

## **COMPTE RENDU DU COMITE CENTRAL DCF DU 6 AU 7 MARS 2018**

Sont présents pour la CFDT :

Mmes Carole DAPHAUD, Florence SANCHEZ, Anne GAGNOT.

Mrs FARFAL JLuc, Laurent CHERRY, Laurent MILAZZO, J.François MONGELLAZ.

Anne GAGNOT remplace Stéphane BOCANDE au poste de titulaire.

- 1- **APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA REUNION EXTRAORDINAIRE DU 30/10/2017**  
**APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DES 16 et 17/11/2017**  
**APPROBATION DU PROCES VERBAL DE LA REUNION EXTRAORDINAIRE DU 30/11/2017**

P.V approuvés.

- 2- **INFORMATION/CONSULTATION SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE (Intervenants Pierre RAGEY et Christine CHARMET)**

Mr Buron précise que les informations disponibles à date sont « BRUTES » et ne peuvent pas faire l'objet d'explications complémentaires à ce stade car les analyses sont en cours.

**POUR GEANT CASINO**, les ventes comparables sont stables sur le dernier trimestre, avec des ventes alimentaires en croissance comparable de + 2,8%. Le BIO enregistre une croissance à deux chiffres. Les Drives accolés augmentent de +10% sur l'année. Une hausse de la quote-part du CA encarté lui-même en croissance.

**POUR LES SUPERMARCHES**, le CA comparable est en hausse de +0,6% sur le dernier trimestre et en croissance de +1,5% sur 2017.

Sur deux ans, la croissance des ventes comparables s'élève à +3,8%. Le nouveau programme de fidélité a permis une progression significative du nombre de carte avec un taux de CA encarté en croissance de +25% par rapport à 2016.

**POUR LA BRANCHE PROXIMITE**, les ventes comparables de la Proximité s'inscrivent en Petit Casino sur le parc intégré génèrent une bonne performance pour les magasins convertis.

Les franchisés sont à +3,4%.

Le CA de DCF pour 2017 est de 9 029 ,7 M€ contre 8 899,5 M€

Un total de charges d'exploitation de -9 486,6 M€

RESULTAT NET -279M€ contre -516M€ en 2016

PARC MAGASINS

Hyper : 122

Super : 431

Proximité : 5356

PERFORMANCE PAR RESEAUX :

Hyper CA : 3 743,60 pour 3 702,70 en 2016

Super CA : 2745,20 pour 2765,00 en 2016

Proximité CA : 1 345,40 pour 1 416,80 en 2016

Affiliés et divers CA : 454,70 pour 351,20 en 2016

### **3- INFORMATION/CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE** **RESULTATS 2017**

#### **STRATEGIE BRANCHE HYPERS**

##### ↳ POUR 2017

Globalement en progression, avec une évolution du CA marquée sur l'alimentaire.

Une grosse dynamique sur l'Espace Marché.

Fruits et légumes BIO, le BIO vrac sec, développement de viandes de qualité supérieure, nouvelles recettes en BOUL/PAT.

Une politique promotionnelle dynamique (Heures Géantes, Promo, Offre Géant N.AL, BRI, BAS etc ).

Un programme Fidélité ambitieux (945 000 cartes de fidélités recrutés).

##### LE DRIVE

Le client remis au cœur de la stratégie :

- Extension ciblée de l'assortiment PGC/FI
- Réplication de l'intensité promotionnelle magasins

##### NON ALIMENTAIRE

Création d'un espace Showroom CDISCOUNT, Corner Textile et Corner Maison.

##### ACHATS INTERNET

32M€ dépensés sur internet.

##### ↳ Pour 2018

Comment faire de Géant le leader de la croissance des Hypermarchés ?

Attirer, fidéliser les clients pour développer du CA RICHE AU M2, avec des Concepts innovants et différents (DIGITAL, ASPERITES, SHOP IN SHOP, CORNER).

Développer le PGC-FI, avec des offres modernes et attractives.

Les univers dédiés, des offres Pays du Monde, une touche de différenciation sur les surgelés avec les forces identifiées chez Picard.

Renforcer notre offre sur le BIO, marché en plein boom.

Développer la MDD casino, véritable levier de différenciation et de fidélisation.

Répondre aux préoccupations des consommateurs (ZERO PESTICIDE).

##### DRIVE

Rénovation des DRIVES (ambition 50% du parc).

##### SERVICES CLIENTS

Lancement de l'application CASINO MAX comme moyen de paiement.

##### DEVELOPPEMENT DE NOUVELLES APERITES

Le cross Merchandising.

Les produits Leader Price.

Boutique Or.

Les enjeux de l'enseigne des Hypermarchés :

Adaptation de nos surfaces.

Accroissement en enrichissement de l'offre alimentaire (espace Marché ;BIO).

Des courses facilités (2entrées ; lâcher de caddie...).

Développement de l'omni canal (Showroom CDISCOUNT : bornes tactiles, prix web).

La délégation CFDT demande à Mme Schuller si un projet de franchise sur les hypermarchés est dans les tiroirs ?

Mme Schuller botte en touche et nous répond qu'elle ne peut rien graver dans le marbre.

## **STRATEGIE BRANCHE SUPER**

### **BILAN ET CONSTATS**

Une évolution du C.A qui se redresse depuis 2014, avec une évolution positive depuis début 2016 grâce à une relance sur les PFT

Au niveau du PARC (302 intégrés et 104 franchisés)

### **LE BOOST FIDELITE**

Reconnaître et récompenser via le programme de fidélité

Des avantages pour les porteurs et récompenser nos meilleurs clients

Une carte de fidélité dématérialisée, LA CASINO MAX

### **DYNAMIQUE COMMERCIALE**

Reconduire et augmenter les mécaniques fortes

Rythmer l'année par des temps forts et des collecteurs, autour du Calendrier de la Vie

Un calendrier de la Vie / des événements pour donner du relief à notre politique commerciale.

### **INNOVATIONS ET DIGITAL**

Ré enchanter l'acte d'achat en étant innovant sur

- Les modalités d'achats
- Le passage en caisse (sco, le laissé caisse, etc. et désormais le SCAN & GO)
- Les livraisons (drive, drive piéton, le chrono LAD, Laissé Caisse)
- CASINO MAX le paiement en caisse avec l'application

### **LEADER DU PREMIUM ALIMENTAIRE**

- Poursuivre le lancement des concepts premium, du Bio
- Développer l'offre notamment « du consommer mieux, consommer frais, de la qualité »
- Le prêt à cuisiner, prêt à consommer

### **LA MARQUE CASINO**

- Développer fortement l'offre et l'innovation
- Renforcer la visibilité en magasin et la dynamique commerciale
- Renforcer la perception gout qualité modernité de la marque

### **LE NON ALIMENTAIRE**

Des foires, des temps fort

L'introduction de nouveautés tendances

Le déploiement de basiques en multimédia, bricolage, papeterie qui font le buzz

### **DES MAGASINS AUTHENTIQUES**

- Mise au concept des magasins
- Renouvellement de nos magasins avec le concept BIJOUX

La délégation CFDT interpelle Mme Schuller sur ses deux présentations d'orientations sur les hypers et les supers.

Sa présentation et sa vision pour 2018 nous va très bien, mais rien ne pourra se faire si on ne rajoute pas du personnel dans les magasins. Le personnel est à bout de souffle.

L'attente aux caisses, qui un temps avait diminué, repart à la hausse.

Nous lui faisons remarquer aussi que les directions des sites n'ont même pas remercié le personnel pour les efforts qui leur ont été demandés

## **STRATEGIE BRANCHE PROXIMITES**

### 5356 POINTS DE VENTES

- 1100 magasins exploités en gérance mandataire non salriée
- 2500 magasins en location gérance franchise
- 1730 magasins exploités dans le cadre de partenariats (pétroliers, corners, sherpa)

### EN 2017

- 117 ouvertures en franchises
- 145 transferts
- 128 le petit casino
- 151 fermetures de sites

DES ENSEIGNES FORTES ET CLAIREMENT POSITIONNEES : VIVAL, PETIT CASINO, CASINO SHOP, SPAR

### POUR 2018

- 260 Ouvertures
- 70 Fermetures
- 250 Transferts franchise

#### VIVAL

- 120 Ouvertures
- 120 transferts en franchise

#### SPAR

- 70 ouvertures
- 25 transferts

#### PETITS CASINO

- 25 magasins
- 47 en cours de planification

#### PARTENARIATS

- Avec les pétroliers
- Sherpa
- Masters franchisés

#### LPE

Retrouver de la rentabilité sur 100% du parc de magasins

- 24 magasins en franchise
- Passage des magasins sous enseignes VIVAL /99 MAGASINS
- Passage sous autres enseignes (SPAR/LCP/SHERPA) 9 magasins

## **STRATEGIE BRANCHE DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION**

### PROJETS 2018

- Traitement de l'obsolescence applicative et technique (en autre GOLD)
- Rationalisation : simplification du SI
- Gérer et simplifier l'opérationnel

- Règlementaire (sécurisation des systèmes informatiques)
- Développement des socles technologiques
- Accompagner la stratégie commerciale
- Parcours clients/omnicanalité

## **STRATEGIE BRANCHE DES APPROVISIONNEMENTS DE DC**

Fonctionnement bimodal nécessaire sur toute la chaîne de flux

- Excellence opérationnelle (répondre aux demandes du marché rentablement)
- Innovations (suivre et intégrer les avancées technologiques)
- Augmenter le TS de 0,5 point
- Réduire la rotation des stocks de 0,7 jours
- Réduire la casse de 0,2 M€
- Réduire les stocks noirs de 0,2M€

## **4- INFORMATION/CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI**

### **POLITIQUE RH HYPERS**

Animer et piloter la performance de nos collaborateurs

- En favorisant l'évolution et le développement professionnel par une politique de gestion de carrière soutenue
- En entretenant une politique qualité et une démarche d'excellence pour l'alternance
- En ancrant notre politique SSCT dans la culture managériale
- En animant les équipes autour d'évènements fédérateurs

POUR 2018

Continuer les actions de 2017

- Visibilité sur les projets professionnels des collaborateurs
- Identifier les compétences
- Identifier les besoins en formation

LES COMITES DE DEVELOPPEMENT

- Identifier les potentiels
- Faciliter la promotion interne
- Définir les plans de succession
- Engagement d'insertion professionnelle

LA PREVENTION

- Continuer à ancrer notre politique SSCT dans la culture managériale
- Renforcer la prévention
- Mettre en application les recommandations de la CARSAT

### **POLITIQUE RH SUPERS**

AXE CLES DE 2017

- Recrutement de nos alternants (au moins 80%)
- Identifier et intégrer dans des parcours certifiant les collaborateurs évolutifs
- Faciliter la promotion interne et les passerelles vers des postes prioritaires
- Démarche management Bienveillant
- Organisation du temps de travail et de repos des équipes
- Poursuite de la démarche TMS PRO

#### AXE CLES DE 2018

- Gestion prévisionnelle des compétences et des ressources
- Renforcer la culture clients et la motivation des équipes
- Améliorer la prévention des risques professionnels
- Affirmer les valeurs à travers l'animation d'événements fédérateurs

#### **POLITIQUE RH DSI**

##### REALISATIONS 2017

- Management de proximité et management bienveillant
- Gestion de carrières et mobilité
- Formation et développement des compétences
- Alternance et stage
- Télétravail

##### ORIENTATIONS 2018

- Continuité des orientations 2017
- Pour le télétravail lancement du second appel à candidature et gérer les télétravailleurs de l'année 2 de l'accord

#### **POLITIQUE RH DIRECTION DES APPROVISIONNEMENTS**

##### REALISATIONS 2017

- Management de proximité en management bienveillant
- RSE et conditions de travail
- Gestion de carrières et la Mobilité
- Développement des compétences
- Alternances et stages

##### ORIENTATIONS 2018

- Continuité des orientations 2017
- Développer la performance d'équipe (session team building)
- Poursuite de la réflexion sur le télétravail
- Prévention des risques routiers
- Développement de la cooptation
- Poursuite du dispositif pilote (appro cadre)
- Inscription de 4 collaborateurs au parcours pro-logistique
- Mise en place d'un nouveau projet commun piloté par les alternants : projet en cours de réalisation

#### **5- POINT A DATE SUR LES EVOLUTIONS DU DIGITAL AU SEIN DES ENSEIGNES GEANT ET SUPERMARCHE CASINO**

- CASINO MAX
- NOTRE NOUVEAU SITE TRAITEUR
- L'E-COMMERCE ET LE DRIVE

##### CASINO MAX

- A fin février 2018 330K téléchargements
- 310 inscrits

- Ambitions à fin 2018
- 1M de téléchargements
- 300k visiteurs uniques par mois
- Cette application sert aujourd'hui à payer ses achats soit par carte bancaire ou par carte de paiement salarié

#### NOUVEAU SITE TRAITEUR

- Lancement semaine 11
- De nouvelles fonctionnalités, traiteur sur mesure, moteur de recherche, choix du créneau horaire etc...
- Conseil de préparation, idées déco

#### E-COMMERCE ET DRIVE

- Optimisation et refonte du site et de l'application mobile
- Amélioration de l'assortiment
- Programme de travaux et maintenance :50% du parc
- Utilisation de tous les leviers disponibles en mode « TEST ET LEARN »
- Renforcement de l'équipe afin d'assurer l'opérationnel et la transformation
- Lancement au 1<sup>er</sup> mars de l'application DRIVE ET LIVRAISON

#### **6- INFORMATION/CONSULTATION SUR LE PROJET DE TRANFERT DU MAGASIN DE CUERS**

La Direction nous transmet l'avis défavorable du magasin  
 Le magasin passera en location gérance à partir du 1<sup>er</sup> Avril  
 Avis du CCE DCF

- CFDT/ DEFAVORABLE
- SNTA/FO/ DEFAVORABLE
- UNSA/ DEFAVORABLE
- CGC/ ABSTENTION

**L'AVIS DU CCE DCF est défavorable**

#### **7- INFORMATION DIRECTION**

- Trophée RSE
- Tous les magasins qui veulent postulés doivent se rapprocher des responsables de magasins

FIN DE LA REUNION