

Compte-rendu de la réunion du VENDREDI 5 JUIN 09

Cette réunion a fait l'objet d'une visite au magasin de Claye Souilly sur le projet test commerçant MBC.

Bernard LEBREC, Directeur Carrefour Claye Souilly accueille les membres du Comité emploi et fait une présentation succinct du magasin : effectif 700 personnes dont 40 cadres, le taux d'absentéisme est de 6,9% en régression de 11% par rapport à N-1. Surface du magasin 18 000 m², composé de 65% alimentaire et 35% non alimentaire. Le panier moyen est de 74 €, chiffre d'affaire de 265 M d'€ classé 6^e en surface de vente.

Concernant le centre commercial et le parking, des travaux d'agrandissement sont prévus pour 2010.

Visite du magasin

Secteur PGC :

- Le manager a en charge 2 rayons (épicerie/liquide)
- **Superviseur d'ouverture** (Niveau 4C) : arrivée 3H, tour des rayons, contrôle des tableaux Mercure (absences, tâches bien définies, chaque palette correspond à un temps bien défini)
Les effectifs sont définis par rayons, plus 4 équipes de 3 salariés « tournant » sur plusieurs rayons (3 rayons maximum) pour remplacer les titulaires absents, repos, CP
- ❖ **Point de gestion** : 8 PC sur la surface de vente dévolus au manager (tâches de gestion essentiellement)
- ❖ **Outil wifi** (portable PDA) pour le manager : contrôles prix, messagerie, sites intranet
- ❖ Homogénéisation des systèmes informatiques : **1 seul Outil informatique ATIKA** remplacera Gold, anabel,..
- ❖ **Responsable Flux** : à Claye c'est le Responsable secteur EPCS N8, dans le projet MBC c'est le Responsable Réception qui deviendra Responsable Flux (classification N7).
Ses tâches : Responsables des flux entrant et sortant (gestion des retours), recalage des marchandises, validation des recalages avec les managers (amélioration de la fiabilité des inventaires)
- ❖ **Feuille de brief** : regroupe un nombre d'informations qui sont données le matin aux équipes (classement, casse, anomalies BA caisse, débit magasin, panier moyen, ...). Cette feuille est affichée au tableau Mercure pour les équipes de l'après midi.
- ❖ **REDI** (Révision dirigée) effectué uniquement le matin : ex. PLS, un état REDI permet de suivre pour le manager les articles catalogues, dates de péremption, les états des ventes... validation transmis par wifi

Entrée du magasin :

- L'Accueil entrée est assurée par 2 femmes agent sécurité (société extérieure)
- 1 totem : plan du magasin, avec à disposition des copies listing des produits catalogues référencés par des numéros d'emplacement correspondant au plan. Prochainement remplacé par une borne interactive.
- Mise en place d'un Comité clients composé de salariés de divers secteurs (réunion 1 fois par mois)
- Enquêtes clients : 2 questionnaires par semaine menés par les salariés de divers rayons. Restitution aux équipes S+1

Plateforme des bureaux

- 8 postes informatiques dédiés aux managers, 3 postes dédiés aux Chefs de secteurs consacrés aux tâches administratives telles que les plannings horaires, inventaires, réimplantations.

Concernant les commandes, elles sont automatiques, les managers n'y ont plus accès, sauf sur quelques paramètres qui peuvent nécessiter des modifs, ex. les stocks mini pour affiner les commandes ou sur des produits locaux.

REMO (Révision modulaire) effectué l'après midi : contrôle d'une famille de produits, contrôle de l'assortiment.

MER (Managers engagement régionaux) : contrôlent les commandes, en adéquation avec les spécificités et type de clients de chaque magasin par région.

Question FO : emploi et conditions de travail

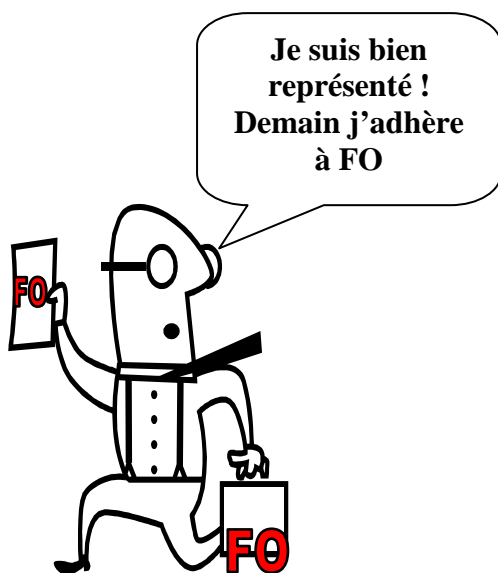
- Les tâches du manager Réception sont dévolues au Responsable Flux, quel avenir pour le manager Réception ?
- Réorganisation des tâches du manager : Le regroupement de 2 rayons pour 1 manager est-il lié au projet commerçant ?

Réponse de la Direction :

Dans le projet MBC, le Responsable réception deviendra le Responsable Flux, niveau 7.

Le manager aura en charge 2 rayons (ex. Epicerie et liquide). Des formations liées à leurs nouvelles tâches sont prévues pour les managers.

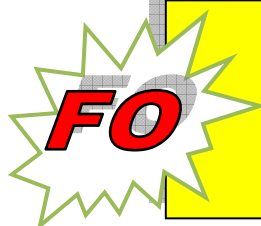
Une redéfinition des tâches liée à ce projet fera l'objet d'une réflexion dans le cadre des classifications des emplois. Une réflexion est déjà lancée aux dernières NAO.



La Délégation FO : le choix Carrefour de mettre en place un projet de cette ampleur doit permettre la prise en compte des aspects sociaux:

- Des qualifications adaptées à l'évolution de nos métiers et des compétences.
- Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés « séniors ».
- Favoriser les parcours de **formation professionnelle qualifiants**.

Rédaction : Moïsette TECHER : 06.17.28.72.13



+ Moïsette TECHER (Sevran)
+ Michèle LESPERT (DEHF)
+ Hélène TOMMASI (Drancy)
+ Frédéric (Hyparlo)