



L'Hyper en vacances

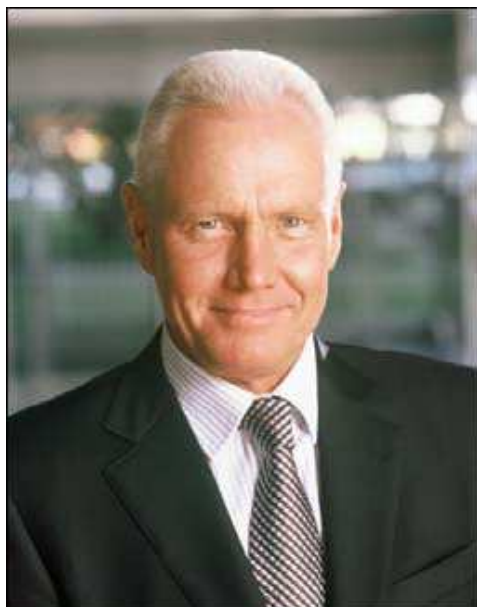
13 Juillet 2011



Rencontre avec Lars OLOFSSON

RASSEMBLEMENT UNITAIRE

Rencontre avec Lars Olofsson



Lors de l'assemblée générale des actionnaires le 21 juin dont l'ordre du jour portait sur la scission de DIA, les organisations syndicales Carrefour ont été entendues par le Président Directeur Général du Groupe qui a souhaité recevoir ultérieurement les organisations syndicales.

Après une invitation annulée par la direction, la rencontre s'est déroulée le 12 juillet dernier à Boulogne Billancourt en présence de Lars OLOFSSON, Jean Christophe DELARZE, Directeur des Ressources Humaines Groupe, Jean Luc DELENNE, Directeur des Relations Sociales et Institutionnelles du groupe, Marie Hèlene CHAVIGNY, Directrice des Politiques Sociales France et Annick VERGNE, Directrice des Ressources Humaines France.

Deux représentants par organisations syndicales française (CFDT, CGT, FO, CFTC, CGC) et un représentant des syndicats Espagnol UGT et CC.OO, salariés de DIA Espagne.

Pour la CFDT, vacances obligent Thierry BABOT et Bruno MOUTRY étaient désignés pour porter la bonne parole.





Rencontre avec Lars Olofsson

Morceaux choisis

L'objectif, c'est la simplification.

Le plan de transformation initialement prévu sur 3 ans risque d'être plus long, je vise plutôt la réussite entre 3 et 5 ans.

Si il y a trop de stress lié au nouveau modèle opérationnel, il faut donc traiter le problème et trouver des solutions. Je n'ai jamais voulu que le travail de nuit soit imposé par exemple, Cependant on est pas assez efficace et il va bien falloir trouver une nouvelle façon de travailler.

Pour DIA, l'objectif est de mettre sur le marché un business performant. Les salariés font partie de la performance de l'entreprise. A ce titre, ils doivent rester en place. Sauf cas exceptionnel (si on s'aperçoit que le salarié souhaite démissionner de DIA à cause de cette scission) nous ne pourrons accepter de généraliser les transferts. (DELARZE)

Je suis preneur de solutions pour relancer le dialogue social .

Dans les sièges carrefour nous avons 6000 salariés alors que Leclerc n'en a que 300. Même si la structure n'est pas la même, il nous faut réduire les effectifs, mais pas n'importe comment et pas

Thèmes Abordés

Avenir des salariés de DIA

Conditions de travail

Stratégie d'entreprise

Dialogue social

Emploi

Je n'étais pas conscient de la façon dont la centralisation a été conduite avant que je reprenne la direction de la France. C'était une erreur de procéder de cette manière .

Peut être a-t-on fait trop de changement que l'on ne maîtrise pas .

Il est certain que le climat social s'est crispé (scission DIA – restructuration), je suis preneur de solutions pour relancer le dialogue social. Pour les salariés DIA, l'idéal serait de pouvoir suivre et accompagner les collaborateurs, mais, d'un point de vue juridique, nous ne pouvons pas le faire sans tomber dans l'ingérence d'une entreprise qui n'est plus Carrefour.

Initier des changements prend du temps, nous avons mis 18 mois pour négocier avec Pixmania. Nous avons pris 5 ans de retard sur bien des projets (Ex Drive).

Carrefour

Chiffre d'affaires S1 et T2 2011

FRANCE – Ventes en baisse de 1%, poursuite de l'excellente performance des petits formats de proximité

Performance contrastée au cours du trimestre avec des tendances plus faibles depuis mi-mai

Hypermarchés : ventes en baisse de 3,3% au T2 vs. -1% au T1, avec une détérioration des parts de marché au deuxième trimestre

Carrefour Market : croissance robuste de +1,3% des ventes, globalement en ligne avec le premier trimestre

Carrefour City et Carrefour Contact : excellente performance avec une croissance des ventes en comparable de 5,5% des magasins de proximité

si Carrefour ne fait pas ses résultats, c'est uniquement la France qui fait la différence.. (L.OLOFSSON)

Carrefour a décidé d'un plan d'action visant à redynamiser rapidement la France avec des priorités claires à court terme

- Stimuler l'activité commerciale en rééquilibrant l'équation Communication-Promotions-Prix-Fidélité
- Assurer la réussite du déploiement de Carrefour Planet
- Poursuivre la rapide convergence d'enseignes des magasins de proximité
- Assurer l'exécution de notre plan de transformation
- Accélérer les activités Drive et internet

	Parts de marché	Evolution de la part de marché à date*	
		Surface totale	Surface comp.
Hypermarchés	11,9%	-30pb	-10pb
Supermarchés	8,9%	-30pb	-20pb
Total	20,8%	-60pb	-30pb

*Nielsen P5 2011 from 03/01/2011 to 22/05/2011

Résultat opérationnel courant S1 2011 prévu, proche de 760 M€, c. 23% en dessous du résultat opérationnel courant S1 2010 de 989 M€ hors DIA. Cette baisse est largement attribuable à la France. Le résultat opérationnel courant des pays émergents devrait afficher une croissance solide

Respect des règles chez Carrefour ?

Conseil des Prud'hommes d'Amiens :

Encore une vingtaine de salarié du Carrefour d'Amiens qui obtiennent réparation devant le tribunal de Prud'homme pour non respect du SMIC.

En outre le tribunal condamne la SAS CARREFOUR à payer la somme de 1737, 20 € (vous avez bien lu : mille sept cent trente sept euros et vingt centimes) à titre de remboursement des frais d'entretien des tenues de travail.

Sans compter, des dommages et intérêts à hauteur de 200€

Code de Bonne conduite :

L'inspection du travail est formelle :

Consultation des IRP ou délit d'entrave

COPIE



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

L'Inspectrice du Travail,

A

Monsieur le Directeur
CSIF
26 rue de la Villette
69003 LYON

Direction régionale des entreprises
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi
Rhône Alpes

Service d'inspection du travail
Section3

☎ : 04 72 65 58 12
Fax : 04 72 65 58 02

Réf. : NB/VS
Villeurbanne, le 5 juillet 2011
Courriel : dd-69.inspection-section03@direccte.gouv.fr
Affaire suivie par Nathalie BLANC

Permanences :
TEL : Lundi après-midi
RV : Lundi matin

Monsieur,

Je suis saisie par Monsieur THOMAS, délégué syndical de votre établissement, concernant un document intitulé code de conduite professionnel qui aurait été remis aux cadres par courrier et mis en accès sur votre site intranet.

Votre comité d'entreprise aurait attiré votre attention sur la nécessité de consulter le comité d'entreprise sur les dispositions de ce document qui relèvent du règlement intérieur, consultation que vous auriez refusée.

Conformément aux dispositions de l'article L 1321-5 du code du travail, les notes de service et tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières relevant du règlement intérieur sont considérées comme des adjonctions à celui-ci et sont soumises aux mêmes dispositions (consultation du comité d'entreprise et le cas échéant du CHSCT, communication à l'inspecteur du travail et dépôt au greffe du conseil des prud'hommes, affichage et information des salariés). A défaut, ces documents ne sauraient recevoir application.

Relèvent notamment du règlement intérieur les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité dans l'entreprise et celles relatives à la discipline (article L 1321-1 du code du travail). Les règles relatives au harcèlement moral et sexuel doivent également y figurer (article L 1321-2 du code du travail).

Il ressort de l'examen des principes présentés dans ce code de conduite professionnelle et de leurs modalités d'application qu'ils relèvent du règlement intérieur.

En conséquence, vous voudrez bien informer vos salariés de la suspension de l'application de ce document et mettre en œuvre les procédures de consultation et de publicité applicables en la matière. A défaut, je vous informe qu'un délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise et du CHSCT serait constitué et susceptible d'être relevé à votre encontre.

**Dans le hall d 'accueil de
Boulogne**



<http://www.cfdt-carrefour.com> E.mail: cfdt.carrefour@online.fr