

PROCÈS-VERBAL DE LA REUNION DU COMITÉ CENTRAL SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE L'UES AUCHAN HYPER SUPER DU 12 JUIN 2025

ÉTAIENT PRÉSENTS :

LA DIRECTION

Stéphane Boennec (Président du CCSE), Philippe Mauger (DRHT A320), Simon Naslis (Responsable performance ARF), Philippe Lonjon (Responsable des Hypermarchés A320), Philippe Courbois (Directeur e-commerce et chef de projet Zone de Vie), Eglantine Ferez (Responsable formation ARF), Katia Conde (Chargée de mission RH), Gaëtan Chenu (DM de Troyes), Mathieu Leterme (DM de Vulaines), Frédéric Vital, Karine Ducrocq.

LES MEMBRES

	Titulaires	Suppléants
CFDT	Laurent Poissonneau Elodie Matignon	Corinne Stadler Karima Boussellaoui Laurence Cannet-Desmoulin
<i>Absences excusées</i>	<i>Odile Cigli</i>	
SNTA FO	Alexandre Depart Mireille Bres Jérôme Coupez Thierry Girouin Michael Soares Sylvie Zaino Dominique Couton Aurélie Cabo	Deborah Cabo Naïma Mamou Cécile Piveteau
<i>Absences excusées</i>	<i>Henrique Laborde Nathalie Buchet</i>	<i>Valérie Leuci Maïthé Hery Christine Bertheau Houari Bellal Fabien De Assuncao Reda Moulai Julien Dijoux</i>
UNSA	Aziz Hamidi Céline Follet Yannick Mahe Encarnacion Monto Frédéric Pereira De Rezende Sandra Bonzom	Isabelle Martins Jacqueline Barthas Fredson Fortes
<i>Absences excusées</i>		<i>Nathalie Tulpin Ludivine Godin Karine Nzamba Henri Malbrel</i>

CFE-CGC	Véronique Bigards	<i>Karima Ben Mahersia Jérémie Parmaksisian Emilie Bezaud</i>
<i>Absences excusées</i>	<i>Stéphane Lecomte</i>	
CGT	Christian Pancioni	Dominique Viero
<i>Absences excusées</i>	<i>Jennifer Treguesser</i>	<i>Véronique Gueguen David Fourit</i>

LES REPRESENTANTS SYNDICAUX

SNTA FO	Christophe Choquelle
UNSA	Valérie Veli (absente)
CFE-CGC	David Brochado
CGT	Delphine Le Coq
CFDT	Mikael Arnaudo

LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX RETAIL.....

CGT	Jean Pastor
CGT	Christian Pancioni
SNTA FO	Nadia Dahmani
SNTA FO	Alexandre Depart
UNSA	Thomas Meyer
UNSA	David Lopez Mendez
CFE-CGC	Véronique Bigards
CFDT	Laurent Cherry
CFDT	Laurent Milazzo

LES INTERVENANTS

Ce compte-rendu est destiné aux :

- Membres titulaires et suppléants du CSE
- Représentants syndicaux au CSE
- Directeurs régionaux et services
- Directeurs des Ressources Humaines régionaux et services
- Directeurs de site
- Responsables des Ressources Humaines
- Secrétaires des CSE pour information du CSE

Ordre du jour :

- Approbation du Procès-verbal du 13 mai 2025
- Information / consultation sur la politique Sociale de l'entreprise
- Consultation sur la situation économique de l'entreprise
- Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise
- Information / consultation sur la mise en place de la Zone de Vie
- Information / consultation sur la dénonciation de l'usage des enjeux de Rémunération variable encadrement (bonus)
- Présentation des résultats au cumul 5 mois et feuille de route

Stéphane Boennec ouvre la séance du jeudi 12 juin 2025 à 9h00.

Stéphane Boennec : Bonjour à toutes et à tous, bienvenue à Lille. Nous sommes ensemble pour traiter 7 points.

Philippe Mauger : Il y a du monde aujourd'hui. J'en profite pour faire intervenir les personnes de Villeneuve. Il est toujours intéressant d'avoir la vision des responsables des différents sujets.

Stéphane Boennec : S'il y a des points ou des questions particulières, je serais disponible. J'ai une obligation professionnelle cet après-midi.

Philippe Mauger : Stéphane m'a fait un pouvoir me donnant toute autorité en sa place et sa personne sur ce CCSE.

Tour de table.

Thomas Meyer UNSA : Nathalie est excusée et Ludivine est remplacée par Fredson Fortes.

Laurent Poissonneau CFDT : La CFDT voudrait faire un constat.

« Un an après la reprise des magasins ex-Casino par le groupe Auchan, la CFDT souhaite tirer la sonnette d'alarme concernant les conditions de travail dans ces établissements.

AUCHAN ANNIVERSAIRE, oui mais à quel prix ?

Sur le terrain, la situation est particulièrement préoccupante, tant pour la santé des salariés que pour la qualité du service rendu aux clients.

De nombreux magasins fonctionnent aujourd'hui en sous-effectif chronique. Les équipes sont réduites au strict minimum, rendant difficile, voire impossible la tenue correcte des rayons, la gestion des livraisons ou encore l'accueil des clients.

Les salariés doivent souvent être polyvalents à outrance, ce qui entraîne une charge de travail insoutenable, de la fatigue et un stress grandissant.

Lors de nos visites dans de nombreux magasins, nous constatons des situations anormales et inacceptables :

- Palettes de marchandises abandonnées en plein milieu des allées, parfois tard dans la journée.
- Produits non mis en rayon à l'ouverture, créant des ruptures et des insatisfactions clients.
- Rayons de bouche (frais, boucherie, poissonnerie, etc.) non opérationnels dès le matin.
- Propreté et entretien général des magasins parfois négligés faute de moyens et de personnel.

Plusieurs magasins ont ouvert leurs portes alors que les conditions n'étaient pas réunies pour garantir un démarrage serein :

- Absence de planification efficace.
- Manque de formation des équipes.
- Retards dans l'implantation et la logistique.

Cela se traduit par des débuts chaotiques, mal vécus par les collaborateurs comme par les clients.

Les collègues que nous rencontrons expriment tous le même ressenti : fatigue, désillusion, perte de sens. La démotivation se fait clairement ressentir. Les promesses d'intégration au sein du groupe Auchan ne se sont pas concrétisées, ou seulement de façon partielle et inadaptée à la réalité de ces magasins.

Il est urgent que la Direction prenne conscience de la gravité de la situation. Nous demandons :

- Des renforts immédiats et durables en personnel dans ces magasins.
- Une évaluation réelle des besoins humains et matériels.
- Une meilleure préparation des ouvertures.
- Une écoute renforcée des équipes terrain.
- Un plan d'accompagnement humain digne de ce nom pour les collaborateurs issus de Casino.

La CFDT restera vigilante et continuera à porter la voix des salariés pour qu'ils ne soient pas les oubliés de cette transition. Ce sujet est prioritaire : il en va de la santé des équipes et de la pérennité des magasins. »

I. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 13 MAI 2025

Philippe Mauger : Merci d'avoir amandé l'ensemble de ces écrits.

Le Procès-verbal est approuvé à l'unanimité des présents et représentés avec 18 voix pour.

II. INFORMATION / CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Philippe Mauger : Le premier sujet concerne l'information consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Nous avons Eglantine, responsable formation et Frédéric, directeur du développement humain. Nous aurons Karine Ducrocq à 11h qui viendra présenter la démarche qu'elle a entreprise. Je vous ai donné le dossier complet, présenté au niveau ARF pour vous permettre d'avoir une visibilité globale.

➤ Cartographie RH

Sylvie Zaino SNTA FO : Qu'entends-tu par services d'appui ?

Philippe Mauger : Ce sont les services centraux de Villeneuve-d'Ascq. C'est le siège.

Jean Pastor CGT : Il est surprenant de voir qu'au niveau d'AHS qui a intégré le groupe Auchan récemment, on se retrouve avec un pourcentage de formation en-deçà des natifs et des autres exploitations alors que nous aurions dû avoir un plus grand taux. Un plan va-t-il être mis ? Est-ce une période de rodage ?

Eglantine Ferez : Les formations dispensées pour vous n'ont pas été valorisées dans ces 28 % car ce n'était de la formation au sens légal du terme. En revanche, les 28 % sont les formations auxquelles les collaborateurs ont assisté. Vous avez un décalage de quelques mois et les 28 % s'expliquent dans ce cadre. Il y a quand même eu des formations à hauteur de 100 000 heures qui ne sont pas valorisées dans ce chiffre.

➤ Cartographie RH

Jean Pastor CGT : Faites-vous des propositions à ceux qui ont un contrat inférieur à 36 h ? Il y a de l'emploi à temps partiel subit.

Gaëtan Chenu : Me concernant, c'est au cas par cas. Avant d'embaucher quelqu'un, si nous avons une personne à temps partiel, nous la ciblons en priorité. J'ai eu des cas concrets de personnes à 30 h que j'ai passé à 36 car il y avait un besoin.

Jean Pastor CGT : Nous demandons officiellement à faire passer ce message à tous les DM pour permettre aux salariés qui subissent le temps partiel, de pouvoir améliorer leurs fins de mois.

Stéphane Boennec : C'est du bon sens managérial. Nous ferons un retour auprès des DM.

➤ Cartographie RH

Jean Pastor CGT : Tu nous avais dit que tu nous informerais de tes échanges avec Casino au fil de l'eau. Tu avais dit que tu interpellerais Casino pour leur dire que la dette sociale était de leur fait et que c'était à eux de payer. Où en sommes-nous ?

Philippe Mauger : J'en suis au 5^e courrier qui est sans réponse.

Stéphane Boennec : Nous avons d'autres problématiques avec le groupe Casino par rapport à la cession. Nous allons avoir une opération avec le service juridique pour arriver à consolider toutes ces problématiques de coûts cachés afin d'être en interaction avec eux et aller peut-être au tribunal pour demander ces volumes conséquents d'argent.

Jean Pastor CGT : Quels sont les autres coûts ?

Stéphane Boennec : Par exemple la dette technique qui sont des éléments découverts après coup. Ça peut être les loyers lorsque c'est la foncière de Casino. Il y a plusieurs éléments en train d'être quantifiés.

Sylvie Zaino SNTA FO : Philippe, as-tu avancé sur le point des absences long terme ?

Philippe Mauger : Avancer est un grand mot. Je suis à 2.2 M€ de licenciement pour inaptitude. Je me penche dessus mais je ne peux pas avancer à la hauteur de ce que j'aurais souhaité. Ce n'est pas simple. Le sujet doit être pris dans sa globalité en le traitant sous le sujet humain et sous le sujet économique.

Sylvie Zaino SNTA FO : Du fait qu'il s'agisse d'une situation due à Casino, n'y-a-t-il pas moyen de se retourner ?

Philippe Mauger : C'est le sujet que nous abordions juste avant. Nous sommes au 5^e courrier. Ils disent ne pas avoir dérogé à la légalité. C'est de l'abus mais du point de vue légal, ils n'ont rien fait de mal.

Jean Pastor CGT : Peux-tu nous informer sur la situation de Vivinter ? J'ai un salarié pour qui ça fait un an que ça dure. Un an qu'il n'a pas touché son complément. Il n'a aucun interlocuteur. Ce n'est pas le seul. D'autres montent leur dossier et ils n'ont pas de réponse de Vivinter. Les salariés demandent à avoir un interlocuteur qui puisse leur répondre et leur apporter une réponse claire, nette et précise.

Philippe Mauger : Le sujet est majeur. Ce qui est pénible, c'est que les conseillers de Vivinter disent que c'est Auchan qui n'a pas fourni l'attestation de salaire. Nous sommes en direct avec le responsable de Vivinter. Tout sera solutionné au plus tard le 10 juillet. 4 personnes travaillent sur le dossier d'Auchan. Ce n'est pas spécifique à A320. C'est ARF. Il y a un réel problème de gestion des dossiers chez Vivinter. L'ensemble de ce qui est dû sera donné au collaborateur.

➤ Cartographie RH

Thomas Meyer UNSA : Tu évoquais le départ d'Antoinette. Avons-nous le contact direct de l'interlocutrice qui la remplace ? Nous avons beaucoup de collègues qui nous sollicitent pour Action Logement. Vers qui devons-nous nous tourner aujourd'hui ?

Philippe Mauger : Sur Action Logement, il y a moyen de les contacter et il y a Christelle Prat qui va s'en occuper. C'est cprat@auchan.fr.

Laurent Cherry CFDT : Pour le logement, c'est très compliqué. Personne ne répond. Il y a le système de points mais ça ne fonctionne pas.

Philippe Mauger : Pour la partie points, c'est Action Logement qui répond directement.

Thomas Meyer UNSA : Quand on monte un dossier sur Action Logement, on nous demande le code société. Quel est le code pour Auchan ?

Philippe Mauger : Je le mettrai dans le compte rendu.

Thomas Meyer UNSA : Chez Casino, nous avons une commission logement qui se réunissait une fois par an et qui permettait de faire un point d'étape sur les sujets et les dossiers. Ce n'est pas une priorité et pourtant, la crise du logement est bien là et est dramatique pour certains. Des collègues vivent dans leur voiture.

Philippe Mauger : Quand il y a des situations graves, il faut la relayer pour la solutionner. La commission logement n'est pas obligatoire au niveau d'un comité central. Elle doit exister au niveau d'un CSE local. Elle fait partie des commissions à réaliser. Je prends note.

Sylvie Zaino SNTA FO : Par quel service avons-nous accès à Humania ?

Philippe Mauger : Il faut les appeler. Il y a un accès sur Birdy. En fonction des situations, ils orientent vers des assistantes sociales, des psychologues. Ça marche bien.

Thomas Meyer UNSA : Si nous suivons les chiffres de 2024, il y a 73 bénéficiaires. Il serait intéressant de refaire une campagne de sensibilisation.

Philippe Mauger : En fonction des sujets par magasin, on relai l'information.

Sylvie Zaino SNTA FO : Les salariés ne sont pas au courant.

Jean Pastor CGT : Des salariés sont peut-être gênés de parler de situations complexes.

Philippe Mauger : C'est complètement anonyme. Je ne sais pas qui a demandé quoi. C'est une société privée. J'ai seulement un détail de ce qui se passe mais je ne connais pas les personnes.

Aziz Hamidi UNSA : Il serait bien d'avoir les contacts.

Stéphane Boennec : Sur Birdy, vous avez la brochure avec le téléphone 0970824222.

➤ Politiques sociales 2024

Jean Pastor CGT : Il est bien d'attirer les jeunes dans nos métiers, c'est même compliqué car la jeune génération n'a pas la même approche que ce que nous avons pu avoir. Parfois, nous pouvons former les gens, leur apprendre le métier et la réalité financière des salaires est palpable. Finalement, nous formons les gens qui vont dans l'interim. Nous n'arrivons pas à les garder dans l'entreprise. Il pourrait y avoir une réflexion là-dessus. La perte de compétences est énorme.

Philippe Mauger : C'est la vérité.

Frédéric Vital : Nous venons de lancer la campagne CAP CQP. C'est une opportunité pour les collaborateurs de postuler à l'exercice d'un nouveau métier. Pour ce faire, une formation est dispensée que ce soit un CAP ou un CQP qui amènent à des métiers pour lesquels nous avons du mal à recruter, qui sont nos métiers de bouche et qui permettent d'avoir des niveaux et des rémunérations supérieures.

Dominique Couton SNTA FO : Pour le CQP, les natifs ont à la fin, une prime ou une évolution du niveau. Nous ne sommes pas concernés. Heureusement que Monsieur Mauger est intervenu.

Philippe Mauger : Cette qualification est intéressante aussi au niveau employabilité. C'est intéressant pour la personne. Le sujet prime est réglé et ils en bénéficieront encore. La seule chose est que la classification est liée à l'accord d'entreprise.

Sylvie Zaino SNTA FO : L'alternance est une très bonne chose. Par contre en ce qui concerne les A320, c'est compliqué d'avoir un alternant en formation quand on ne maîtrise pas soi-même les outils Auchan. Il y a une grosse problématique sur les A320 car très peu de salariés maîtrisent totalement les outils que vous proposez. Le quotidien est très compliqué pour nous.

Philippe Mauger : C'est pour cela que je préfère la qualité à la quantité. C'est pour cela que je ne mets pas l'obligation légale de 5 %. Je préfère en avoir 2 ou 3 et que ce soit bien accompagné. Il existe une formation tutorat au niveau d'Auchan permettant à un collaborateur de devenir tuteur d'alternant.

Sylvie Zaino SNTA FO : Même si tu n'en mets qu'un par magasin, si le tuteur ne maîtrise pas les outils, c'est compliqué.

Philippe Mauger : Il faut choisir quelqu'un en phase de maîtrise plutôt qu'un débutant sur les outils.

Sylvie Zaino SNTA FO : Le manque de formation que nous avons est général. Tous les A320 nous en parlent. Nous avons la même problématique. Il faut que nous ayons les moyens de travailler et que nous ayons des formations.

Dominique Couton SNTA FO : Ou même des fiches. Cela permettrait de retenir les informations.

Aziz Hamidi UNSA : J'ai 3 collaborateurs qui ont fait un CQP et qui n'ont pas eu la prime.

Philippe Mauger : Donne-moi les noms, prénoms et matricules.

➤ Formation

Philippe Mauger : Sur Birdy vous avez accès à l'IA Auchan. C'est une IA sécurisée.

Jean Pastor CGT : L'IA détruit de l'emploi mais en crée avec des compétences supplémentaires.

Philippe Mauger : Tu touches les emplois avec de bas niveaux de qualifications.

Thomas Meyer UNSA : Le danger avec l'IA est que les gens ne réfléchissent plus. Il n'y a plus d'esprit critique. Ça peut nous alerter sur une question plus large.

Eglantine Ferez : Vous avez raison. Le module e-learning appuie sur le fait qu'il faille avoir un regard critique.

Jean Pastor CGT : Pour arriver à un résultat, il faut quand même qu'il y ait un humain qui donne des directives.

Thomas Meyer UNSA : Ça ne demande pas beaucoup d'efforts d'aller sur ChatGPT.

➤ Politiques sociales 2024

Sylvie Zaino SNTA FO : Comment est faite la remontée de besoins sur le terrain ? Vous avez interrogé par magasin ? Comment avez-vous calculé les 650 K heures ?

Eglantine Ferez : Oui, c'est par magasin. J'ai travaillé un tableau que nous vous partagerons. Il recense de manière exhaustive l'ensemble des formations que nous avons dans le catalogue Auchan avec un onglet qui permet d'identifier des formations qui n'existent pas au catalogue et qu'il faudrait que nous puissions construire pour répondre à vos demandes. Ce tableau est communiqué à l'ensemble de la file RH qui fait le tour des magasins et qui recense les besoins de formation pour chacun des collaborateurs. Ces tableaux sont consolidés par les RH et nous avons ensuite cette remontée de 650 K heures pour l'ensemble des magasins. Les magasins Casino ont aussi été interrogés pour cette remontée de besoins.

Philippe Mauger : Sur Tipik, nous avons une application accessible aux collaborateurs avec tous les postes à pourvoir dans les entreprises qui constituent la galaxie Mulliez.

➤ Politiques sociales 2024

Philippe Mauger : Depuis notre arrivée, il y a plein de chose que nous devons mettre en place avec vous. Il y a beaucoup de choses sur lesquelles nous devons travailler. Tout se met en place. Il va y avoir un temps d'adaptation, d'acculturation sur ces sujets. Il me paraît important que vous, en tant que représentants du

personnel, vous avez un accès, une visibilité, une vision de ce qui se passe, de comment ça fonctionne. Il y a un sujet sur l'accès à l'information. Il y a beaucoup de choses mais il faut le savoir.

Mikael Arnaudo CFDT : Il y a des magasins où il n'y a plus de métiers de bouche. Allez-vous redynamiser ce service ?

Stéphane Boennec : Nous l'avons mentionné lors de la présentation du projet commercial. Pour chaque univers, en fonction des volumes de CA des magasins, certains sont éligibles et d'autres non. Éligible veut dire qu'il y a le potentiel pour faire X € mensuellement ou annuellement pour se le payer. Sur la boucherie, la vente assistée essentiellement, c'est dans ce cadre. C'est pour cela que sur certains magasins comme Angoulême, nous avons mis en place la poissonnerie modulable avec la semaine en LS et la fin de semaine en vente assistée car il n'y a pas le potentiel pour arriver à une rentabilité. Quand je parle de rentabilité, c'est de ne pas perdre d'argent. Pour chacun des marchés, avec l'appui de la direction produits, nous sommes capables de quantifier le fait de dire oui ou non. Si nous avons le oui, il faut avoir les Hommes. Si nous n'avons pas les structures ou le niveau pour faire le métier de façon professionnelle, nous mettons en pause pour permettre l'organisation des secteurs concernés.

Mikael Arnaudo CFDT : Sur certains magasins, il y avait ce service qui fonctionnait.

Stéphane Boennec : Aujourd'hui, c'est purement économique. C'est comme si demain vous vouliez ouvrir une boucherie, vous feriez un business plan. C'est la même chose.

Gaëtan Chenu : A Troyes, tout était fermé. Le but de l'ouverture avec Auchan était de créer quelque chose de nouveau. Il y avait une vraie demande de nos clients. Nous n'avions rien. Olivier Louis a porté le projet avec moi. Nous ne pouvions pas nous payer un trad marée du lundi au samedi soir. Nous sommes partis sur un meuble réversible. Du lundi au mercredi, nous sommes en sous-vide. Nous le faisons nous-même avec des DLUO plus longues que sous barquette. Du jeudi au samedi, nous sommes en trad où nous jouons les promos. Nous arrivons en moyenne à faire 1500 € sur ces 3 journées hors calendrier favorable.

Isabelle Martins UNSA : Sur Angoulême, c'est la même chose sauf que nous ne faisons que vendredi et samedi.

➤ Focus alternance 2024

Thierry Girouin SNTA FO : Comment expliquez-vous le taux aussi faible des alternants que nous gardons ? 14 % à la fin de la formation est très peu.

Frédéric Vital : La moyenne de l'ensemble des entreprises qui ont des alternants est entre 14 et 20 %. Nous pouvons considérer que 20 % est relativement faible. Pour autant, il faut qu'à la fin de l'alternance, il y ait des opportunités d'emploi pour l'ensemble des jeunes ce qui n'est pas toujours le cas. Il faut ensuite que le jeune souhaite poursuivre immédiatement par une embauche en CDI, ce qui n'est pas toujours le cas non plus. Un bon nombre souhaite faire une période de transition où ils partent souvent à l'étranger puis ils reviennent. Ce qui est important pour nous, c'est de garder le contact avec eux.

Philippe Mauger : Il y aussi des jeunes qui aiment changer d'entreprise afin de faire un choix en dernière année. Et en effet, beaucoup font une transition de plusieurs mois à l'étranger.

➤ Focus alternance 2024

Laurent Milazzo CFDT : Comme il va y avoir un avis, il faudrait que les chiffres soient bons. Certains sont erronés. C'est sur la première slide.

Frédéric Vital : Si vous avez des écarts sur les heures de formation, ce n'est pas anormal. Quand nous posons le bilan, c'est au 31/12 sauf que les remontées d'informations de feuilles d'émargement arrivent encore sur le début d'année. Les chiffres donnés pour l'année 2024 sont arrêtés à partir de l'ensemble des remontées que nous avons eu.

Laurent Milazzo CFDT : C'est sur les effectifs. Des choses ne sont pas cohérentes.

Philippe Mauger : Je présente toujours en ETP. Il y a des écarts importants car 30 % des collaborateurs sont à temps partiel.

Laurent Milazzo CFDT : Quand on présente des données, il faut présenter les mêmes données.

Philippe Mauger : C'est un bilan social. Je me dois de garder ces chiffres. A chaque fois que je présente des données RH, ce sont des ETP. Ce sont aussi les CDI. C'est hors CDD, contrat pro, contrat de qualification, etc. C'est la volumétrie du nombre de collaborateurs en CDI.

(Pause).

- Protéger et veiller à la santé et à la sécurité de tous au travail

Mikael Arnaudo CFDT : Sur les chaussures de sécurité, pour les caissières...

Philippe Mauger : Je te rejoins. En caisse, il est demandé à ce qu'on mette des chaussures de sécurité. La demande a été faite au niveau ARF. Ceci étant, sur les natifs, ce n'est pas appliqué partout. En revanche, une personne qui fait de la polyvalence se doit d'avoir des chaussures de sécurité.

Jean Pastor CGT : Quand il y a des exceptions, nous ne savons plus où nous allons. C'est soit on les porte ou non. Il ne faut pas avoir de flou. Il faut que ce soit clair pour tout le monde.

Mikael Arnaudo CFDT : Ou alors, porter des chaussures fermées.

Jean Pastor CGT : Il faut une règle claire pour tout le monde. Pour les chaussures de sécurité, le manager doit regarder et montrer l'exemple.

Philippe Mauger : Toute personne en surface de vente doit avoir des chaussures de sécurité. C'est un acte managérial. C'est un sujet important. Le DM engage sa responsabilité.

Jean Pastor CGT : Nous allons entrer dans les fortes chaleurs. Il faut avoir un process clair. Est-ce que les caissières peuvent avoir une bouteille d'eau ? Des gourdes ? Des magasins l'autorisent et d'autres non. Il faut que ce soit pareil partout.

Philippe Mauger : Une loi est sortie sur les fortes chaleurs.

Jean Pastor CGT : La direction peut-elle fournir des gourdes réutilisables ?

Gaëtan Chenu : Concernant Troyes, bien sûr que je l'autorise. Les hôtes ont leur gourde. C'est du bon sens pour moi.

Jean Pastor CGT : Pour toi mais pour d'autres, non.

Philippe Mauger : Je vais le généraliser.

Thomas Meyer UNSA : Dans certains magasins, nous avons pu installer des petits climatiseurs individuels sur les caisses. Ça ne coûte pas très cher et si nous le pouvions le généraliser à tous les magasins, ce serait bien. Nous sommes souvent confrontés à des climats qui ne fonctionnent pas.

Philippe Mauger : La difficulté est l'attention aux surtensions et aux départs de feux. Nous l'avons vécu. Sur l'eau, nous allons généraliser la démarche.

Dominique Couton SNTA FO : A Aix, le CSE a pris une partie des gourdes en charge, le patron nous a fait un prix.

Philippe Mauger : Il faut déjà que l'acceptation se fasse sur l'ensemble des magasins. Je vais l'expliquer ce soir.

- Protéger et veiller à la santé et à la sécurité de tous au travail

➤ Maladie et travail

Aziz Hamidi UNSA : Pour une personne diabétique, est-ce que le directeur peut l'autoriser, lorsqu'elle fait une hypoglycémie, de prendre une minute pour aller prendre du sucre ?

Karine Ducrocq : Bien sûr. C'est toute cette gestion qui doit être apprise par l'encadrement afin de gérer la maladie au travail.

Philippe Mauger : C'est du bon sens.

Aziz Hamidi UNSA : Ce n'est pas toujours le cas en magasin.

Christophe Choquelle SNTA FO : Je suis diabétique et j'ai une collègue qui l'est aussi et on l'embête un peu plus sur son pointage. On lui dit d'aller dépointer quand elle fait une hypo.

Philippe Mauger : Je vais faire le rappel. Merci Karine. Karine se démène pour son projet. Elle sait de quoi elle parle. Elle transfère tout ce que son parcours lui a permis d'acquérir.

➤ Cultiver au quotidien un environnement de travail positif

Thomas Meyer UNSA : Tu as des exemples sur l'engagement local ?

Philippe Mauger : Chez les natifs, plein d'initiatives sont faites sur le handicap. Nous devons faire attention à l'inclusion. C'est très important. Un comité sur la diversité et l'inclusion est en place.

➤ Cultiver au quotidien un environnement de travail positif

Jean Pastor CGT : Si je comprends bien, vu que nous avons atteint un certain niveau, le groupe n'est pas dans l'obligation de mettre en place un plan d'action ?

Philippe Mauger : Non mais il continue de travailler le sujet.

Frédéric Pereira De Rezende UNSA : Je voulais revenir sur la santé et la sécurité au travail. Dans beaucoup de magasins, la R478 n'est pas appliquée. Le dépotage au sol par exemple. Les gens mettent des produits au sol, même des produits frais. Ça peut rester 2 heures par terre. Il y a aussi le sujet des palettes qui arrivent mélangées et où les collaborateurs passent 45 minutes à une heure à 3 ou 4 personnes à défaire et refaire. C'est une perte de temps et des sujets sensibles pour la maladie.

Stéphane Boennec : Cela concerne toutes les catégories ou certaines ?

Frédéric Pereira De Rezende UNSA : C'est surtout le secteur épicerie. Les gens doivent trier.

Christophe Choquelle SNTA FO : Nous avons le même problème sur le non-al.

Philippe Mauger : Par rapport à la santé sécurité, je vous avais promis de faire l'information sur l'outil prévention. Lorène et Alexandre vous l'ont fait. Les DUER sont dans l'outil prévention. Lorène participera à la prochaine CSSCT si vous avez des questions.

Frédéric Pereira De Rezende UNSA : On nous a expliqué que les élus ne peuvent pas remplir.

Philippe Mauger : Non. Chacun son job. Certains remplissent d'autres analysent.

III. CONSULTATION SUR LA SITUATION ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

Mireille Bres SNTA FO :

« Le document sur les résultats 2024 et le budget 2025 ne permet pas de comprendre clairement où va l'entreprise. Il parle surtout chiffre mais ne dit presque rien sur les conséquences pour les salariés, les magasins ou l'organisation du travail. En pleine transformation, ce manque d'informations concrètes est très inquiétant. Les chiffres sont présentés de manière globale, sans détail par type de magasin : hyper, super,

drive ou par région. Impossible de savoir quels sites vont bien ou mal. Cela empêche les représentants du personnel d'avoir une vision précise de la situation et de jouer pleinement leur rôle. Le document ne parle pas des effectifs ni combien il y en a, ni ce qui va changer en 2025. Rien non plus sur les suppressions de postes liées aux cessions, franchises, ventes, fermetures. Les projets comme CAP 8000 où la franchise est traitée uniquement du point de vue financier, jamais social. L'entreprise prévoit près de 200 M€ d'investissement dont plus de 130 pour CAP 8000 mais aucun mot sur l'accompagnement des équipes concernées. Pas de formation, pas de plan d'adaptation, pas de suivi RH. On avance en marche forcée sans prendre en compte les salariés. 18 magasins sont concernés par des cessions ou des bascules en franchise. Là encore, aucun mot sur le sort des salariés. Qui garde son poste ? Avec quelles conditions ? Comment seront suivies ces transitions ? Rien n'est précisé. Plusieurs activités en ligne s'arrêtent : drive piéton, Auchan direct. Le chiffre d'affaires e-commerce est en baisse mais aucune nouvelle stratégie n'est expliquée. Dans un secteur où le digital est important, ce flou est préoccupant. Le document cite les données de la Banque de France ou l'inflation ou la concurrence mais sans les relier à la réalité des magasins. On ne sait pas comment cela influence la politique prix, les effectifs ou les services clients chez Auchan. Ce budget semble avoir été préparé sans vraie discussion avec les élus. Aucun retour terrain, aucune prise en compte des remontées des équipes. C'est une méthode descendante qui ne laisse pas de place au dialogue social.

En résumé, un document trop financier, peu transparent, sans vision sociale. Trop de zones d'ombre sur l'emploi, les cessions, les projets à venir. Le comité central FO SNTA donne un avis défavorable sur ce budget 2025. Nous demandons une révision du dossier avec une prise en compte de l'humain et une meilleure association des élus. »

Thomas Meyer UNSA : Pour l'UNSA, nous avons fait une déclaration pour les points 3 et 4.

Encarnacion Monto UNSA :

« L'UNSA SNUCD prend acte de la présentation de la direction sur la situation économique de l'entreprise et ses orientations stratégiques pour les mois à venir. Nous ne contestons pas la nécessité de repenser nos modèles d'organisation et de commerce dans un contexte économique contraint.

Pourtant, un fossé se creuse entre la portée des transformations envisagées et la réalité du terrain : les magasins, déjà en difficulté pour atteindre leurs objectifs de chiffre d'affaires, ne disposent pas des moyens suffisants pour inverser la tendance et booster leurs performances.

Cette inadéquation entre ambitions et ressources pèse lourdement sur le quotidien des équipes.

Les projets abondent – zones de vie, drive déporté, réorganisation managériale, initiatives commerciales – mais sans garanties sociales à la hauteur, sans anticipation des impacts humains et avec des efforts toujours croissants pour les salariés. Le sentiment d'être entendu et reconnu s'amenuise chaque jour.

Nous déplorons également le manque de visibilité sur la trajectoire globale, l'absence d'évaluation rigoureuse des expérimentations en cours. Sans boussole sociale forte, ces chantiers risquent de s'enliser, générant instabilité et démotivation accrue.

Face à cette réalité, l'UNSA SNUCD choisit de s'abstenir lors des deux consultations :

1. Sur la situation économique de l'entreprise
2. Sur ses orientations stratégiques

Nous resterons vigilants et exigeants, pleinement mobilisés pour défendre les intérêts des salariés, en exigeant que toute évolution soit conçue AVEC eux et non imposée SANS eux. »

Jean Pastor CGT :

« La direction d'Auchan A 320 nous informe et nous consulte sur la situation financière de l'entreprise pour l'année 2024.

D'après les premières données financières, la direction semble satisfaite des premiers résultats concernant les chiffres et les parts de marché supplémentaires acquises après des années de disette.

La direction a rappelé que certains points sont encore dans le rouge, notamment la masse salariale, la casse, la dette technique et la démarque, qui ne permettent pas d'avoir un EBITDA attendu.

La tendance du début semble bonne, mais cela sera-t-il le cas à l'avenir ? Nous verrons bien avec le temps et les moyens que la direction compte y mettre.

Pour la CGT, les diverses mesures mises en place sur le plan social ne sont pas à la hauteur, et les salariés ont vite déchanté entre le monde des « natifs » et leur quotidien.

Huit mois semblent courts pour avoir une analyse affinée pour la suite, et nous jugerons uniquement sur les actes qui seront accomplis.

La CGT s'abstiendra de donner un avis sur la situation financière des A 320 et restera vigilante sur le sort des salariés. »

Mikael Arnaudo CFDT :

« La CFDT exprime des réserves quant aux performances économiques des magasins A320, ex- Casino, repris par Auchan. Selon les premiers bilans internes, si la relance du chiffre d'affaires est au rendez-vous, les marges restent décevantes. Cependant, plusieurs défis persistent avec un taux d'absentéisme dans ces magasins qui est supérieur à la moyenne du groupe Auchan, liés en partie aux arrêts maladie. De plus, les besoins en recrutement, notamment dans les métiers de bouche, restent élevés. La CFDT souligne que ces difficultés économiques et sociales doivent être prises en compte dans la stratégie du groupe. Elle appelle Auchan à garantir des conditions de travail dignes et à éviter une logique purement financière qui pourrait nuire aux salariés et à la pérennité des magasins.

Ensuite, nous constatons de fortes incertitudes sur le modèle économique proposé pour l'intégration de ces magasins dans la stratégie globale d'AUCHAN. Aucune garantie claire n'a été apportée sur les investissements à venir, les objectifs de rentabilité ou les moyens mis en œuvre pour assurer la pérennité des emplois.

En conséquence, la CFDT émet un avis défavorable sur les données économiques présentées par la direction.

Nous restons bien entendu disponibles pour participer activement à toute discussion visant à sécuriser les emplois et à construire un avenir durable pour l'ensemble des salariés concernés. »

Véronique Bigards CFE-CGC : Pour la CFE-CGC, nous nous abstenons.

Philippe Mauger : Je vous propose de faire le tour de table sur la partie orientations stratégiques.

IV. CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE

Alexandre Depart SNTA FO :

« Les orientations stratégiques présentées par la direction d'Auchan soulève de nombreuses inquiétudes tant sur le fond que sur la méthode. Le projet censé redresser l'entreprise se repose sur des choix unilatéraux insuffisamment concertés et comporte de nombreuses zones d'ombre surtout sur l'impact social. Si le document affiche des ambitions chiffrées, les hypothèses économiques restent floues et peu étayées. Il manque des éléments essentiels sur les impacts par site, les projections d'emplois ou encore la rentabilité réelle attendue des investissements. Le plan stratégique présenté poursuit une logique de transformation lourde autour de CAP 8000, de la franchise et des zones de vie sans garantir la pérennité du modèle intégré ni les emplois dans la durée. Par ailleurs, aucune perspective claire n'est donnée pour les magasins non concernés par CAP 8000. Leur positionnement, leur avenir économique, leur transformation éventuelle ou leur maintien dans le modèle actuel restent flou. Cette omission alimente l'inquiétude des équipes sur le terrain et crée une inégalité de traitement entre les sites. Malgré sa place centrale dans la stratégie, l'alliance Aura nous montre à ce jour aucun effet concret perceptible sur le terrain, ni sur les prix, ni sur l'offre, ni sur la rentabilité. Les résultats annoncés restent théoriques et ne convainquent pas les équipes en magasin. La stratégie actuelle apparaît trop dispersée avec une multitude d'axes et d'initiatives. Face à une concurrence agressive, il est urgent de recentrer la politique commerciale sur un levier prioritaire : le prix et l'image prix. C'est ce qui conditionne aujourd'hui le trafic, la fidélité client et la survie de nombreux magasins. La stratégie de la franchise présentée est floue, notamment sur le sort des salariés transférés. Aucune garantie sur la reprise des contrats de travail, des accords collectifs ou le maintien des conditions sociales n'est apportée. Cela accentue la crainte de dumping social au sein même du réseau Auchan. La méthode de mise en œuvre des zones de vie apparaît très centralisée avec peu d'informations concrètes et peu de concertations avec les équipes et les représentants du personnel. Le projet reste imprécis sur de nombreux aspects organisationnels. Une meilleure association des IRP et des équipes terrain serait indispensable pour garantir son appropriation et sa réussite. Les salariés sont la force vive d'Auchan. Leur expertise, leur proximité avec les clients et leur implication quotidienne sont essentielles à toute réussite. Pour redresser durablement l'entreprise, la stratégie doit s'appuyer sur l'écoute des équipes, le dialogue avec les représentants du personnel, la qualité du service client et un prix accessible. C'est sur ces bases concrètes que le commerce se construit et non sur des schémas trop théoriques ou éloignés du terrain. Au regard des nombreux points d'alertes soulevés, les membres du comité central FO SNTA émettent un avis défavorable sur les orientations stratégiques 2025. Cependant, FO SNTA restent disponibles pour engager un véritable dialogue à condition que les priorités humaines, sociales et commerciales soient enfin remises au centre du projet. »

Christian Pancioni CGT :

« La Direction a présenté aux représentants des salariés les orientations stratégiques qu'elles comptaient mettre en place ou poursuivre. Depuis quelques années sous la pression inflationniste qui a eu pour effet les modifications des actes d'achat des consommateurs, La Grande Distribution doit revoir en profondeur son modèle économique. Auchan n'en fait pas exception. Sous la Présidence de Guillaume Darrasse, nous assistons à une profonde refonte du fonctionnement commercial et organisationnel du Groupe. Après l'expansion, c'est la rationalisation du parc.

En effet la direction, a initié de nombreux projets qui doivent répondre aux nouvelles attentes des consommateurs et ainsi dynamiser le chiffre d'affaires.

Certains vont dans le bon sens comme la rénovation totale de l'ensemble du parc (Hypers et des Supermarchés), la baisse des prix qui nous permet d'être dans la moyenne des acteurs du marché. Cependant, cela n'a pas d'effets sur certains sites, car il y a un manque de contacts et de services dû à l'absence de métiers de bouche. La campagne publicitaire télévisuelle et le programme de fidélisation semblent commencer à porter ses fruits.

La mise en place de la centrale d'achat Aura doit permettre à des concurrents commerciaux (notamment Intermarché) de grouper leurs achats alimentaires et non alimentaires face aux géants de l'agroalimentaire. Avec une nouvelle étape qui étend ce partenariat jusqu'à l'achat du matériel avec des économies substantielles ainsi qu'à l'accès aux usines d'Intermarché qui doit encore montrer sa pertinence

De l'autre côté certains projets sont néfastes à vos salariés avec notamment la suppression de 2 389 emplois : un choc social sans précédent.

En novembre 2024, Auchan a annoncé la suppression de 2 389 emplois en France, dont 784 dans les fonctions supports, 915 dans les hypermarchés, et 466 liés à la fermeture de 10 magasins.

La direction n'exclut plus de poursuivre la vente ou la fermeture pure et simple de magasins ni de mettre en place de la franchise et/ou location gérance de nombreux magasins. Cela aura pour conséquences la précarisation des emplois, des conditions de travail inégales, un manque de formation et de soutien, un dialogue social insuffisant, un impact sur la qualité du service et des salariés toujours sacrifiés.

Tous ces points montrent une nouvelle fois que ce sont toujours les salariés qui sont les variables d'ajustement et les victimes des stratégies mortifères qui suscitent de vives inquiétudes.

Par conséquent, les élus CGT du CCSE A320 donneront un avis défavorable sur les orientations stratégiques du groupe. La CGT exprime une opposition ferme aux orientations stratégiques actuelles du groupe, qu'elle considère comme destructrices pour l'emploi et les conditions de travail des salariés. »

Mikael Arnaudo CFDT :

« En novembre 2024, le groupe Auchan a annoncé un plan social majeur prévoyant la suppression de 2 389 postes en France, soit environ 5 % de ses effectifs. Ce plan incluant la fermeture de dix magasins sur le territoire, la réorganisation des hypermarchés et la fusion des services d'appui. Les fonctions supports et logistiques ont été particulièrement touchées, avec 784 postes supprimés, tandis que 915 postes sont concernés dans les magasins. La cessation de l'activité de livraison directe entraîne également la suppression de 224 postes.

La CFDT A320 est solidaire des élus CFDT historique et exprime une vive préoccupation face aux orientations stratégiques du groupe Auchan, qui entraînent des suppressions de postes, des réductions de surface dans certains magasins et une transition importante vers la franchise.

La CFDT A320 s'inquiète de l'impact en termes de frais de personnel que le groupe AUCHAN veut ajuster et ramener à 14,6% avec les prestataires extérieurs sur nos divers sites.

La CFDT A320 insiste sur le fait que des investissements importants doivent être faits sur les magasins. Un calendrier prévisionnel doit être établi à moyen terme pour sortir de l'image négative des magasins A320.

Le rétablissement des métiers de bouche doit être au cœur des priorités sur tous les magasins.

La CFDT dénonce le projet du passage en franchise massif des magasins. Ces décisions compromettent l'avenir des magasins et des collaborateurs, mettant en péril la stabilité de l'emploi et la qualité des conditions de travail.

La CFDT souligne que la crise actuelle d'Auchan aurait dû être anticipée et que les aides publiques dont l'entreprise a bénéficié n'ont pas été réinvesties de manière adéquate pour préserver l'outil de travail et les emplois.

Enfin, la CFDT revendique une implication systématique dans les réflexions sur l'avenir de la grande distribution, afin que les décisions stratégiques ne se fassent pas au détriment des salariés. Lors de la reprise des anciens magasins Casino, le groupe Auchan avait mis en avant ses valeurs humaines et son engagement envers ses collaborateurs.

Cependant, les récentes orientations stratégiques semblent en contradiction avec ces promesses, suscitant un sentiment de trahison parmi les collaborateurs.

La CFDT donnera donc un avis défavorable sur les orientations stratégiques présentées par la direction d'Auchan. »

Véronique Bigards CFE-CGC : Pour la CFE-CGC, ce sera un avis défavorable.

(Pause déjeuner).

V. INFORMATION / CONSULTATION SUR LA MISE EN PLACE DE LA ZONE DE VIE

Philippe Mauger : Nous reprenons sur un sujet important pour Auchan car il vient refondre le mode de fonctionnement de l'entreprise dans sa globalité. Nous avons Philippe Courbois qui a été le maître d'œuvre de la mise en place des zones de vie. C'est lui qui a complètement géré ce dossier. Je vous ai déjà présenté ce dossier avec Eric Chabert lors des orientations stratégiques.

Philippe Courbois : Bonjour à toutes et à tous. Je m'occupe du projet depuis la rentrée dernière. Auparavant, j'ai contribué au projet A320, à l'accueil des nouveaux magasins.

➤ Projet Zone de Vie

Alexandre Depart SNTA FO : Pour nous à Pessac, tout cela reste du théorique. Quand tu parles de dialogue entre les équipes, les salariés du magasin et les représentants du personnel ne sont informés de rien. A chaque réunion de CSE, le sujet est abordé et chaque réponse de la direction est que nos organisations et conditions de travail ne sont pas impactées. Rien n'a changé pour l'instant. Il y a peut-être le backoffice des directeurs mais cela reste au niveau des directeurs.

Philippe Mauger : Il y a deux sujets : l'information et la mise en place. Concernant le premier, la réunion d'aujourd'hui est importante. Elle va pouvoir déterminer la suite de ce que nous devons faire. Elle va permettre de faire les CSE locaux et de faire une information à l'ensemble des élus de tous les magasins. C'est pour cela que le sujet n'est pas passé dans les CSE.

Alexandre Depart SNTA FO : C'est important car les représentants du personnel ne peuvent pas être mis de côté.

Philippe Mauger : A notre niveau A320, c'est logique.

Philippe Courbois : Les collaborateurs les plus impactés aujourd'hui sont ceux qui contribuent à la formation ou qui reçoivent. Sur Pessac, en sécurité, il y a un appui sécurité d'Auchan natif. Il y a des équipes de Mériadeck qui sont venues sur Pessac en PGC pour aider à former et recadrer. Il y a la technique prise en charge par les techniciens car le magasin de Pessac n'avait pas de techniciens.

Alexandre Depart SNTA FO : Nous n'avons plus de chef boucher. Nous en faisons muter un d'un super ex-Casino et il n'y en a plus dans le super. Nous déplaçons le problème.

Philippe Courbois : Non car dans le modèle du super, il y avait 6 ou 7 managers et c'est intenable. Comme nous étions sur un test, nous ne communiquions pas. J'ai trop vécu de projets où on fait de la communication, on teste et ça ne fonctionne pas. Nous sommes repartis des besoins des magasins et nous avons recentré l'ensemble des services support par rapport aux besoins. Les synergies rayons ont été revues par rapport à la zone de vie sur le partage des meilleurs produits, des meilleures pratiques et sur les flux logistiques intra zone de vie, il y aura des camions qui vont partir de plateformes pour livrer des supers pour qu'ils aient les produits qualitatifs de l'hyper le plus proche.

Aziz Hamidi UNSA : Les livraisons seront faites par une entreprise extérieure ?

Philippe Courbois : Oui. Nous avions des prestataires qui faisaient les LAD en partant des drives. D'autres faisaient la livraison des hypers natifs vers les supers. Nous nous sommes rendu compte que souvent, ce sont les 2 mêmes prestataires, pas au même prix, négociés par des personnes différentes et qui parfois, partaient aux mêmes endroits. Nous reprenons le sujet en optimisant les flux.

Sylvie Zaino SNTA FO : Concernant l'exemple de techniciens manquants, si j'ai bien compris, ce technicien intervient sur un autre magasin que le sien où il n'y avait pas de technicien. Il est question de mutualiser les salariés.

Philippe Courbois : Pour Bègles, c'est un super. Il y avait des frais de technique très importants. Il n'y avait pas de technicien mais une demande de travaux. Ils appelaient un prestataire externe. Maintenant, le DM est toujours autonome, il détecte le besoin, il le rentre dans un outil et le responsable maintenance de l'hyper natif le plus proche regarde si dans les techniciens de la zone de vie, il possède la compétence. Il connaît le devis du prestataire externe. Il peut planifier un technicien plutôt qu'avoir recours à un prestataire externe. Cela coûte beaucoup moins cher.

Sylvie Zaino SNTA FO : Il s'agit bien de mutualiser.

Philippe Mauger : Oui. Je sens la question sous-jacente. Les collaborateurs restent dans leurs magasins à hauteur de ce qu'ils font comme travail. Il n'y a pas d'obligation. Les entités juridiques sont différentes.

Sylvie Zaino SNTA FO : C'est le même problème pour un technicien. Par expérience, nous avons toujours 2 discours entre ce qui se dit en comité central et ce qui se passe sur le terrain.

Philippe Mauger : La différence est que ça ne va pas se gérer au niveau du magasin mais à notre niveau. Ça ne se fera pas. Pour le technicien hyper qui va dans les entités juridiques différentes, nous regardons la situation du collaborateur. S'il est ARS, il a le droit car il existe un contrat de prestation de service global. Chaque magasin paye une contribution d'intervention des fonctions support. Deuxièmement, nous avons mis en place un contrat de prestation de service permettant à n'importe quel salarié d'intervenir dans n'importe quelle société. Il y a une refacturation derrière. Une personne en PGC ne sera pas envoyée dans un autre magasin. Pour la technique oui, la sécurité aussi. Sur le contrat prestation de service, les fonctions qui peuvent intervenir sont clairement indiquées. Je ne peux pas faire de contrat de prestation en indiquant « quelqu'un pourra aller dans le magasin », je n'en ai pas le droit. Il est validé par les juristes. Il est noté la fonction et l'ensemble des tâches possibles.

Sylvie Zaino SNTA FO : Donc la technique et la sécurité.

Philippe Mauger : Principalement.

Sylvie Zaino SNTA FO : Non, je te demande des précisions.

Philippe Mauger : Je ne me souviens plus de ce que j'ai mis. Il y avait la technique, la sécurité, le RH, les formations. Un sachant MBA peut être nommé référent formation.

Sylvie Zaino SNTA FO : Un chef boucher, pâtissier peut donc être amené à former ?

Philippe Mauger : C'est un vrai transfert de savoir.

Sylvie Zaino SNTA FO : Ce n'est pas une prestation ?

Philippe Mauger : Si. C'est dans mon contrat de prestation car une refacturation se fait. Il donne son savoir et ce savoir doit être transféré en euros au magasin qui prête la personne.

Jean Pastor CGT : Actuellement, nous regroupons des zones de vie avec des sociétés qui vont se superposer. Chaque salarié est rattaché à un établissement distinct. Demain, n'y aura-t-il pas une tentation de la direction de faire un compte de résultat pour ces zones de vie globales avec une transformation du périmètre de l'établissement distinct ? Cela pourra permettre à terme, de pouvoir muter les gens de magasin en magasin selon les besoins. Sur la plateforme, avec la pâtisserie qui est fabriquée pour différentes entités, que deviennent les pâtisseries qui se retrouvent dans les supers ? Il y aura des fonctions dans un magasin A qui n'auront plus lieu d'être dans un magasin B. Quid de tout cela ? Il y a beaucoup de craintes et d'interrogations. Nous comprenons le raisonnement mais il y a beaucoup de questions.

Philippe Courbois : Nous partons bien de nos magasins et du client. Dans certains supers, il n'y a pas de produits frais artisans. C'est de l'industriel. Des besoins, il y a deux solutions. Soit le magasin a la capacité

d'apporter le service en boucherie, en pâtisserie, en poissonnerie, qui répond aux besoins du client sans perdre d'argent et dans ce cas, ils le font. Il y a des magasins où nous rouvrons les stands. Soit le magasin n'a pas les moyens et deux solutions s'ouvrent au magasin. Le DM achète en industriel ou un hyper peut lui livrer. Nous avons déterminé un coût produit en hyper. Le DM fait ensuite son choix. Les franchisés peuvent aussi commander en hyper. Je ne pense pas que ce modèle vienne déplacer des collaborateurs. Par contre, je pense que s'il y a des endroits où des artisans se retrouvent sans activité, ils auront la capacité d'aller dans un magasin à côté pour garder leur emploi. Ça ne s'est pas présenté sur Bordeaux car nous sommes en dynamique et nous sommes plus en train d'embaucher sur les MBA. Je ne vois pas comment ça pourrait amener des obligations de mouvements. Des opportunités, oui.

Sylvie Zaino SNTA FO : Si on suit ton raisonnement, concernant les hypers qui livreraient des supers, est-ce qu'en amont, on donnerait les moyens aux hypers de fournir le surcroît de travail ?

Philippe Courbois : J'espère que Pessac pourra témoigner mais le magasin avait gardé une activité pâtisserie, boucherie. Il ne faisait pas biscuiterie ni snacking. Ce sont des demandes identifiées. Nous sommes en train de remettre à niveau à la fois le recrutement, la formation et aussi les conditions des ateliers. Des audits qualité viennent pour cela afin de pouvoir livrer. Nous embauchons.

Thierry Girouin SNTA FO : A Valence, nous sommes livrés mardi, jeudi, samedi sur la boucherie et la pâtisserie par Granges les Valence. Il y a beaucoup d'erreurs de livraisons. Ça nous cause beaucoup de problèmes. Il faut donner les moyens au magasin préparateur de pouvoir subvenir à ses commandes. En moyenne, on reçoit le mardi, jeudi, samedi la boucherie et la pâtisserie. Sur la boucherie, nous avons 40 % de commandes non livrées. Le second souci est l'heure de livraison. On reçoit vers 10h-10h30. Le temps d'installer la viande il est 11h. Il faut qu'on soit disponible pour les clients à l'ouverture. Il faut peut-être renforcer les équipes qui préparent pour ne pas pénaliser les magasins livrés par cette plateforme et pour améliorer le CA.

Philippe Courbois : Je ne connais pas précisément. Il ne devrait pas y avoir de rupture. Aujourd'hui, le patron de Guilherand et celui de Valence est Sébastien Louis qui est patron de plusieurs hypers. Demain, il y aura un leader de zone de vie. C'est ce leader qui décide car le résultat de la zone de vie est le sien. Les deux patrons de Valence auront dans leurs responsabilités, le compte d'exploitation de la zone de vie. Ce n'était pas le cas avant. Cela améliore le traitement. Sur Bordeaux ça change beaucoup de choses. Les décisions sont plus rapides. Normalement, le fait de remettre la décision au plus près, de recréer des petites cellules avec les mêmes intérêts clients et proximité pour traiter les choses, ce sera plus efficace. Je pense qu'en septembre, ce sera traité plus facilement.

Sylvie Zaino SNTA FO : Quand tu parlais de formation tout à l'heure, ça englobe tout. A ce moment, un manager caisse peut aller former dans un super, un autre manager caisse.

Philippe Courbois : C'est ça. Entre Saint-André de Cubzac et le Lac, il y a eu des partages de collaborateurs. Des hôtesse et des managers de Saint-André ont été au Lac une semaine et ceux du Lac ont été à Saint-André à la place. Cela a permis de garder les mêmes ressources dans chaque magasin et ils ont partagé pour transformer ensuite. Personne n'était obligé d'y aller et c'est bénéfique. Il n'y a pas besoin de demander à quelqu'un de Villeneuve-d'Ascq de descendre pour former.

Philippe Mauger : Cela répond à ton intervention sur le besoin de formation aux outils. Il n'y aura pas de mutation obligatoire. Il n'y a aucun intérêt de le faire. En revanche, utiliser le savoir de quelqu'un qui accepte d'aller dans le magasin d'à côté, c'est intéressant et inversement, de proposer à une personne qui n'a pas le savoir, d'aller à côté, c'est aussi intéressant.

Sylvie Zaino SNTA FO : Ce qui nous inquiète, c'est qu'il y a un discours en comité central et nous espérons que la position donnée sera réelle dans les magasins.

Thierry Girouin SNTA FO : Sur une zone de vie, quand il y a une économie substantielle, comment est-elle répartie entre les magasins ?

Philippe Courbois : A chaque fois, il y a un bénéficiaire.

Thierry Girouin SNTA FO : Sur une zone de vie, s'il y a un magasin en difficulté, l'idée serait de se demander si la zone de vie pourrait permettre de redresser le compte d'exploitation par rapport aux économies ou aux gains qu'il peut y avoir sur la zone.

Philippe Courbois : Essentiellement sur des frais notamment les frais techniques. Sur Auchan France, nous avons identifié 700 K€ de gains potentiels. Il peut y avoir des gains de CA car le super qui avait de l'industriel va retrouver des clients grâce à la plateforme. Il y a aussi les achats groupés. Sur Bordeaux, ils ont fait un choix local d'achat groupé sur les fruits et légumes exotiques. Ils ont donné leur brief à la Scofel et ont demandé s'ils pouvaient avoir des conditions particulières en se mettant à 22 magasins. Ils sont à +150 % sur mangue, ananas, fruit de la passion. Cela a généré plus de chiffre et de marge. Ils regardent maintenant sur le pétrole lampant. Les supers se font livrer à la palette et les hypers au camion complet. Il y a 25 % d'écart de coûts. Ce qui coûte cher, c'est le transport plus que le pétrole. Ils ont donc vu avec le fournisseur pour que les magasins de Bordeaux puissent avoir des livraisons le même jour avec des camions complets qui font plusieurs arrêts.

Sylvie Zaino SNTA FO : Il y a plein de bonnes choses qui peuvent ressortir de cela. Notre seule inquiétude est le volet social.

Philippe Courbois : Je vous invite à faire un prochain CSE à Pessac afin d'échanger. Je comprends votre inquiétude. Le sujet aujourd'hui est de prendre le meilleur des indépendants qui ont plus de responsabilités auprès du client avec moins de centralisation. Et il faut avoir le meilleur de l'intégré. Il n'y a aucun intérêt à avoir des équipes de remplissage mobiles. Les gens ne connaissent pas les rayons, ils vont plus loin, il n'y a aucun sens. Des mutations définitives, oui.

Philippe Mauger : Cela permet d'élargir le champ des possibles pour les collaborateurs. La zone de vie a permis aujourd'hui à 3 niveaux 4 d'un hyper sans perspective d'évolution de basculer manager sur un super. Nous pouvons avoir une crainte mais elle reste une crainte.

Mikael Arnaudo CFDT : Pour les collaborateurs qui vont devoir se déplacer, ce sera par quels moyens ?

Philippe Courbois : Ils sont en train de regarder en fonction des sujets. Il y a des règles avec les frais de déplacement, kilométrage. Ils qualifient les vrais besoins en fonction d'où sont les techniciens et les magasins. Pour le moment, ce sont les transports en commun sur Bordeaux. Certains prennent leur voiture personnelle. Quand ils se déplacent, ils y vont au moins pour la journée. C'est planifié. Ensuite, s'il y a plus de kilomètres entre chez moi et le magasin, c'est X € du kilomètre. Si je veux partir du magasin, certains ont des voitures de service et d'autres non. Ils regardent sur Bordeaux s'il ne faudrait pas mettre en place une camionnette avec les outils dedans. C'est la zone de vie qui décide ce qui est le plus simple et le plus efficace dans le respect des règles de mobilité et du contrat social.

Laurent Milazzo CFDT : Si un technicien refuse de se déplacer, comment faites-vous ?

Philippe Courbois : En prestation externe comme aujourd'hui.

Laurent Milazzo CFDT : Le seul avantage serait l'optimisation de la masse salariale sur un magasin.

Philippe Courbois : Sur Bordeaux, nous avons 12 techniciens pour 22 magasins. Ils étaient concentrés sur les 3 hypers historiques. Les supers et les A320 n'avaient pas de technicien et avaient recours qu'à des prestataires externes. Maintenant, lorsqu'il y a une demande technique d'un super sans technicien, la demande est faite auprès des responsables techniques des hypers qui étudient et qui regardent s'il y a intérêt ou non d'envoyer un technicien volontaire. Nous avons recruté 3 techniciens car au lieu de faire appel aux prestations externes, nous avons besoin de plus d'expertise technique et nous recrutons. Ça augmente donc la masse salariale. Chaque magasin et chaque zone de vie a ses intérêts et ses capacités par rapport aux magasins et concurrents qu'il y a. Il faut laisser la capacité de décider aux équipes terrain. Je ne veux pas modéliser. Il y a un contrat social, des politiques générales et le reste, ce sont les équipes terrain.

Jean Pastor CGT : Vous parlez de leader de zone de vie. Quel poids juridique aura-t-il ? Il sera comme un conseil ? Ou comme le patron avec la subordination sur tout le monde ? Il y a 3 sociétés différentes.

Philippe Mauger : Le leader zone de vie devient hiérarchique lorsqu'il y a des flèches rouges sur le graphique des acteurs du comité zone de vie. Il devient hiérarchique sur les DM hypers, sur les DO ou DM super. Il devient hiérarchique aussi sur le responsable CDG, sur le RRH et sur les référents e-commerce ZdV qui est un collaborateur du magasin qui a une mission spécifique de référent e-commerce ainsi que le référent marketing est aussi un collaborateur missionné. Le leader ZdV a ensuite un lien fonctionnel sur le responsable technique régional, le responsable sécurité, celui de la supply et le responsable de zone franchise. Tout ce qui est lié au magasin, c'est hiérarchique, tout ce qui est lié à la région en termes de technique, sécurité, supply et franchise, c'est fonctionnel.

Thomas Meyer UNSA : Il serait utile, une fois les zones de vie installées, de mettre un organigramme clair dans les magasins. C'est un peu compliqué.

Jean Pastor CGT : Quand un DM va convoquer un salarié pour un entretien préalable en vue de licenciement, c'est le leader ZdV qui va donner la consigne ?

Philippe Mauger : Non. Le DM est en pouvoir sur les collaborateurs du magasin concerné. Le DM garde sa légitimité sur le magasin. Le leader ZdV est là pour animer l'ensemble.

➤ Projet Zone de Vie

Aziz Hamidi UNSA : Les magasins qui passent en franchise restent dans la ZdV ?

Philippe Courbois : La franchise reste indépendante. Par contre, dans le stream franchise, nous avons défini des règles notamment les sujets de commerce. Les franchisés de la ZdV sont invités à travailler ensemble lorsqu'on fait le plan commerce, qu'on décide des gammes régionales, qu'on décide de faire une publicité. Le franchisé peut contribuer ou non et peut payer la pub, référencer les produits ou non mais il est associé dès le début. Aujourd'hui, le franchisé découvre souvent après décision. Tous les services de formations seront accessibles aux franchisés contre rémunération. La plateforme vend aux franchisés en se faisant une petite marge pour gagner de l'argent. Tout est intégré avec des règles mais le franchisé reste indépendant. Le leader ZdV n'est pas le patron du franchisé.

Sylvie Zaino SNTA FO : En cas de besoin en pâtisserie ou boucherie des franchisés, aura-t-il possibilité de se faire livrer par un intégré ?

Philippe Courbois : Oui. Nous finalisons l'outil et notamment le sujet fiscal. Normalement, ça devrait être opérationnel en septembre-octobre.

Isabelle Martins UNSA : En mai, Philippe disait qu'il ne savait pas encore si Troyes et Champniers seraient intégrés à une zone de vie. La décision est prise ?

Philippe Courbois : Champniers est intégré à la ZdV Charente où il y a 3 hypers. Troyes reste un magasin hors zone de vie. Néanmoins, il est associé à la ZdV Val d'Europe pour mutualiser les rayons école, les référents métiers mais le directeur de Troyes reste le patron de région. Une coopération se fait quand même.

Jean Pastor CGT : Pour Auxerre ?

Philippe Courbois : Pareil. Troyes, Nice et Auxerre restent solo car ils sont trop loin des bassins de consommation et il n'y a pas d'intérêt à générer des réunions. Ce ne sont pas les mêmes produits locaux, etc. Toutefois, il y a des macro ZdV que nous aborderons après avec des sujets où ils peuvent coopérer.

Jean Pastor CGT : Est-ce qu'il y aura des comptes de résultat pour ces ZdV ?

Philippe Courbois : Oui.

Jean Pastor CGT : Avez-vous quantifié des économies, améliorations sur le compte de résultat sur le test de Bordeaux ?

Philippe Courbois : Il est encore tôt. Là où nous avons eu la plus grosse accélération, c'est sur le e-commerce. Sur Bordeaux, nous sommes à +12 % de CA sur le e-commerce. Tous les points de vente ont

ouvert une solution de drive, click&collect. Toutes les zones de LAD ont été revues, agrandies et affectées à des magasins les plus proches. Les indicateurs d'excellence opérationnelle sont pilotés chaque semaine dans le comité ZdV. Sur les éléments globaux zone de vie, c'est encore tôt.

Thierry Girouin SNTA FO : Sur les résultats de Pessac sur le e-commerce, qu'est-ce que vous comprenez dans le e-commerce ? Est-ce que cela comprend « C'est chez vous » ?

Philippe Courbois : En e-commerce alimentaire, sur Pessac, nous comprenons le drive en picking magasin puisque la LAD autour de Pessac est opérée par le drive de Bouliac. Nous avons une meilleure qualité de service grâce à un drive entrepôt dédié avec moins de ruptures. « C'est chez nous » n'est pas du e-commerce mais du service. Chaque magasin est libre de définir sa capacité de volume qu'il est prêt à donner aux clients de « C'est chez nous » contre rémunération. Cela vient souvent nourrir les équipes du drive d'un A320 mais ce n'est pas du commerce Auchan.

Thierry Girouin SNTA FO : Nous devons faire un point en CSE mais il n'est pas à l'ordre du jour.

Philippe Courbois : Je vais terminer la présentation puis nous répondrons aux questions.

➤ Projet Zone de Vie

Thierry Girouin SNTA FO : Nous avons abordé « C'est chez nous » au dernier CCSE. Nous nous sommes aperçus que certains magasins recevaient à nouveau du ex-Cdiscount. J'avais demandé à ce qu'on nous explique la question économique et le pourquoi du comment à l'époque, on recevait 11 € par article et là, 35 € la tonne. C'est une grosse charge de travail et je me demande où est la rentabilité.

Philippe Lonjon : « C'est chez vous » est quelque chose qui existait chez Casino. Quand on a changé les enseignes, nous avons vu que c'était une raison de venue supplémentaire et nous avons des grandes réserves dans quelques magasins. Pas partout. Nous l'avons continué. Nous avons fait un sondage auprès des DM. Nous avons lancé le sujet. La rémunération est de 200 € la tonne. Par contre, nous avons rouvert le dossier par rapport aux gestes métiers, au matériel disponible, aux avantages que cela procure aux magasins. Les magasins ont évolué depuis la période Casino. Certains ont développé du CA, ont moins de place, ont mis en place le click&collect. Nous avons prévu la semaine prochaine de faire un point avec le directeur de « C'est chez vous » sur le modèle économique, le geste métier, etc. Nous allons relire cette exploitation. Il faut nuancer en fonction du magasin et nous clarifierons les choses.

Philippe Courbois : Chaque magasin est autonome et a décidé du volume potentiel à prendre.

Philippe Lonjon : Certains magasins avaient d'ailleurs décidé de ne pas le faire.

Philippe Mauger : J'ai indiqué information-consultation. Il y a eu plusieurs éléments complémentaires. Si une OS est prête à donner un avis, avec plaisir. Ceci étant, le sujet est important. Des équipes attendent d'avoir des informations. Je peux vous donner quelques jours pour motiver vos avis et les donner en visio lundi.

Véronique Bigards CFE-CGC : Pour la CFE-CGC, nous donnerons un avis favorable.

Thomas Meyer UNSA : Pour l'UNSA, il n'y a pas de problème pour donner un avis motivé lundi en visio.

Philippe Mauger : Merci.

Avis rendus le lundi 16 juin 2025 :

SNTA FO : Avis manquant

CFDT :

« La CFDT prend acte de la mise en place progressive d'un projet de regroupement de plusieurs magasins de format super et hyper en zones dites de « vie », avec une mutualisation de moyens, humains, matériels et marchandises.

À ce jour, une seule zone de vie a été mise en place. La période de test ne nous a apporté aucune certitude concrète sur son fonctionnement, ses impacts qu'ils soient positifs ou négatifs ou ses résultats.

La création de ces zones de vie soulève de fortes inquiétudes et interrogations sur les conditions de travail et le moral des équipes.

Le climat de travail peut s'en retrouver dégradé, particulièrement en l'absence de communication claire, de transparence sur les objectifs recherchés et de coordination entre les sites.

La mutualisation des moyens humains tels que les déplacements de certains collaborateurs vers d'autres magasins, parfois éloignés de leur domicile ou site d'origine, n'est pas anodin. Il entraîne un allongement du temps de trajet, une fatigue accrue, des répercussions sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée.

Le regroupement d'activités et la fabrication sur un site centralisateur pour optimiser la masse salariale des sites plus petits peut avoir un effet négatif sur l'activité de la majorité des magasins de la zone de vie.

Sur les 52 futures zones de vie, la quasi-totalité contient des magasins qui se trouvent à plus de 50 kms les uns des autres et donc qui ne sont pas sur la même zone de chalandise. Pour les autres, si la distance est moindre comme cela peut être le cas sur les grosses agglomérations, le temps de trajet serait fortement impacté par la forte population au km².

La CFDT alerte fortement sur le manque de solutions concrètes de mobilité : absence ou insuffisance de moyens de transport mis à disposition (navettes, indemnités kilométriques adaptées, organisation de covoiturage, etc.).

La réorganisation peut modifier les responsabilités, les amplitudes horaires ou la charge de travail, sans que cela soit accompagné d'une compensation financière claire ou équitable.

Des collaborateurs peuvent se retrouver à effectuer des tâches différentes, dans des environnements nouveaux, sans évolution de salaire ou reconnaissance adéquate.

Les conséquences de cette mobilité sont également personnelles : gardes d'enfants, horaires décalés, fatigue supplémentaire, stress... Les collaborateurs subissent un impact direct sur leur vie de famille.

Dans tous les cas, les directeurs de magasins qui seront leaders de leur zone de vie seraient issus des magasins AUCHAN historiques et enlèveraient l'indépendance de tous les directeurs des magasins de sa zone.

La CFDT souligne que ces aspects doivent impérativement être pris en compte dans toute démarche de réorganisation.

Enfin, les moyens alloués à ce projet sont jugés flous et insuffisants à ce stade. Il est essentiel que chaque zone de vie soit dotée :

De ressources matérielles suffisantes (véhicules, outils, équipements), de moyens humains stables et formés, d'un accompagnement social pour les équipes concernées (aides à la mobilité, accompagnement RH, médiation en cas de conflits...).

La CFDT donnera un avis défavorable, estimant que les conditions d'évaluation objectives ne sont pas réunies.

Trop d'incertitudes planent et en l'absence d'un retour officiel, et dans l'ambiguïté des réponses apportées, nous attendrons d'observer concrètement les effets sur les conditions de travail de l'ensemble des salariés.

La CFDT accompagnera le changement mais restera vigilante et attentive à la situation de chaque collaborateur. Les élus CFDT interpellent la Direction quand ils constateront des dysfonctionnements ou des aberrations sur le fonctionnement des zones de vie. De plus, la CFDT demande à être consultée régulièrement sur l'évolution du projet. »

CGT :

« **Avis CGT** concernant le projet stratégique des « Zones de Vie » tel que présenté lors de la réunion CCSE A320 du 13 mai 2025. Ce projet soulève de nombreuses inquiétudes tant sur le plan social qu'organisationnel.

1. Un projet centré sur la rentabilité, au détriment du social

Le projet met l'accent sur la rentabilité des zones de vie (CA, marge, EBITDA, etc.), reléguant au second plan les conditions de travail, les emplois et la reconnaissance des salariés. Le pilotage par le résultat financier, sans garanties pour les salariés, accentue la pression, les risques psychosociaux et la dégradation des conditions de travail et d'emplois.

2. Un management centralisé sous couvert de « responsabilisation »

La mise en responsabilité des magasins et équipes sur la performance des ZDV favorise une simplification des décisions et dépollue les autorisations à développer un commerce de valeur. Derrière le discours de « co-construction », le pilotage des équipes et le partage des expertises métiers et des compétences impose des mises à disposition de personnels, cela ne doit pas dégrader les organisations des sites prêteurs et la mise à disposition doit être choisie et pas imposée. La mobilité géographique ne doit pas être une contrainte imposée dans un nouveau mode de travail mais une possibilité offerte à un mode de volontariat.

3. Une remise en cause du rôle des CSE

Le regroupement en ZDV commerciales ne doit pas diluer les périmètres de représentation du personnel qui viendrait complexifier l'action des élus en menaçant l'existence de certains CSE. Le maintien des CSE actuels doit être un engagement pour assurer une représentation du personnel.

4. Des suppressions d'emplois déguisées par la mutualisation

La « mutualisation des ressources » et la recherche d'efficacité organisationnelle ne risquent-elles pas des suppressions de postes futures, des fusions de fonctions et des mobilités forcées. Le projet ambitionne des économies de fonctionnement pour améliorer les ratios de frais de personnels et de fonctionnements considérés comme trop lourds par l'entreprise.

5. Aucune garantie sur les conditions de travail

Rien n'est précisé sur les impacts de cette réorganisation sur les rythmes de travail, les horaires, les affectations, ou encore les évolutions de carrière. Les salariés seront mis à contribution sans que leurs droits ne soient améliorés.

En conclusion

La CGT dénonce un projet qui, derrière un vernis marketing et managérial (« omnicanalité », « agilité », « animation locale »), poursuit une logique purement économique dans la recherche de valeur et pourrait nuire à l'emploi stable et aux conditions de travail. Les taux de formation, les budgets dédiés, la mise en œuvre d'un ascenseur social récompensant les efforts engagés ne sont pas renseignés. Les évolutions possibles des périmètres des zones de vie commerciales et la recherche assumée de réduire les coûts directs comme les frais de personnels par le levier du mode collaboratif sans renseigner les objectifs arrêtés, ne nous permettent pas d'émettre un avis. »

UNSA :

« L'UNSA SNUCD prend acte de la présentation du projet « Zones de Vie » lors de ce CCSE. Nous reconnaissons dans cette organisation une tentative de répondre aux spécificités des bassins de vie, à travers une coordination renforcée entre sites, une logique multiformat assumée, et une volonté de valoriser les dynamiques locales.

Nous saluons plusieurs axes portés par ce projet : la mutualisation des expertises, une approche plus cohérente de l'omnicanal, la volonté de responsabiliser davantage les équipes de terrain, ainsi que les premiers retours d'expériences, notamment à Bordeaux, qui montrent des effets positifs en matière de lisibilité commerciale et d'efficacité opérationnelle.

Cependant, notre soutien à ce projet reste attentif et conditionné à plusieurs éléments essentiels pour garantir son équité et sa cohérence.

Nous comprenons que le leader de zone de Vie soit issu d'un des magasins de la zone — cela favorise une bonne connaissance du tissu local. Pour autant, une vigilance forte s'impose quant à sa posture dans l'exercice de cette fonction. Ce rôle de coordination stratégique ne peut être efficace que si le Leader adopte une position clairement détachée de son magasin d'origine. Il lui revient d'agir dans l'intérêt collectif de

l'ensemble des points de vente de la zone — qu'ils soient intégrés ou franchisés — sans faire prévaloir les enjeux ou intérêts de son site d'origine.

Nous demandons donc que cette neutralité soit garantie par des règles explicites de fonctionnement et d'arbitrage, par une gouvernance partagée avec les autres directions de magasin, et par une évaluation régulière de l'équilibre des décisions prises.

Dans cette dynamique, nous soutenons la volonté d'accorder davantage d'autonomie aux équipes locales. Mais cette autonomie ne doit pas devenir un transfert de charge sans ressources. Elle doit s'accompagner de moyens concrets, humains, techniques et organisationnels, pour permettre aux équipes de réussir dans ce nouveau cadre. Sans accompagnement renforcé des services supports, cette autonomie pourrait rapidement se transformer en isolement, voire en difficulté opérationnelle.

En complément, nous demandons que soit mise en place une instance de suivi propre au dispositif Zones de Vie, avec une participation active des représentants du personnel. Cette instance devra suivre, sur la durée, les effets sur l'emploi et les parcours professionnels, les impacts sur l'organisation du travail, les équilibres entre formats et entre sites, ainsi que les résultats économiques et les arbitrages locaux.

L'UNSA SNUCD émet un avis favorable sous conditions au projet « Zones de Vie ». Ce soutien repose sur l'exigence d'une posture impartiale du leader de Zone, la garantie de moyens adaptés pour les équipes locales, et la mise en place d'un dialogue social régulier et exigeant.

Nous serons particulièrement vigilants à ce que ces engagements soient respectés dans toutes les phases du déploiement. »

VI. INFORMATION / CONSULTATION SUR LA DENONCIATION DE L'USAGE DES ENJEUX DE REMUNERATION VARIABLE ENCADREMENT (BONUS)

Katia Conde : Bonjour à tous je suis chargée de rémunération à Auchan France.

- Projet de dénonciation de l'usage relatif à l'enjeu de la RVE

Laurent Cherry CFDT : Quelle est la différence entre le manager de rayon et le manager commerce ?

Katia Conde : Manager commerce c'est en hyper et manager de rayon c'est en super. Ce ne sont pas les mêmes grades et pas les mêmes niveaux.

Laurent Cherry CFDT : Quels sont les niveaux sur un super ?

Katia Conde : Le manager commerce est grade 15 de niveau 7 et le manager de rayon est grade 13, niveau 5.

Laurent Cherry CFDT : Un manager de la relation client qui fait aussi le drive en hyper est de quel niveau ? Un responsable relation client est un niveau cadre, niveau 7.

Katia Conde : Je ne me souviens plus, il faudrait que je vérifie.

Philippe Mauger : C'est une question de sémantique qu'il faut absolument remanier pour que tout le monde soit dans la même catégorie.

Katia Conde : Dans les données actuelles récupérées, dans chaque fonction il y a des collaborateurs de plusieurs niveaux. C'est difficile de faire des tables de correspondance. Je ne sais pas me positionner. Il faudrait voir le contenu pour être vraiment en cohérence et en correspondance.

- Valeurs des enjeux

Philippe Mauger : Même si par endroit il peut y avoir des responsables techniques, même si nous avons des personnes qui s'occupent des RH, dans la décision prise, nous sommes partis du principe de les laisser dans

la situation actuelle avec un enjeu de RVE qui n'est pas réintégré dans le salaire. Pour 2025, nous laissons tout le monde dans le même registre, nous ne changeons rien.

➤ Montant des % d'enjeux par grade

Philippe Mauger : Globalement c'est le pourcentage qui change. Il faut définir l'ensemble des grades pour chacune des fonctions et aboutir à une table de correspondance permettant de re-cocher tout le monde dans les bonnes cases et d'avoir une cohérence sur ARF. L'enjeu pour l'encadrement ne baisse pas en euros. Il n'y a pas de perte d'argent ou autres.

Jean Pastor CGT : Je suppose que ce n'est pas un accord d'entreprise, que ça va être une note de service imposée par l'employeur de façon unilatérale ? Nous n'aurons pas la connaissance des mécanismes qui déclenchent. Les critères seront connus de la direction seulement ou des OS aussi ?

Philippe Mauger : Tu parles de quels critères ?

Jean Pastor CGT : Il a été dit qu'il y avait 3 socles 30 %, 50 % et 20 %. Quels sont les indicateurs économiques ?

Philippe Mauger : Le CA et l'EBITDA. Ce sont les seuls imposés. Après, il s'agit d'individuels en fonction du métier. Cela peut être du CA sur ton métier, sur ton périmètre (rayon, secteur...). Ce peut être quantitatif ou qualitatif. Le dernier, c'est 20 % de l'individuel mais en qualitatif. Un avis sur le pourcentage lié à l'usage modifié est demandé.

Jean Pastor CGT : Pour avoir des avis pertinents, il faut avoir des informations pertinentes.

Philippe Mauger : Jusqu'à maintenant, elles l'ont toujours été. Je ne vois pas pourquoi cela changerait.

Jean Pastor CGT : Est-ce que tu vas faire comme nous avons connu à l'époque ? C'est-à-dire que quand il n'y avait pas de niveau 5 et qu'un niveau 4 remplaçait plus de 2 mois son chef de rayon, va-t-il bénéficier de la prime et autres ?

Philippe Mauger : Pour l'instant les accords s'appliquent encore. Il n'y a pas de débat. Ceci étant tu as employé un mot important, « quand il remplace son chef de rayon ». En ce qui concerne notre mode de fonctionnement, il y a aussi un système à partir du moment où tu remplaces un niveau supérieur, il y a une prise en charge salariale sur le laps du temps du remplacement supérieur.

Jean Pastor CGT : C'est la CCN. Ce qui se passe sur Auchan natif est-il supérieur à la CCN ?

Philippe Mauger : Non. On remplace effectivement. On vient verser le montant supérieur en vertu soit des heures, des jours ou des mois. Il faut éviter de rester trop longtemps, sinon, autant le nommer manager s'il a les capacités.

VII. PRESENTATION DES RESULTATS AU CUMUL 5 MOIS ET FEUILLE DE ROUTE

Simon Naslis : C'est la première fois que j'interviens en CSE. Je suis responsable performance du format A320. D'habitude c'est Bénédicte Vantore, directrice du contrôle de gestion qui intervenait. Je travaille dans ses équipes et m'occupe exclusivement des hypers et supers A320 sur la partie contrôle de gestion. Je la remplace pour présenter les résultats.

➤ Résultats A320 cumul mai 2025

Frédéric Pereira De Rezende UNSA : Les process sont connus mais non appliqués dans plusieurs magasins. Les prises de rupture, traitement des stocks négatifs, des reliquats, ce n'est pas fait tous les jours. Parfois, dans certains cas, ce n'est pas fait toutes les semaines. C'est effectivement un problème de réapprovisionnement des magasins.

Philippe Lonjon : Tu as raison, on a des statistiques qui sortent sur le retard dans le taux de traitement des ruptures. Nous y travaillons. Aujourd'hui, seules 10 % des ruptures doivent avoir un retard de traitement. Nous arrivons entre 20 et 40 % sur certains magasins. C'est identifié. Cela n'enlève rien du travail des appro et des problèmes de livraison. Le geste métier du matin est important, comme le sujet du traitement le matin. C'est là où il faut s'améliorer dans l'organisation. Un indicateur sort toutes les semaines avec le taux de traitement des ruptures stocks qui dépendent essentiellement du magasin.

Dominique Couton SNTA FO : Est-ce que ce n'est pas aussi le manque de bras ? Une personne qui gère une allée ou un rayon ne peut pas tout faire.

Philippe Lonjon : Je ne vais pas entrer dans le détail magasin par magasin. Les résultats sont fluctuants selon les magasins. Certains sont au rendez-vous, d'autres moins. Il y a peut-être les bras mais surtout l'acquisition des compétences et le savoir-faire. Il faut être sur les bonnes priorités et les bons réflexes. Nous nous sommes dit que nous allions faire une enquête auprès des directeurs pour savoir où il fallait accompagner en formation. Des collaborateurs ont plus de mal à transformer ces gestes métiers qui sont parfois simples ou parfois qui vont traiter un sujet qui n'est pas magasin mais entrepôt. Je pense que c'est surtout un sujet d'acquisition de compétences, de bons réflexes, du geste juste qui ne prend pas trop de temps. Il y a de grosses disparités entre magasin. Il n'y a pas forcément des écarts de frais de personnel. Globalement, il y a un problème de savoir-faire que nous allons accompagner.

Mikael Arnaudo CFDT : Pour les entrepôts, vous avez trouvé des solutions ?

Philippe Lonjon : Tout le travail fait sur les magasins est aussi fait sur les entrepôts. Il pourrait être intéressant d'expliquer un jour cela. Il y a un travail de réallocation des emplacements, des KPI sont faits. Il y a des réunions hebdomadaires. Les entrepôts sont très impliqués. Pour les magasins saisonniers, il y a des réunions toutes les semaines avec des responsables pour calibrer l'appro. Il y a aussi les ruptures fournisseurs. La lecture de la rupture sur stock est une bonne lecture au niveau du magasin afin de savoir si nous sommes ou non au rendez-vous.

Philippe Mauger : Concernant le sujet logistique, ne serait-il pas intéressant de faire venir le directeur exploitation logistique France ? Il serait bien d'avoir des thèmes à aborder avec lui, fournis en amont.

Jean Pastor CGT : C'est vrai que les ruptures c'est un problème récurrent. Il y a parfois aussi le traitement des palettes qui sont directement rentrées dans les frigos et la marchandise ressort parfois à 2 jours de date. Il y a aussi un problème de fournisseur. On se retrouve à gérer des impondérables à longueur de journée. Nous avons l'acquisition des outils. Cela entre en compte. Quand on voit la masse des process et les impondérables, cela prend un temps fou.

Mikael Arnaudo CFDT : Il y a aussi une question au niveau du transport. Il y a beaucoup de casse et autres.

Philippe Mauger : Je ferais venir Franck Descamps, le patron logistique national.

Thierry Girouin SNTA FO : Le process Auchan est très lourd avec les DRL. Avant si nous ne recevions pas une palette ex Casino, on mettait juste le numéro de la palette. Chez Auchan, il faut aller chercher chaque commande, chaque prix d'achat de chaque article. C'est un travail de fou. Cela demande plusieurs heures de travail. Le RIC qui remplace X, Y, Z est bien mais il faudrait l'expliquer à tous les salariés du magasin. Quand on parle de process à acquérir, cela a été fait rapidement. Le RIC est un chamboulement complet qui est intéressant. Il améliore le système de travail mais il faut le maîtriser.

Philippe Lonjon : Je suis complètement d'accord. Il y a d'autant plus de travail après que le X, Y, Z n'est pas calibré. La compensation que nous faisons après, c'est parce que ce n'est pas calibré. Nous l'avons noté en termes de formation.

➤ Résultats A320 cumul mai 2025

Mikael Arnaudo CFDT : Cela inclut le stock anciennement de Casino ?

Simon Naslis : Il y a très peu de casse sur les produits alimentaires Casino. Au niveau de la volumétrie que cela représente sur les millions d'euros cassés, ce n'est rien du tout. Quand il y a eu 20 ou 30 K€ sur des

produits Casino qui ont été envoyés sur du déstockage et qui sont passés en casse, nous finançons le magasin.

Thierry Girouin SNTA FO : Le dérapage de la démarque sur le mois de mai s'explique sur un secteur particulier ou cela touche tous les marchés ?

Simon Naslis : Les principaux marchés touchés ce sont la boucherie atelier où nous sommes le plus en écart par rapport au mois précédent, boucherie LS, volaille LS. Sur la partie PF LS, il y a uniquement la crèmerie. C'est un des plus gros rayons du magasin. Quand il y a un problème, forcément, le taux de démarque des magasins s'envole.

Jean Pastor CGT : Il fait chaud en ce moment. Beaucoup de rayons n'ont pas de portes. Automatiquement, quand on coupe de la viande la veille, cela entraîne de la casse.

➤ Résultats A320 cumul mai 2025

Philippe Mauger : En frais de personnel, des magasins ont d'excellents résultats qui sont même en dessous du budget, d'autres sont au niveau du budget et d'autres au-dessus. Il y a encore 210 K€ de licenciement pour inaptitude au mois de mai. Sur mai il y a des fériés qui sont rémunérés bien entendu. Cela génère des salaires supplémentaires. Il y a encore une volumétrie d'heures supplémentaires assez élevée. Sur mai, il y a environ 10 K heures supplémentaires. Je ne suis pas d'accord, cela devrait être divisé par 2. Il y a un suivi hebdomadaire avec un tableau qui reprend mois par mois, semaine par semaine, les heures supplémentaires, les heures écrêtées. Dans un magasin où il y a des heures écrêtées, pourquoi il y a des heures sup. Au-delà, plus aucun salarié sur les dernières semaines, n'a dépassé 48h. C'est une victoire. Maintenant, on continue d'entrer dans le détail de gestion. Il faut continuer à gaper. A notre niveau, nous essayons de donner à chaque fois qu'il y a un besoin, un tableau supplémentaire, un moyen de suivi supplémentaire. Aujourd'hui, le DM a en un visu, sa situation mois par mois.

Le phénomène sur la possibilité de récupérer à la journée les compteurs d'annualisation, il y a 3 semaines nous étions sur un taux global compteur annualisation de 74 000. Nous avons mis en place notre système et nous sommes passés à 50 000. Nous avons baissé de 24 000 heures, les heures écrêtées. Il n'y a pas de sujet pour le collaborateur. Gaëtan disait que son compteur était à 80 heures d'annualisation. C'est bien car des collègues sont à 1000. Qu'est-ce qui fait que ça fonctionne chez toi ?

Gaëtan Chenu : C'est un point que je prends quasiment quotidiennement. C'est un rappel auprès des équipes et des managers.

Philippe Mauger : Il faut faire en sorte de réussir ces choses. Nous avons pris des décisions de report de CP, de report de compteur pour faciliter le travail de tout le monde mais, ceci étant, il faut écraser les frais de personnel en faisant augmenter le CA des magasins. Nous sommes passés de 100 CDD à 300. 200 CDD supplémentaires ont été embauchés en mai par rapport à avril. L'intérim est presque sous contrôle. Il reste 4 magasins qui coûtent cher en hyper. Pour Mandelieu, nous l'avons accepté.

➤ Résultats A320 cumul mai 2025

Philippe Lonjon : Sur le jardin, vous aviez été surstocké. Les entrepôts nous ont aidés parce que nous avons fait repartir la marchandise. Sur les stocks engagés sur le tract jardin, il y a normalement un commun où, en fin de saison tout est envoyé dans les magasins car cela ne reste pas en entrepôts. Ils n'envoient pas sur les A320 mais sur les natifs. Ils nous ont aidés. Concernant les stocks de produits Casino, vous n'êtes plus censés en recevoir. Les stocks qui vont rester vont être envoyés sur les natifs. Tout un travail a été fait. Nous sommes conscients de ces stocks. Sur Auxerre on est en train de traiter le problème des jeux vidéo pour les faire reprendre et peut-être les mettre sur la zone de vie d'autres magasins. Simon a passé du temps avec les directeurs car il faut les accompagner à ce sujet. Nous sommes vraiment en support. Les entrepôts nous aident. C'est l'avantage d'être intégré.

Thomas Meyer UNSA : Par rapport aux stocks, vous les envoyez chez les natifs. Par rapport aux produits qui arrivent à date, allez-vous leur donner une seconde vie, notamment pour des associations ?

Simon Naslis : Les consignes données sont que tous les produits qui arrivent en DLC courte sont donnés aux associations. Rien n'est jeté. C'est aussi un indicateur qu'Auchan publie et qui est important pour le

côté RSE de la société, il s'agit du taux de gaspillage alimentaire. Quand on donne aux associations, cela n'entre pas dans le gaspillage alimentaire. C'est primordial de passer par des dons.

Philippe Lonjon : Concernant les produits renvoyés sur les natifs, ce sera des produits où il y aura une remise sur prix d'achat. Cela est pris en charge par la logistique. Cela ne coûte pas au magasin.

Simon Naslis : Nous étions à plus de 90 % d'envoyés.

Philippe Lonjon : Sur les 20 M, il restait 1.7 M sur entrepôts. Une partie va partir directement car elle arrive à date. Il reste 200 000 à envoyer sur les natifs. Il y a un point de vigilance : la rentrée des classes. L'année dernière vous aviez reçu beaucoup de stock de produits Casino. Nous n'avons pas décidé de les solder. Dans le cadre de la rentrée des classes 2025, pour l'ensemble des magasins A320, vous allez simplement recevoir un musée de produits Auchan. Les produits Casino vont être alignés aux prix des produits Auchan. Ils seront mis sur le même broche. Vous ne recevrez pas de flux poussés. Ce sera à vous de commander pour remplir. Cela permettra d'évacuer le stock. Enfin, les affaires du jour arrivent en non-al en flux poussés. Nous avons sorti les A320 de l'affaire du jour en non-al sur les flux poussés. C'est une décision prise avec Stéphane. Les natifs, à partir de cette semaine, vont recevoir chaque fin de semaine, les JVS des produits à sticker à mettre en allée centrale.

➤ Résultats A320 cumul mai 2025

Philippe Mauger : En synthèse, j'ai noté qu'il fallait vous renvoyer le cumul. Je vais demander à Franck Descamps d'intervenir pour répondre à toutes les questions. Concernant la question : quelle est la position de la direction sur la semaine à 0 pour la période 2025/2026, ma réponse est simple. Il est possible de positionner les semaines à 0. Je l'ai déjà dit aux DM.

Dominique Couton SNTA FO : Certains DM ne sont pas au courant.

Philippe Mauger : Je vais leur redire. Vous pouvez la positionner ou faire rattraper les collaborateurs à la journée.

Dominique Couton SNTA FO : Il peut refuser.

Philippe Mauger : Le positionnement de la semaine à 0 entre dans le cadre du fonctionnement classique de l'accord d'entreprise Casino.

Laurent Milazzo CFDT : Jusqu'à présent les accords Casino imposaient aux temps pleins d'avoir la semaine à 0. En dessous de 28, ce n'est pas obligatoire mais c'est possible. Il y a le cas où les directeurs ne veulent pas donner la semaine à 0 aux temps partiels. Il n'est pas possible de faire du cas par cas.

Philippe Mauger : L'accord permet le cas par cas. C'est d'office pour les temps pleins et si possible pour les temps partiels.

Laurent Milazzo CFDT : Ce n'est pas si possible, c'est s'ils le veulent.

Dominique Couton SNTA FO : Vous n'êtes pas clair.

Philippe Mauger : On peut appliquer ce qui existe aujourd'hui dans l'accord à ce jour et pour 2025/2026.

Thomas Meyer UNSA : Hier s'est tenue une négociation sur le dialogue social au niveau d'ARF. L'UNSA n'était pas invité mais nous savons pourquoi avec le jeu de la représentativité. Je ne le remets pas en cause. Ceci étant, est-il possible d'avoir une visibilité sur la période estivale si des réunions vont se faire afin de pouvoir s'organiser ?

Philippe Mauger : J'ai terminé hier mon calendrier social.

Mireille Bres SNTA FO : D'après l'accord Casino sur la modulation, le salarié qui ne fait pas sa modulation a sa semaine à 0 ? C'est l'accord Casino. Tu es en train de dire que si le salarié ne veut pas moduler, il a quand même sa semaine à 0 ou si l'employeur ne le fait pas moduler, il a le droit à sa semaine à 0 ?

Philippe Mauger : Oui mais pour avoir une semaine à 0, il faut avoir des heures en plus. Nous ne travaillons pas à crédit.

Mireille Bres SNTA FO : Dans notre accord, il est indiqué que si le salarié ne fait pas ses heures du fait de l'employeur, il a sa semaine à 0.

Philippe Mauger : Il manquait des mots dans la première phrase. On applique l'accord. Il y a des salariés qui préfèrent récupérer à la journée qu'à la semaine.

Mireille Bres SNTA FO : Le problème qui s'est posé c'est que nous avons fait une modulation normale. Nous avons eu notre semaine à 0. Il y a des salariés qui se sont retrouvés avec 14h en plus et il leur a été dit qu'il n'était pas possible de poser 2 jours de RTT séparés. Il fallait refaire une semaine de modulation.

Philippe Mauger : C'est possible de le faire pour les temps complets.

Jean Pastor CGT : Concernant le calendrier social, tu as commencé à y répondre à travers les négociations sur l'intéressement et la participation en nous incluant dans le périmètre de négociations d'ARF, tu l'as fait également avec l'accord du dialogue social. Dorénavant, toutes les négociations sur le temps de travail, hors augmentation de salaire qui reste spécifique, tous les accords seront négociés comme un accord groupe ?

Philippe Mauger : Le calendrier social que j'ai fait concerne les CSE, CSSCT. L'autre sujet concerne les DSC car nous sommes sur une phase de négociations. J'en parlerai lundi en visio avec vous. Effectivement, ils ont élargi davantage le périmètre.

Thomas Meyer UNSA : Cela pose question car au sein du périmètre A320, la représentativité de l'UNSA est acquise. Nous sommes embêtés de ne pas pouvoir être observateurs de ce qui est dit dans un périmètre ARF et qui concerne aussi le périmètre A320. Nous demandons solennellement d'être invités aux comités ARF comme nous l'avons été sur les 3 derniers comités. Je crois que notre place est légitime.

Philippe Mauger : J'ai pris note. J'ai prévu de soulever ce sujet et nous aborderons l'autre sujet lundi prochain en visio.

Laurent Milazzo CFDT : Avez-vous une réponse officielle par rapport au local syndical de Mandelieu ?

Philippe Mauger : Premièrement, la personne concernée peut être membre élu et RSS. Ce cumul de mandat est possible légalement. De plus, pour Mandelieu, il y a un local du CSE et un local de l'UNSA car il est représentatif. Troisièmement, il y a un local de FO car il est représentatif. J'avais initialement, un local spécifique CFE-CGC car il était représentatif. Je n'ai pas de local pour la CFDT qui a un RSS sur ce site. J'ai pris la décision de retirer le local de la personne au SEGA qui devient RSS. Un RSS n'a pas de local.

Thomas Meyer UNSA : J'ai entendu dire que l'ensemble des élus CFE-CGC avaient basculé SEGA.

Philippe Mauger : Non. J'ai un courrier de la fédération CFE-CGC en date du 8 juin.

« Monsieur le directeur,

Vous trouverez ci-dessous la liste et l'ordre des candidats présentés pour le CCSE de l'UES AHS.

Trois titulaires : Véronique Bigards, Wilfried Arnaud, Stéphane Lecomte.

Trois suppléants : Karima, Jérémy et Emilie. »

Le SEGA existe et a un RSS.

Philippe Mauger remercie les participants et clôt la séance du jeudi 12 juin 2025 à 17h0

Alexandre DEPART
Secrétaire du CCSE

A stylized black ink signature of Alexandre DEPART, featuring a large, bold 'A' and 'D' connected by a horizontal line.

Stéphane BOENNEC
**Président du Comité Central Social
et Économique**

A blue ink signature of Stéphane BOENNEC, consisting of a complex, swirling pattern of lines.