

CR succinct du Comité Emploi GPEC du 8 novembre

## 1) Conjoncture économique et le marché de la distribution

Des données France sur la conjoncture économique ont été communiquées (taux de chômage, répartition spatiale de la population, pyramide des âges...), sans communications de données réelles sur les niveaux médian de salaire et/ou de revenu.

Ces données impactent clairement le niveau d'investissement des acteurs de la distribution.

Les changements liés au e-commerce, à la digitalisation "disruptent" le commerce traditionnel en obligeant à de fortes mutations et transformations.

Ces changements couplés à différents modes de consommation (achat local, achat direct producteur...) modifient les comportements des CONSOMMATEURS qui souhaitent être acteurs en consommant plus "malin", plus sain et plus respectueux de normes sociales ou sociétales.

Ces éléments obligent ce jour les distributeurs à accompagner les modifications, en apportant des solutions "à l'expérience client" un et unique. Le renforcement des analyses clients (base de données) structure de nouveaux métiers et de nouvelles compétences pour les distributeurs.

Notons le renforcement de l'économie d'utilisation face à l'économie de propriété ou de possession. Nous assistons au phénomène sociétal, nouvellement développé que "*Consommer c'est plus qu'acheter*".

***FGTA FO est conscient des mutations qui frappent le secteur de la consommation ; toute phase de changement mérite un accompagnement fort des salariés pour leur permettre de renforcer leur employabilité, notamment au service des attentes des clients.***

## 2) Point à date sur le déploiement des nouvelles dispositions des accords collectif de Groupe Carrefour en France du 07 juillet 2017 sur :

- la mise en œuvre du droit à la déconnexion des outils numériques
- la valorisation des parcours professionnels des élus et titulaires d'un mandat syndical

La direction informe que ces deux accords ont été communiqués à l'ensemble des sociétés du Groupe pour mise en application.

***FGTA FO rappelle que les décrets sur les compétences acquises lors d'un mandat syndical ne sont pas encore publiés. FGTA FO demande donc qu'un calendrier de réunions avec les différents acteurs soit programmé pour le premier semestre 2018***

## 3) Information sur les dispositifs de formation France favorisant le développement des compétences numériques des collaborateurs

La direction Formation France présente des axes orientés " numérique " pour les salariés. Ses principaux objectifs : réduire la fracture numérique, cibler les besoins de formation, assurer une "appropriation" par les salariés des éléments numériques, renforcer la professionnalisation. Des dispositifs spécifiques mis en place se déclinent :

- **Passeport digital** (300 salariés formés) - Objectif : Assurer l'acquisition des nouveaux savoirs, développer la culture 3.0 Mode de formation : e learning / video
- **Bon sens numérique** (491 salariés formés)

- **Digital Mentoring** : Ceci a pour but d'échanger les compétences entre différents acteurs (cadres informatiques / cadres magasins opérationnels / secteur innovation) pour créer un " pilote " de formation qui facilitera un parcours certifiant. S'adapter à la communication réseaux sociaux

-**Bus digital** : Aller à la rencontre des salariés basés en région (*test effectué en Champagne*) pour assurer la formation sur le digital. Par ce mode de formation, la réduction de la fracture numérique peut s'opérer en permettant une déclinaison de formation sur tout le territoire

**Gymglish** : formation à l'anglais (400 salariés inscrits). Cette formation s'inscrit dans le cadre professionnel, avec une personnalisation liée au métier (marketing, douane, finance). Cette formation débouche sur une certification attestant des progrès accomplis. Formation par e learning. Cette formation est disponible dans le cadre du CPF (20 H / an / salarié hors reliquat DIF)

***FGTA FO rappelle que la formation est essentielle, que la période actuelle que nous vivons est vecteur de réussite et d'adaptation professionnelle. FGTA FO sera attentif aux plans de formation développés. FGTA FO propose qu'un temps de formation rémunéré de 14 Heures / mois (crédit) soit attribué pour chaque salarié afin d'assurer un accompagnement majeur face aux transformations subies par le secteur du commerce***

#### **4) Information sur les perspectives d'évolution et d'utilisation des innovations technologiques**

Des présentations de nouveautés sont effectuées. La "**bataille de l'intelligence de la maison**" est lancée avec des innovations sur la connectique directe comme :

- *table de cuisson*
- *réfrigérateur intelligent*
- *température de la cave à vin*
- *tri des déchets*
- *surveillance de la piscine*

Mais notons aussi de fortes évolutions et transformations dans le secteur de la voiture connectée, voire des aides personnalisées pour la santé (*qualité du brossage de dents, qualité de l'air, rythme cardiaque, télé médecine...*) ou pour le bien être (brossage des cheveux, capsules odorantes pour l'endormissement...) voire la géolocalisation des animaux.

Carrefour, lance un programme chabots (foire aux vins, foire aux cadeaux à Noël) - le client bénéficie d'un conseiller pour l'aider dans ses choix. Le chatbot accompagne le client, vérifie la disponibilité du produit... et présent 24H/24.

De plus en plus avec le système de suivi, Carrefour développe un nouveau service : le blockchain (traçabilité des produits alimentaires) qui permet pour un produit de connaître son origine, son lieu son mode de fabrication, ainsi que sa composition... et sa durée de vie.

***FGTA FO demande une étude d'impact sur les nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle qui pourrait être un appui pour les services clients (suite aux annonces de la Banque Orange)***

#### **4) Information par entité sur la cartographie des métiers et les projets en cours de chaque entité**

Tout d'abord je vous redonne les définitions des différentes typologies usitées dans l'Accord Emploi GPEC

### Définitions des métiers (art. 1-3 de l'accord de GPEC du 30 juin 2015)

Typologie des métiers	Définition
<b>Métiers émergents</b>	Il s'agit de métiers inexistant au sein de la cartographie des métiers de Carrefour, qu'ils soient en création ou non. L'évolution du contexte dans lequel évolue le Groupe, de sa stratégie, les rend nécessaires au développement du Groupe à plus ou moins long terme. Ce sont donc des métiers qui généreront à terme de l'emploi.
<b>Métiers en tension</b>	Un métier en tension se traduit par une compétence particulière faisant défaut, sa rareté sur le marché ou au sein des sociétés, tels que : les emplois qui risquent de ne pas être pourvus par manque de ressources disponibles ; les métiers pour lesquels il est difficile de recruter ; les métiers nécessitant un long apprentissage ; la main-d'oeuvre réduite sur le marché ; les métiers d'expertise.
<b>Métiers stables</b>	Il s'agit de métiers dont les tâches n'évoluent pas significativement, car ils ne font l'objet d'aucune évolution technologique ni de réorganisation identifiée à court et moyen terme.
<b>Métiers en évolution</b>	Il s'agit de métiers qui connaissent, de par le contexte économique, législatif, technique, technologique, une évolution de leur champ de compétence.
<b>Métiers sensibles</b>	Il s'agit de métiers pour lesquels les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une évolution importante du périmètre de compétences ou une diminution des effectifs.
<b>Métiers en vigilance</b>	Ce sont les métiers pour lesquels une attention particulière est portée sans pour autant que leur situation présente ou à court terme ne justifie leur classement en métier sensible.

Pour aborder ce point, nous notons la présence de l'ensemble des DRH des différentes BU ainsi que la présence de Jérôme Nanty. Nous ne pouvons que nous féliciter de l'importance du sujet qui se traduit par une attention particulière des différents responsables.

Chaque BU présente l'évolution des métiers. Mais cette présentation est sujette à la future communication... de la direction générale sur les restructurations annoncées comme plan de relance.

***FGTA FO indique que l'annonce du plan de relance avec ses modifications nécessite la tenue d'une réunion extraordinaire du Comité Emploi GPEC dès connaissance et publication de celui-ci***

**Pour le secteur Hyper** : Trois points prégnants sont à noter, points présentés en CE Hypers du mois d'octobre 2017

- Simplification et facilitation du process administratif en magasin -2 à 4 salariés impactés / magasin -
- Automatisation de 100 % des stations-services (mises en place de bornes espèces et cartes bleues) 1 à 2 salariés impactés / magasin
- Transformation en créant un nouvel "avenir", "univers" par un nouveau mode de gestion - location gérance -

Il est réaffirmé ***par la direction que l'ensemble des mesures d'accompagnement de l'Accord Groupe GPEC s'appliquera lors des mobilités internes, mobilités privilégiées pour permettre le maintien de l'emploi dans le magasin. Si mobilité externe, le même process lié à l'accord GPEC sera appliqué***

**FGTA FO réaffirme sa vigilance et son attention à l'application des mesures de l'accord GPEC pour les salariés impactés**

**De même, FGTA FO alerte sur le fait que le décret sur les ruptures conventionnelles collectives n'est pas publié**

**FGTAFO indique que lors de la prochaine négociation de l'accord Emploi GPEC - fin décembre 2017- il sera nécessaire d'introduire une clause sociale spécifique pour les salariés des**

## **magasins susceptibles d'être mis en location gérance**

### ***Suivant la classification de l'Accord Emploi GPEC, nous notons pour la BU Hyper :***

- métiers émergents : Métiers de conseil et service Client
- métiers en tension : Parapharmacie et Boucherie
- métiers en évolution ; Drive /EPCS / Sécurité / Maintenance
- métiers sensibles : Assistant administratif / Emploi Station-Service

### ***Suivant la classification de l'Accord Emploi GPEC, nous notons pour la BU Super :***

- métiers en tension : Boucherie
- métiers en vigilance : Chefs de magasins (Super Azur)

### ***Suivant la classification de l'Accord Emploi GPEC, nous notons pour la BU Casch :***

- métiers en vigilance : chef de projet / chauffeur

### ***Suivant la classification de l'Accord Emploi GPEC, nous notons pour la BU Proxi :***

- métiers en tension : Boucherie
- métiers en vigilance : Chef de secteur / Chef de magasin (hors Paris)

### ***Suivant la classification de l'Accord Emploi GPEC, nous notons pour la BU Sièges :***

- métiers en vigilance : Assistante Commerciale

De nombreux métiers pour les BU informatique et e-commerce liés au data, à l'analyse et sécurité informatique nécessite de forts recrutements, ces compétences sont rares sur le marché, ces métiers sont émergents.