a choisi une autre stratégie (self scanning)

- Tous les distributeurs d'Europe sont en test cette année (Carrefour , tesco , Auchan)

- 2006 sera l'année du self
caisse en Europe et nous voulons
être prêt avec un pilote cette année

0 Les résultats chez SUPER

Comparaison magasins de Etterbeek - Gatti

Etterbeek : moyenne janvier/ fé-

	Etterbeek	Gatti
% clients	22%	27%
% CA	15%	21%

vriër 2005

*Gatti : moyenne 5 premières
semaines depuis réouverture 16 fév
2005*

Conclusions Etterbeek et Gatti

- **Les pilotes sont un succès**

- Nos estimations de débit et CA au self caisse sont largement dépassées. Les résultats d'intervention sont nettement supérieurs aux best practices donnés par les fournisseurs.

- L'appropriation par les caissières est indéniable.

- Les clients sont globalement satisfaits.

- La fluidité du passage aux caisses a été fortement optimisée tandis que les renforts caisse ont très fortement diminué.

- Les médias ont largement et positivement fait écho de notre expérience d’Etterbeek.

- La DI constatée par les contrôles est très limitée (0,2%) et majoritairement involontaire.

Coûts / gains

- Coût d'un self caisse : entre 15.000 et 20.000 € selon le modèle + 9% maintenance

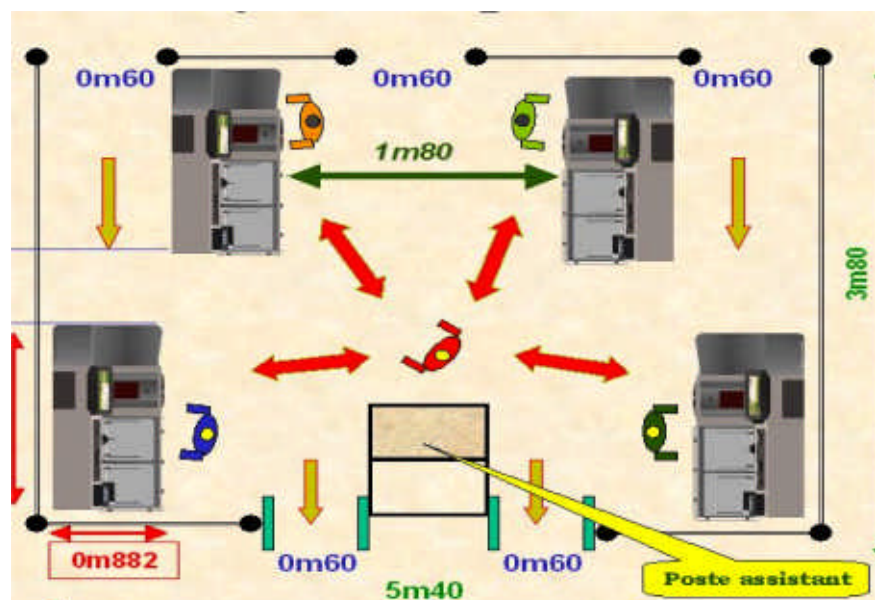
- Gains :

- Heures gagnées en caisse pour une meilleure couverture

- Amélioration de l'organisation magasin, moins d'heures de renfort

- Moins de files aux caisses

- Image de modernité



Exemple d'Auchan

RESTRUCTURATIONS

Transfert des activités logistique alimentaire hypers France

124 salariés perdent le bénéfice des accords Carrefour en étant transférés dans la société CASH appartenant à 100% à Carrefour

O Transfert des activités logistique alimentaire hypers France vers la société CASCH

124 salariés vont passer de Carrefour vers CASCH.

Le CCE s'est prononcé à une large majorité (16 voix) contre ce projet 2 abstentions, 2 refus de vote.

Il y aura des négociations avec les partenaires sociaux sur la convention après les transferts dans la nouvelle société

Possibilité de refus d'un salarié mais du cas par cas. Les dirigeants de Casch affirment qu'il n'ont jamais eu le cas dans les deux autres transferts. Il ne faut pas oublier qu'il y a une prime très importante si l'objectif est réalisé.

Effectif concernés

Métier	Cadres	Employés	Total
Epicerie	14	29	43
Frais (PFI/PFT)	18	29	47
Brasserie	7	6	13
Surgelés	0	2	2
Siège Evry	18	1	19
Total	57	67	124

De restructuration en restructuration

S'il existe un lieu où les restructurations sont nombreuses c'est bien la supply chain.

Rappelons que CASH et CASMF sont issus d'une première scission d'Interdis en 3 sociétés (700 salariés au début 2005)

La centrale d'achat de Carrefour vient de procéder à la réorganisation des achats PFT - produits frais traditionnels.

Environ 40 personnes ont rejoint Cash et une centaine Champion. Les salariés situés en région Aix/Lens/Fleury/Béziers sont rattachés à Carrefour hyper France siège.

Philosophie du projet

Réunir sous une même entité juridique l'ensemble des activités Supply Chain Alimentaire au service des Hypermarchés afin de garantir une meilleure réponse aux exigences magasins ;

Avec des entités qui exercent des métiers très complémentaires et qui partagent un avenir et des objectifs communs.

La Société CASCH (Carrefour Supply Chain Hypermarchés) est issue du regroupement en 2003 de certaines activités Logistique et Supply Chain Alimentaire dédiées aux Hypermarchés du Groupe Carrefour.

Elle a pour vocation la gestion de la Supply Chain Alimentaire au service des hypermarchés.

Elle emploie 150 salariés et dispose de son propre statut social.

Elle appartient à 100% à Carrefour France.

Les évolutions du métier Supply Chain et son avenir

Passer d'une organisation historique :

- 1 par silos avant 2003
- 1 à une optimisation des silos entre

Jean-Paul Graves délégué syndical CFDT d'Interdis basé à Béziers (34) est passé suite à son transfert délégué syndical du siège d'Evry.

La CFDT est aussi présente chez Casmf avec **Nora Frixons** basé à Verdun (59) et espère très bientôt être présente chez CASH.

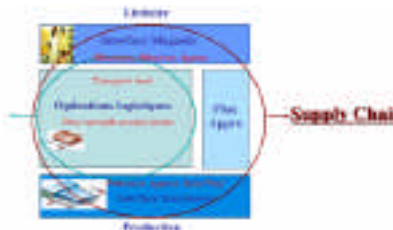
Vous pouvez les contacter pour tout ce qui concerne ces transferts.



Transfert des activités logistique alimentaire hypers France

2003 et 2005

1 vers une « vraie » vision Supply Chain pour améliorer la masse de marge rendue linéaire durant l'année 2006 et suivantes



Des objectifs communs

- Ruptures linéaires - 50%
- Stocks globaux - 30%
- Coûts globaux - 25%
- 50% de Prêt à Vendre

L'organisation cibles

Réunir au sein d'une même entreprise, CASCH; toutes les activités de la supply chain alimentaire hypermarchés pour :

- Avoir une entité de management unique
- Faciliter les passerelles inter-services
- Fixer des objectifs communs et ciblés métiers
- Assurer des formations plus adaptées au métier

Conséquences sociales

Effectif concernés

124 salariés de Carrefour hyper France sont concernés par ce transfert.

Le transfert de l'ensemble des activités SUPPLY CHAIN alimentaire appartenant actuellement à la société Carrefour hypers

France vers la société CASCH donnera lieu, pour les salariés, à l'application des dispositions protectrices de l'article L122-12 du code du travail

Pas d'impact en terme d'effectif : il s'agit d'un simple transfert d'une société à une autre

Pas d'impact sur les conditions de travail

Négociation avec les partenaires sociaux d'un accord de substitution afin d'adapter le statut social antérieurement applicable (Carrefour Hyper) au statut social actuellement applicable aux salariés CASCH

En tout état de cause, le changement de structure de la rémunération ne saurait entraîner une baisse de rémunération annuelle compara-

ble du salarié.

Planning

Information et consultation des Instances Représentatives concernées:

CCE Carrefour Hypers France le 16 septembre 2005

Comité d'Entreprise CASCH le 19 septembre 2005.

Information des :

Comité d'Établissement Carrefour Logistique le 19 septembre 2005.

Comité d'Établissement DEHF le 22 septembre 2005

Le transfert des activités est prévu pour le 1er octobre 2005.

Courant octobre : négociation de l'accord de substitution.

O Modèle gagnant EPCS

Lors du dernier CCE la direction avait commencé à nous présenter cette nouvelle organisation du travail pour les vendeurs. **Règle du jeu, au prochain épisode..... la présentation a été stoppée faute de temps, le CCE n'a pas été consulté.**

Objectif : Optimiser la rencontre client vendeur.

Test sur 3 magasins : Vénissieux 11/2002 à 03/2005, Montigny et Saint André novembre 2005

Avant : problème de vendeur disponible et visible. Temps d'attente trop long, attitude commerciale laissant à désirer, 8 % des clients disent, ils auraient achetés si !!!! Qui fait quoi ?

Organisation humaine : Segmentation blanc /brun : 2 équipes Blanc (40 .41) Brun (42 .43. 44)

Formation: Convergence de l'offre « spécialisation »

Taille du magasin: Polyvalence des vendeurs sur l'ensemble des rayons.

Equipements : Chariots pour le client pour transporter TV, etc... SAV : Plateau à roulettes.

Pour prévenir le client du retour : SMS, Email, Téléphone .

Simplification de l'outil. Utilisation : cerclage et mise en rayon,

Faute d'information plus complète nous reviendrons sur ce point ultérieurement

Tous au service du client (Mercure Bazar)

Objectif du projet « tous au service du client » :

Plus de présence sur la surface de vente tout au long de la journée pour le service du client .

Gagner du temps pour réinvestir en efficacité commerciale.

O Analyse de l'organisation du travail dans les rayons constat

Une étude approfondie au magasin de Claye-Souilly fait apparaître de nombreux points à améliorer :

- Des outils de travail inadaptés
- La pénibilité de certaines tâches : rangement de la réserve ou mise en rayon
- De nombreux déplacements et manipulations inutiles

Entraînant une dégradation des conditions de travail, une perte d'efficacité mais surtout moins de disponibilité pour le client.

En effet, le Bazar est une forme de commerce en Libre Service « Assisté » : le client est à la recherche d'informations et de conseils.

Le Bazar est une activité à 2 vitesses :

Le permanent : Une routine « automatisée »

Le saisonnier et les catalogues : Une variété « réactive »

Afin de répondre à ces 2 impératifs il faut:

-Accroître la présence sur la surface de vente au service du client

- Rationaliser les tâches du Permanent

- Optimiser la réalisation des Saisonniers et des catalogues

Des dysfonctionnements dans l'organisation actuelle

- Le traitement des retours clients
- La recherche de matériel
- Les horaires
- La mise en rayon, le tri des déchets

De nombreux déplacements dans la journée

- Les trajets au compacteur
- Les demandes déco
- Les déplacements au PICT
- La recherche de matériel
- Disponibilité pour les clients
- Présence sur la surface de vente

O Evolution de l'organisation du travail au bazar

Mesures envisagées

- Développer des outils facilitant la mise en rayon et les implantations
- Définir un séquençement différent des tâches quotidiennes de travail
- Définir des procédures qui permettent à chacun d'éviter les déplacements

L'organisation du bazar

MR RESERVE

Un employé IV en charge de l'organisation de l'espace « réserves saisonnières »

Objectifs :

une réserve mieux rangée

une meilleure préparation de la saison

une disponibilité des équipes sur la surface de vente

MR SAISONNIER

Un employé IV qui assiste le Manager métier en saison, anime les équipes renfort saisonnier

Objectifs :

une préparation efficace des saisons

une meilleure préparation et réalisation de la saison

une organisation dans les implantations, le réassort

multiples

- Définir une organisation pour les saisonniers

- Définir les procédures pour la mise à disposition des produits permanents

- Améliorer et fiabiliser la gestion

- Définir et mettre en place un outil de prévision du traitement des volumes

Un nouveau séquençement du travail

Avant 9 h

- + Mise en rayon des indispensables

- + Mise en rayon des TG

- + Mise en rayon du saisonnier/allée centrale

- + Taches spécifiques

- + Taches de gestion

Dans la journée

- + Facing

- + Mise en rayon

- + Picking réassort

- + Implantations

- + Taches spécifiques

- + Taches de gestion

Après 20 h

- + Mise en rayon des indispensables

- + Mise en rayon des TG

- + Mise en rayon du saisonnier/allée centrale

- + Taches spécifiques

- + Rangement/nettoyage



O Comment être disponible en surface de vente ?

Faire ce qui ne dérange pas le client

- Le facing *Réduction du temps de facing grâce à la pose d'anti-stock*

- Avoir les produits à disposition

Ne pas perdre de temps dans les déplacements

- Autoproduction de la déco

- Mutualisation des trajets au compacteur

- Mutualisation des tâches EEG

Ne plus perdre de temps en réserve

- Organisation du tri des retours

- Mutualisation du traitement de la casse

- Mise à disposition du matériel

Etre présent en surface de vente

- Porter la tenue

- Connaître l'actualité du secteur en permanence

- Appliquer les 10 commandements du bazar

O Comment assurer la satisfaction de nos clients ?

A voir des rayons pleins en fiabilisant notre gestion

Mise en place d'ANAPROPO et d'ANARUPUTURE

- Assurer le plein des indispensables

- Avoir un outil de commandes clients

O Déploiement

Coût matériel maximal global par magasin 14 000 euro.

Déploiement jusque fin juin

Formation (temps) 9 h 00 pour un cadre 7 h 00 pour un employé

Mise en place dans les magasins: Rennes Cesson, Venette, Barantin, Toulon grand Var.

Consultation du CCE

La CFDT constate que nous n'avons même pas fini la mise en place de Mercure textile et vous avez déjà un nouveau projet ! Pour nous il faut du temps pour que les équipes puissent voir sur le terrain l'utilité de la chose

Consultation : Contre : 15, Refus de vote : 1, Abstention : 1, Pour : 0

1. Mon aspect physique est correct et commercial. Je porte ma tenue et mon badge.
2. Je fais le facing des rayons durant le temps d'ouverture du magasin pour être en contact avec les clients et les renseigner.
3. Je dispose rapidement d'un catalogue en cours pour renseigner le client (sous pochette plastique+ stock).
4. Si je croise le regard d'un client je lui souris, lui dis bonjour et lui propose mon aide.
5. Je propose mon aide à tous les clients qui semblent chercher un produit.
6. J'aide le client en difficulté pour attraper un produit.
7. Je propose les contrats d'extension de garantie sur la motoculture.
8. Je propose, pour les articles non transportable, la livraison du produit à domicile.
9. J'aide le client à porter son produit encombrant jusqu'à son véhicule.
10. Je connais la charte de remboursement (le principe de remboursement est un argument de vente pour sécuriser la décision du client).

NOTRE SEUL CONSEIL !

ADHEREZ A LA CFDT

Un syndicat fort, efficace, démocratique, ambitieux,
Un syndicat où vous avez toute votre place.
Le syndicat de l'avenir chez Carrefour

Je désire qu'un militant CFDT me contacte

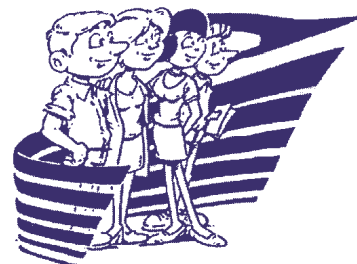
Nom, prénoms

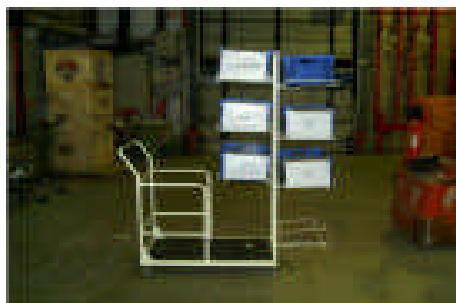
Adresse
complète

Téléphone

Magasin de

Emploi

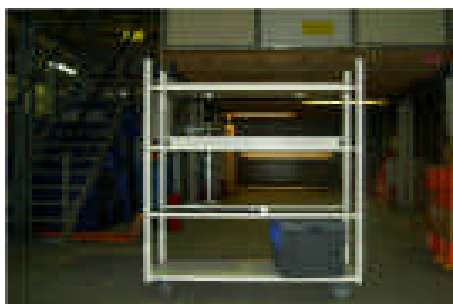




Le collecteur :

Tri des produits en retours. Permet la remise en rayon immédiate des produits. Possibilité de transport des produits encombrants. Bacs pour le tri immédiat de la casse.

Permet d'éviter le tri des retours dans des caddies en réserve. Évite d'avoir des retours en réserve.



La tour :

Transport de produits triés et non encombrants.

Permet le tri préalable des palettes. Niveaux réglables. Ajout de bacs poubelles possible.

Réduction du nombre de manipulation pour la mise en rayon .



Le chariot de rangement matériel:

Pour le rangement en réserve du matériel de mise en rayon (broches, perroquets, barres de force).

Réduction du nombre de manipulation, évite de chercher le matériel. Permet d'emporter le matériel nécessaire à chaque implantation.



Le chariot de rangement tablettes :

Pour le rangement des tablettes de gondole et des équerres. Possibilité de gerber les chariots.

Réduction du nombre de manipulations, évite la recherche de matériel. Simplifie les implantations et dés implantations.



Le planning :

Planification du travail des employés.

Réduction des aléas et du temps non alloué.

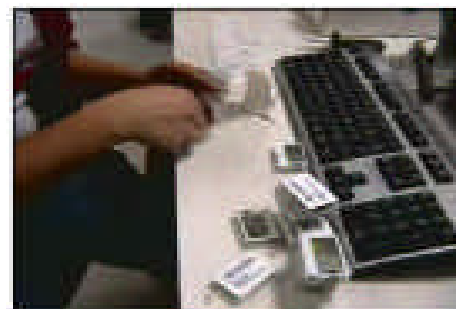
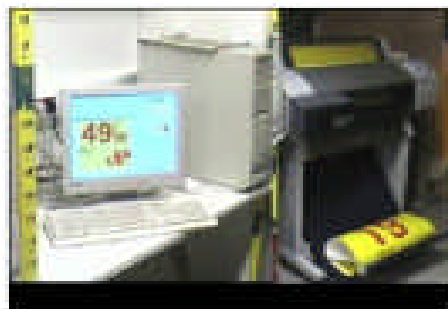
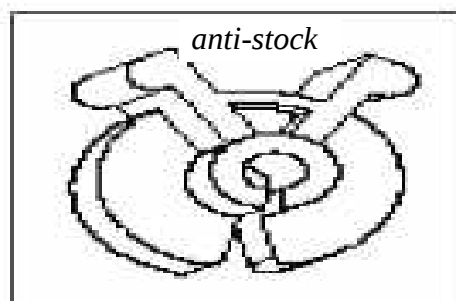


Chaque chose a sa place :

La zone de gestion

Définition des zones en réserve

Chapeau aux centaines d'experts qui ont eu toutes ces idées...enfin !!!!



ACCORD DE METHODE

Suivi de l'accord de méthode de SAF (Simplification administrative)

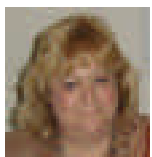
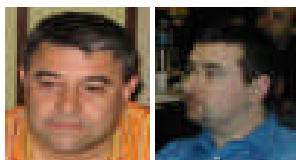
Compte rendu de
la commission de
suivi du 19 sep-
tembre 2005

**Le constat
est tout
simplement
ahurissant :
après plus
d'un an de
mise en place**

...

**2 magasins
seulement
sont opéra-
tionnels
(Venette et
Crèches sur
Saone) !!!**

Délégation CFDT
Michel Gay,
Sylvain Macé,
Francine Viseux,
Jean-Paul Graves



Bilan d'avancement du projet et des mesu-
res d'accompagnement.

Le déploiement prenant beaucoup de re-
tard afin de préserver les droits des sala-
riés il a été décidé d'un commun accord de
prolonger la protection de l'accord de mé-
thode.

Situation actuelle des salariés :

Reste en poste	575
En attente de reclassement	210
Reclassés	201
Départs de l'entreprise	36
Contrats actuellement suspendus	30
En attente/réalisation*	21

*CIF, bilan, congé parental etc...

Entretiens effectués :

Dans la plupart des sociétés les entretiens
sont réalisés à près de 100%. Carrefour
Hypermarchés France, Continent France,
Carcoop sont dans le peloton de queue
avec moins de 95% des entretiens réali-
sés.

Refus des trois postes proposés :

Les pourcentages sont calculés par rapport
au nombre de personnes en attente de re-
classement (210).

Carrefour Hypermarchés France : **11.43**
%, Continent France: **19.23** %, Continent
2001: **22.22** %, Sogara: **18.75** %, GML:
50.00 %, SNE:, La Ciotat Distribution:
100 %

**Les dispositions prévues par l'accord interentreprises du 5 juillet
2004 " réorganisation des services administratifs et comptables "
sont prorogées jusqu'au 31/03/2006.**

**Toutefois, si, au cours de la dernière commission de suivi de mars
2006, il était constaté que l'ensemble des magasins concernés
n'avaient pas finalisé le déploiement du projet " Simplification
administrative ", la prorogation serait alors étendue jusqu'au
30/06/2006.**

Position de la direction :

2 magasins actuellement opérationnels!
fin décembre il devrait y en avoir 86.

Le responsable du projet refuse de
s'engager sur un calendrier 2006, il n'est
même pas certain que cela soit terminé en
juin.

Les problèmes de déploiement sont dus,
selon la direction, à des retards fournis-
seurs.

Dans ce dossier, le social a été plus vite
que le commercial.

La direction accepte les modifications
demandées en préparatoire le matin :
réunion extraordinaire des CE tous les
mois et remontées à la commission de
questionnaire type.

Position CFDT :

Le constat est tout simplement ahurissant :
après plus d'un an de déploiement du
projet, **2 magasins seulement sont
opérationnels** (Venette et Crèches sur
Saone) !!!

La CFDT émet des doutes sur la viabilité
du projet. Si ce projet n'est pas réalisable
arrêtons-le.

La CFDT est favorable au principe d'un
accord de méthode (préservant l'emploi),
**mais demande que le calendrier du
projet soit clairement défini.**

Lors de la dernière réunion, la direction
nous avait indiqué que le déploiement
serait terminé en novembre et maintenant

on parle de juin 2006 ! On ne va pas laisser les salariés dans l'incertitude indéfiniment.

Nous constatons que dans ce projet, la direction ne s'inscrit pas (contrairement à ce qu'elle affirme) dans une réelle gestion prévisionnelle des emplois. On est dans le flou total.

L'accord de méthode prend fin en septembre 2005 alors que le déploiement n'est pas fini.

Rappel: pendant la durée d'application des dispositions de l'accord, il ne sera procédé à aucun licenciement pour motif économique lié à la mise en œuvre du projet Simplification administrative.

La CFDT souhaite que les salariés continuent à être protégés.

La CFDT avait demandé lors de la réunion du 31 mai 2005 que l'accord de méthode soit prolongé de 3 à 6 mois.

A l'échéance, si certains salariés n'ont pu ou voulu être reclassés, nous demandons la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Plan qui permettra de gérer le départ des salariés qui ne souhaitent pas continuer leur carrière chez Carrefour.

La direction propose une prolongation de l'accord de méthode jusqu'en juin 2006.

Nous aurions souhaité une modification substantielle de l'accord de méthode.

La prolongation de l'accord sera signée le 7 octobre 2005

Gestion prévisionnelle des emplois ?

Un accord de méthode pour éviter les licenciements des salariés dont les postes sont supprimés c'est bien mais faudrait-il encore que la réorganisation des services voulue par la direction soit véritablement élaborée.

Depuis un an 200 personnes ont quitté le service comptabilité ou Pict et le nouveau système de gestion administrative n'est pas encore déployé. A chaque réunion on recule les échéances et même aujourd'hui on ne garantie pas que le projet sera abouti dans 10 mois.

Dans certains magasins les directeurs ont gardé leur personnel en place quitte à les affecter officiellement à un autre service, dans d'autres magasins ont reprend les employées car il y a surchauffe à la comptabilité. Est-ce sérieux !

Carrefour sait-il où il va ? Quels sont les véritables projets, si projets il y a ?

En attendant ce sont les salariés qui trinquent. Les salariés de Continent qui avaient connu un plan social puis une réembauche par manque de bras constatent qu'on fait les mêmes erreurs, sauf qu'ici il n'y a pas eu de licenciement grâce à l'accord de méthode.

Il serait temps que chez Carrefour on fasse un peu moins dans la précipitation et qu'on travaille réellement les projets de restructurations et réorganisations que certains semblent pondre comme les poules des oeufs !!!

Les mots incompétence et précipitation nous viennent à l'esprit !



La CFDT a consacré un numéro spécial de L'Hyper sur l'accord de méthode. Vous pouvez le retrouver dans le n°171 du 08 juillet 2004. Le dernier compte rendu est dans L'Hyper n°201.

LE CONTRAT NOUVELLE EMPLOI

■ Les modalités du licenciement dans le cadre du contrat nouvelle embauche, l'une des mesures phares du plan d'urgence pour l'emploi du gouvernement de Villepin

	Ancienneté < à 6 mois	Ancienneté 6 mois à 2 ans	Ancienneté > 2 ans
Licenciement 	Pas de justification. Lettre recommandée avec AR	Pas de justification. Lettre recommandée avec AR	Droit du travail
Préavis de licenciement 	Deux semaines	Un mois	Droit du travail
Indemnités de licenciement 	8% de la rémunération brute acquise depuis le début du contrat	8% de la rémunération brute acquise depuis le début du contrat	Droit du travail
Allocation chômage 	Si pas suffisamment de droits pour en bénéficier : " allocation forfaitaire financée par l'Etat "	Si pas suffisamment de droits pour en bénéficier : " allocation forfaitaire financée par l'Etat "	Droit du travail

WaG REUTERS

**La gazette des délégués
CFDT Carrefour**

L'Hyper !