

COMMUNIQUE DE PRESSE

Auchan France prévoit une nouvelle étape de sa démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Depuis 2002, Auchan a lancé une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) pour accompagner et anticiper les nécessaires évolutions de ses activités en France. Cette démarche, menée dans un cadre paritaire, permet à l'entreprise d'anticiper et d'adapter son organisation et ses métiers, pour mieux répondre aux nouvelles attentes de ses clients, tout en maintenant un cadre de plein emploi pour ses collaborateurs. Elle a d'ailleurs fait l'objet d'un accord en mars 2009, signé par 4 organisations syndicales sur 5.

Le 24 juin 2009, Auchan a présenté à son comité central d'entreprise une nouvelle phase liée aux transformations de ses métiers pour les 3 années à venir. Une démarche d'amélioration continue de son organisation, notamment en ce qui concerne les réserves magasins et la mise en rayon, va entraîner des besoins en personnel moins importants sur certains métiers. Parallèlement, le développement de nouvelles activités va entraîner des créations de postes.

Au total, entre la mi-2009 et le début de l'année 2012 :

- 2 500 postes seront créés sur des relais de croissance d'Auchan en France - Auchan Drive, Auchan.fr, Les Halles d'Auchan, Auchandirect.fr, et les nouveaux concepts Auchan City et Auchan Gourmand - ainsi que sur le magasin de Kremlin – Bicêtre qui ouvrira au printemps 2010.
- l'effectif va diminuer sur certains métiers, notamment conseillers de vente, systèmes d'information, livreurs, personnels administratifs : 1 400 postes seront concernés.
- parallèlement, les besoins créés par le turn-over naturel devraient permettre le recrutement de 4 500 employés.

L'objectif d'Auchan est de continuer à effectuer ces transformations dans un cadre de plein emploi et de permettre à toutes les personnes dont les postes sont concernés, de bénéficier de la mobilité interne, comme cela est fait depuis 7 ans. En effet, entre 2002 et 2009, sur les 2702 personnes concernées par la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, 1800 ont changé de poste dans l'entreprise, et 882 l'ont quittée dans le cadre du turn-over naturel, préretraites ou départs volontaires (créations d'entreprises, projets personnels...). Ce plan de transformation mené dans le cadre de la GPEC, a permis à l'entreprise de n'avoir recours qu'à 20 licenciements économiques en 7 ans, pour des collaborateurs ne souhaitant pas évoluer vers d'autres métiers.

Pour accompagner la mobilité interne, l'entreprise aura recours aux mesures prévues par l'accord de mars 2009, ce qui a pour conséquence:

- De donner une priorité absolue à la mobilité interne, avant toute embauche externe, pour couvrir les besoins créés par le turn-over naturel et par la création de nouveaux postes

- De fournir un accompagnement personnalisé pour les collaborateurs dont le poste est concerné : formations, adaptations au poste, mesures d'aide à la mobilité

L'avis du comité central d'entreprise sur l'ensemble du dispositif sera recueilli le 7 juillet prochain. Une commission paritaire nationale de suivi sera mise en place avec l'ensemble des partenaires sociaux. En tout état de cause, l'objectif de la direction générale d'Auchan France est d'assurer l'employabilité et le plein emploi de ses 50 100 collaborateurs en France.

* * *

Contact presse :
François Cathalifaud : ☎ 01.58.65.08.10 – P : 06.21.09.84.35 ;
fcathalifaud@auchan.fr