COMPTE RENDU DU
CSEC EXTRAORDINAIRE
DU 18 FEVRIER 2022

1) Le Projet Skin

Information en vue d'une consultation sur le projet Skin (technologie de sous-vide amélioré ; l'air est chassé au maximum) – Sous Atmosphère (Technique d'emballage sous vide avec ajout de gaz : azote, CO2 et oxygène)

Les Objectifs :

➢ Récupérer les parts de marché prises par nos concurrents sur le Libre-Service (Grand Frais, Lidl, Aldi…)

➢ Être plus agressifs sur les prix grâce à nos approvisionnements sur le rayon Traditionnel.

➢ Développer cette nouvelle technologie

Nouveau process d'emballage

Points positifs :

- DLC plus longues => Poisson = J+6 contre J+2
  => Boucherie = J+10 contre J+7
  => Traiteur = J+10/15 contre J+3
- Optimisation des heures dédiées à l'emballage (grâce à l'augmentation des jours de DLC, 1 produit pourra être emballé 2 à 3 fois la semaine au lieu de 1 fois par jour)
- Augmentation de la largeur d'offre
- Meilleure détention = plus de CA (grâce aux gains de DLC)
- Baisse de la casse et de la Zébra
- Ajustement des prix vs les cours chaque jour
- Emballage RSE (*Responsabilité Sociétale des Entreprises* : *Concilier recherche du profit avec des impératifs sociétaux et environnementaux*) : démarrage avec des barquettes recyclables pour le poisson.
- Qualité et visuel des produits emballés
- Améliorer l'image fraîcheur : baromètre fraîcheur et le NPS.

Points faibles :

- Production des produits dans un Laboratoire dédié à ce type d'emballage

(Labo réfrigéré entre 0°C et 2°c qui ne concerne que la partie poisson) => EPI spécifique type polaire ou manteau, car temps moyen de présence dans le labo 3h par jour.

- Coût de l'emballage nettement supérieur

Mise en place concept SKIN dans 6 magasins Tests : Ormesson /Athis- Mons / la Ville du Bois /Chambéry-Bassens/ Labège / Valenciennes

- Marée et boucherie (Ormesson)
- Construire l'apprentissage
- Définir assortiment/rayon
- Travail sur l'emballage
- Définir les méthodes de production (organisation)

Mise en place sous atmosphère + SKIN Premium 2000 dans 2 magasins Tests : Carré Sénart – Montesson

Le Skin ne peut pas être utilisé sur n'importe quel produit : emballer une barquette familiale nécessiterait beaucoup de plastique, ce qui enlèverait tout le sens RSE.

- Marée, boucherie et traiteur
- Construire l'apprentissage
- Définir assortiment/rayon
- Travail sur l'emballage
- Définir les méthodes de production (organisation)

Formation :

Une formation de 30 minutes est prévue sur l'utilisation des machines ainsi que sur les mesures de sécurité y afférant. Une fiche technique sera affichée dans le labo.

Dans le cadre de la mise en place du projet Skin, la Direction Santé au travail s'est rendue sur le magasin d'Ormesson le 18 janvier 2022, afin de procéder à une étude de poste. Les risques ont été évalués et des préconisations ont été apportées.

Quel est l'impact sur le prix en rayon ? Le prix de l'emballage est absorbé grâce à la baisse de la casse sans augmenter les prix. Le coût de l'emballage est de 0, 35 contre 0,18 pour le poisson.

Pour le Skin, le temps d'emballage est plus long mais ce temps est rattrapable puisque les allers/retours seront évités.

La direction estime qu'il faut 3 mois pour avoir une vision et une précision d'une remontée client et pratique. Le retour sera fait au CSEC par la suite. Seul le magasin d'Ormesson a commencé le test.

Les seuils de facteurs de pénibilité n'étant pas (et ne seront pas) dépassés, la médecine du travail ne recommande pas de visite médicale avant.

Les machines seront neuves et achetées, les bonbonnes de gaz seront à l'extérieur du bâtiment. S'il y a déploiement, un appel d'offre sera lancé. Un contrat d'entretien est mis en place avec un prestataire, les techniciens du magasin n'auront pas à intervenir sur les machines.

Selon la direction, le Trad est très bien noté par les clients dans les hypers, ce projet vise donc à améliorer les conditions de conservation

Sur la partie de « conception et aménagement de poste, un local chauffé permettant de consommer des boissons »

Le temps passé est-il considéré comme du temps de travail ou bien comme un temps de pause proprement dit où le salarié pourra vaquer librement à ses occupations ?

→Le temps pour se réchauffer au-delà d'1 heure dans le labo (uniquement pour le poisson), sera rémunéré, ce sera donc considéré comme une collation, le salarié sera donc toujours à la disposition de l'employeur.

L'azote étant un produit chimique, qui, suite à un dysfonctionnement, peut provoquer à l'utilisateur et dans son entourage un risque d'asphyxie, d étourdissement, de nausées et perte de conscience.
La CGT demande que les salariés concernés soient considérés comme des « travailleurs isolés » ce qui nécessite qu'ils doivent être impérativement équipés d'un système d'alarme individuel et portatif ,afin que cela soit plus efficace qu'un bouton situé à distance du salarié.
→Oui, vous avez raison

Les CSE des établissements concernés par ce projet seront-ils informés et consultés ?
→Oui,

La mise en place de cette machine permettant une DLC plus longues aura-t-elle un impact sur l'emploi des bouchers ?
→Non, le magasin de Carré-Sénart utilise cette machine depuis longtemps et n'a pas vu l'effectif des bouchers se réduire.

Les emballeurs sont-ils amenés à s'occuper de tous les rayons (traiteur, boucherie, poisson) ou est-ce qu'on conserve les emballeurs par rayon ?

→Il s'agit d'une « zone blanche » dans laquelle Chaque équipe viendra emballer ses produits

Concernant les emballages quelle est la position de Carrefour en termes d'écologie ? Les emballage sont- ils recyclables ? et quelle sont les moyens mis en place pour leur tri ?
→Les emballages sont recyclables, sauf le film du dessus, mais cela sera indiqué

2) Présentation des Directeurs autonomes

Enjeux :

- Passer vers un mode managérial plus collaboratif tout en maintenant les résultats

● Proposer plus d'autonomie afin de libérer les énergies et se rapprocher d'une mentalité d'ENTREPRENEUR à l'image des LG

● Ajuster l'accompagnement des DM en fonction de leur séniorité sur les sujets

Principes :

Le DM Autonome :

- est responsable de ses résultats et à la main partout où c'est possible pour prendre ses décisions, dans la limite des contraintes outils/techniques et de la politique d'entreprise

- il sort des process de validation et des process de contrôle (ni DO, ni DR)

- il reste dans les boucles d'informations et les utilise à son souhait

Le siège reste au service du magasin, sur sollicitation du DM

Le DM est évalué sur son TB et le fait d'améliorer les 4 lignes : CA/ROC/STOCKS/NPS

Déploiement :

● Déploiement du projet DM Autonomes sur 25% du parc

● Cible de 40 DM Autonomes au T2 2022, avec un double rattachement hiérarchique à B. Lebon et au Comex et fonctionnel avec les DR pour la stratégie territoriale.

● Cadrage du déploiement

→ Appel à candidature le 1/02 et annonces des nouveaux profils début mars

→ Définition d'un programme d'accompagnement et de formations dédiées

Le DR ou le comex doivent se porter garant du candidat. Le choix se fera en fonction des Compétences et des performances avec prise en compte des ECC.

Les DM ont la main sur les prix mais doivent être alignés avec la politique de l'enseigne pour ne pas être en concurrence direct avec les magasins Carrefour aux alentours.

Les ateliers réalisés avec les DM en LG (frais généraux) ont donné des pistes pouvant être travaillées au national

Engagement catalogue : le non-al reste en flux poussé, sur l'alimentaire,

La direction rappelle qu'elle donne plus d'autonomie mais pas toute l'autonomie !

Le procédé est attaché à la personne et non au magasin, ni au concept, si le directeur autonome est muté, le magasin revient dans le circuit « ordinaire » et il amène son autonomie dans le nouveau.

La direction dit ne pas être à l'abris de passer d'autres magasins en LG comme le fait qu'un directeur autonome ait l'intention de partir sur de la location gérance (démarche personnelle !). Mais le rapport de ce test avec la LG reste les échanges de pratiques dans le but d'améliorer les performances des hypers dans leur ensemble.

3) Information sur les résultats de l'intéressement 2021

Déclaration CGT

La CGT dénonce encore une fois de plus l'inégalité de traitement des salariés Carrefour au travers de la prime d'intéressement.

Alors que nous travaillons tous pour la même enseigne, nous nous retrouvons face à des différences de traitements, à des rivalités et des mises en concurrence entre magasins qui se retrouvent, pour certains dans des situations compliquées voire en grande difficulté car ils subissent les mauvaises décisions de nos dirigeants ainsi que leur volonté de les faire sombrer.

Les salariés qui en plus de travailler dans des conditions déplorables se voient privés de ce semblant de prime soumise à des critères tels que les accès, la propreté des magasins, l'attente en caisse et d'autres irritants, qu'ils ne maîtrisent pas. La direction condamne ainsi certains salariés à une double peine !

La CGT a toujours été contre le système de prime et revendique leur intégration aux salaires. En attendant, la CGT réclame un calcul de prime plus juste et équitable, afin que chacun puisse récolter le fruit de son travail car les salariés ne sont pas un ajustement de part variable.

Les magasins étant passés en LG auront un intéressement au prorata du temps qu'ils ont passés en intégré.

L'accord d'intéressement est valable jusqu'au 31 décembre et sera donc révisé à ce moment là.

4) Information sur la nouvelle matrice des Entretiens Compétences et Carrières (Agents de Maîtrise /Cadres)

La Campagne ECC agents de maîtrise et cadres 2022 démarre le 10 janvier et se clôture le 15 mars 2022.

Pour les Collaborateurs au forfait jours, un 3e entretien spécifique "Entretien de Suivi de la Charge et Organisation du Travail" sera à réaliser au moment de l'ECC, à la suite de l'Entretien de Développement Professionnel.

5) Information en vue d'une consultation sur le projet d'Entretien de mi-année (EMA)

Concernant l'entretien obligatoire pour les Agents de Maîtrise et cadres la CGT demande sur quoi la direction se base pour imposer cet ECC aux AM ?

La CGT rappelle que sur les Classifications des emplois de la catégorie « agents de maitrise » actuellement deux catégories conventionnelles (infirmiers et secrétaire direction), elle précise le fait qu'un Agent de Maitrise n'est pas en forfait jour contrairement aux cadres alors qu'il a les mêmes obligations et fait également un rappel sur l'article L6315-1 du code du travail.

→C'est une démarche France car dans ses fonctions au quotidien, l'agent de maîtrise pilote aussi une équipe au même titre que les cadres.

Présentation projet SKIN

Présentation Intéressement

Formulaire détaillé ECC, AM et Cadre