



CARREFOUR
GROUPE

FLASH INF 1/5

CARREFOUR ANNONCE LA CESSION DE 41 MAGASINS EN LOCATION-GÉRANCE !!!



Depuis la mise en œuvre du plan Bompard en 2018, c'est près de 20 000 salariés (268 magasins) qui ont quitté Carrefour pour passer en location-gérance !

La CFDT est opposée aux passages en location-gérance car le modèle actuel repose sur la réduction du coût du travail et l'appauvrissement des salariés.

Il ne doit pas y avoir d'impacts sur les rémunérations et les accords d'entreprise !

Mercredi 19 octobre, la nouvelle est tombée : Carrefour a décidé pour 2023 de céder une nouvelle vague de 41 magasins

à des repreneurs ! Depuis, le début du plan d'Alexandre Bompard (PDG du groupe), c'est la 6^{ème} vague de magasins annoncée !

2018	→ 34 magasins	(5 hypers et 29 Markets)
2019	→ 36 magasins	(5 hypers et 31 Markets)
2020	→ 67 magasins	(12 hypers et 55 Markets)
2021	→ 47 magasins	(10 hypers et 37 Markets)
2022	→ 43 magasins	(16 hypers et 27 Markets)
2023	→ 41 magasins	(16 hypers et 25 Markets)

Carrefour continue à réduire considérablement son parc de magasins intégrés pour se

diriger vers un modèle moins-disant socialement, plus proche de Leclerc et d'Intermarché... avec **pour conséquences pour les salariés** une perte de pouvoir d'achat moyenne que nous chiffrons à 2 300 € par an !

Pour la première fois depuis 2018, Carrefour annonce céder un magasin qui réalise des bénéfices importants (Tarnos) ! Contrairement à tout ce qui avait été annoncé par les dirigeants depuis 2018. Quelle trahison !

Il n'y aura donc plus que 23% de Carrefour Market intégrés : 228 (avec les magasins en portage) sur 995 ; pour les hypers, il ne restera plus selon la direction que 150 hypers intégrés sur 234 magasins.

6^{ème} vague de passages en LG depuis 2018 (3 974 salariés concernés).

Hypermarchés :

Armentières, Condé Sur Escault, Denain, Evry 2, Hérouville, La Chapelle St Luc, Laval, Montreuil, Nantes Beaulieu, Reims Cernay, St Briec, St Pol Sur Mer, Thionville, Toulon Mayol, **Tarnos**, Vaulx en Velin.

Supermarchés Market :

Paris Lyon, Paris Nationale, Rueil Malmaison, Dinard, Etrepagny, Periers Carentan, Rennes B L'évêque, Rennes Villejean, Annemasse Le Perrier, St Ambroix, Beaumont, Pierres, Auchel Gandhi, Ham, Lens Maes, Lens Zola, Lislet, Longueil Annel, Quievrechain, Thionville, Vervins, Yutz, Clamart, Mézières, Montreuil-Cœur de Ville.



CARREFOUR GROUPE

FLASH INFO 2/5

CARREFOUR ANNONCE LA CESSION DE 41 MAGASINS EN LOCATION-GÉRANCE !!!



Que va-t-il se passer maintenant pour les 41 magasins annoncés pour 2023 ?

Comme d'habitude, l'entreprise maintient le flou sur le calendrier. Les magasins concernés sont soi-disant « susceptibles » de passer en LG et les syndicats peuvent formuler des propositions alternatives pour éviter ce passage.

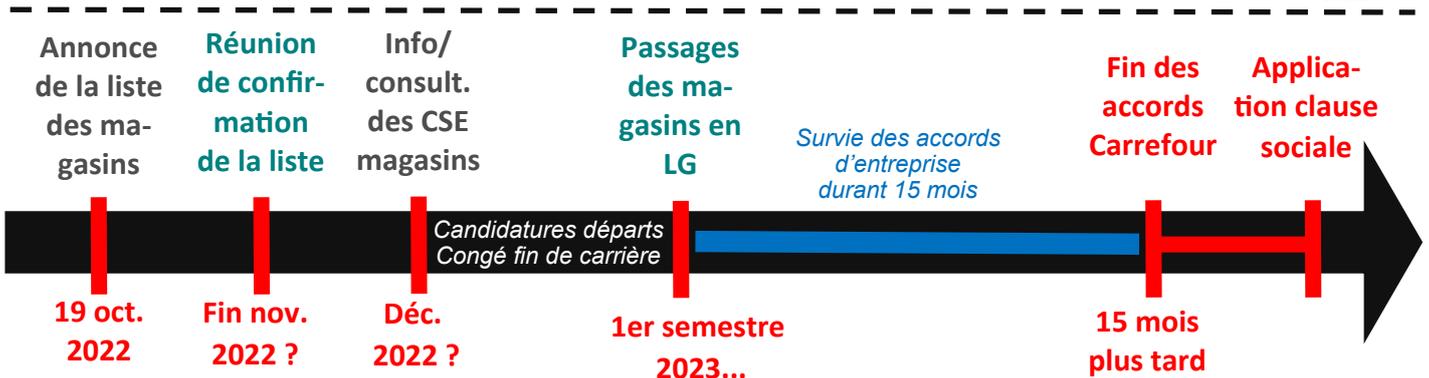
Malheureusement, nous sommes persuadé que l'entreprise a déjà choisi des repreneurs. Mais la CFDT formulera tout de même des propositions car Carrefour doit respecter les accords qu'elle a signé !

Vous trouverez ci-dessous un calendrier probable des évènements. Attention, celui-ci reste théorique. Le passage des magasins en LG ne devrait pas intervenir avant 2023. Il faut que les CSE des magasins soient informés et consultés sur les motivations économiques du passage, ainsi que sur le repreneur.

A partir de ce moment, les salariés qui remplissent les conditions d'âge pourront bénéficier du **congé de fin de carrière (signé par la CFDT)**. La CFDT demande d'ailleurs l'amélioration de cet accord afin de le rendre accessible au plus grand nombre.

Après le passage en LG, les accords Carrefour survivent pendant 15 mois, délai au-delà duquel ils cessent d'exister. **On revient à la convention de branche.** Certains avantages sont maintenus grâce à l'accord clause sociale que nous avons signés (voir pages suivantes) ; les repreneurs peuvent négocier des accords de substitution plus favorables, mais dans la pratique, ils ne le font pas...

Là encore, la CFDT dénonce le recours à la location-gérance et ses conséquences. **Nous demandons la réouverture des négociations afin de maintenir les rémunérations et les avantages sociaux des salariés concernés.**



CARREFOUR ANNONCE LA CESSION DE 41 MAGASINS EN LOCATION-GÉRANCE !!!

CONGE FIN DE CARRIERE LOCATION-GERANCE

La CFTD demande en urgence
l'amélioration de cet accord !



Le rôle d'un syndicat n'est pas seulement de dénoncer la situation (ce qu'il faut évidemment faire tant elle est injuste !), mais aussi de protéger les droits des salariés et de réduire les impacts sociaux.

C'est ce que nous avons fait en négociant et en signant en février 2021, un accord **Congé Fin de Carrière** pour les salariés dont le magasin passe en location-gérance ou en franchise.

Celui-ci permet aux salariés volontaires de cesser leur activité professionnelle avant leur retraite dans le cadre d'une suspension de travail.

Quelles conditions pour en bénéficier ?

- Pouvoir liquider sa pension de retraite à taux plein dans un délai maximal de **30 mois** suivant la date d'entrée en CFC.
- Travailler dans un magasin qui passe en location-gérance.
- Ne pas être en préavis.
- Ne avoir signé une rupture conventionnelle individuelle.
- Avoir **5 ans d'ancienneté** dans le groupe.
- Ne pas être en invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie.

La candidature doit se faire dans un délai de 6 semaines à partir de **la date d'information-consultation du CSE** sur le passage en location-gérance du magasin (voir calendrier page précédente). Le dépôt des candidatures est envoyé via un formulaire au service RH.

En cas de validation, il a 10 jours pour retourner son avenant signé et son formulaire de demande de départ à la retraite.

Pendant le Congé Fin de Carrière :

- Le salarié perçoit une allocation mensuelle égale à **75 % du salaire brut** plein tarif versé mensuellement.
- Son contrat est suspendu.
- Ses **cotisations retraite** sont maintenues à temps plein.
- Le régime de **prévoyance** et de **frais de santé** est maintenu.
- Le **PEG, PERCOL** et la **remise sur achats** sont maintenues durant la durée du congé.

Pour connaître l'ensemble des dispositions, n'hésitez pas à contacter un(e) déléguée CFTD.

Vous pourrez ainsi obtenir une copie de l'accord et être conseillé lors des démarches en cas de problèmes.



CARREFOUR ANNONCE LA CESSION DE 41 MAGASINS EN LOCATION-GÉRANCE !!!



ACCORD CLAUSE SOCIALE LOCATION-GÉRANCE

La CFDT demande en urgence
l'amélioration de cet accord !

Prévoyance décès invalidité et incapacité temporaire :

Le franchisé ou le locataire-gérant devra proposer un régime de prévoyance reprenant l'ensemble des risques couverts par **le contrat Carrefour applicable à la date de passage**.

Les tableaux et les garanties sont annexés à l'accord.



Titres restaurant :

 L'ensemble des salariés transférés bé-

néficeront des titres restaurant **dans les mêmes conditions** que celles dont ils bénéficiaient avant le passage du magasin en location-gérance ou franchise.



Avant 2018 et depuis plus d'une dizaine d'année Chez Carrefour Market, les établissements passaient en franchise ou location-gérance sans aucune contrepartie.

C'est-à-dire qu'ils revenaient au statut collectif de la branche et perdaient les accords Carrefour.

La CFDT a donc négocié et signé un accord obligeant les repreneurs à maintenir un certain nombre de garanties et réussi à l'étendre aux Carrefours Market. **Les salariés bénéficient aussi d'une priorité d'embauche dans les magasins qui restent intégrés et d'une possibilité de mutation sous conditions.**

Bien sûr, La CFDT demande l'amélioration de cet accord.

Complémentaire santé :

Le locataire-gérant s'engage à faire bénéficier les salariés transférés d'un régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de santé. Il peut souscrire un contrat d'assurance « **Formule Equilibre** » auprès de l'APGIS, ou souscrire un contrat auprès d'un organisme de son choix mais il doit s'assurer dans ce cas de proposer **un contrat au moins aussi favorable que l'APGIS.**

CARREFOUR ANNONCE LA CESSION DE 41 MAGASINS EN LOCATION-GÉRANCE !!!

Epargne salariale : PEE/PERCO :

Dans les établissements de plus de 50 salariés, il sera demandé au locataire-gérant ou au franchisé de créer son propre plan d'épargne entreprise (PEE) en disposant de 3 fonds communs de placement fonctionnant en fonds « miroirs » par rapport aux fonds Carrefour afin de faciliter les transferts d'épargne salariale (un fonds Actions, un fonds mixte solidaire et un fonds monétaire).

Le locataire-gérant ou le franchisé pourra bénéficier de frais de gestion négociés pour les franchisés et les locataires gérants auprès de Natixis Interépargne. Il conservera néanmoins le choix de son prestataire dans ce domaine. Dans les établissements de plus de 50 salariés, il devra négocier la création d'un PERCO (plan d'épargne retraite) dans les conditions légales en vigueur.

Volontariat du dimanche matin :

Les salariés transférés qui ont bénéficié des règles spécifiques à leur format Hyper ou Super concernant le volontariat du travail pour les ouvertures du dimanche matin (en cas d'ac-

cord), continueront à pouvoir être non volontaires s'ils le souhaitent.

Les règles propres à chaque format seront communiquées aux partenaires locataires gérant ou franchisés afin qu'ils puissent les appliquer aux salariés repris qui le souhaitent.

Remise sur achats :

La remise sur achats sera maintenue à hauteur de 10% sur le magasin dans le magasin et sur le carburant. Par contre, les remises sur achats sur les autres sociétés du groupe ne sont pas maintenues (billetterie, assurances, voyages etc.). Attention, la remise sur achats est subordonnée au maintien de l'exonération des charges sociales.

Si la loi changeait en la matière, elle ne pourrait pas être maintenue (c'est le cas aussi pour les autres sociétés actuellement.)

Revendications CFDT

La CFDT-Carrefour demande aux salariés de se mobiliser afin d'obtenir la réouverture des négociations de la clause sociale et du CFC location-gérance. Il faut neutraliser les pertes de rémunérations et de statut collectif liées aux cessions des magasins.

La CFDT reste opposée à ce mode de gestion nous sommes depuis longtemps dans l'action : manifestation en 2018 ; procès devant le TGI en 2019 ; grève du 3 avril 2021 ; rdv avec les députés, etc.

Cependant, il est de notre responsabilité de ne pas laisser les salariés seuls, sans accompagnement social, suite aux décisions unilatérales de l'entreprise.

