



Actualités
syndicales et
sociales

P. 06



Carrefour
et le respect
de la loi

P. 12



Le temps
partiel
choisi

P. 20

▼ Ouverture

Sommaire et indices	page 02
On est là !	page 03

▼ La pause

A lire à la rentrée	page 04
---------------------	---------

▼ Dans les coulisses

Actualités syndicales et sociales	page 06
Surveillance des salariés	page 09
Rénovation de la démocratie	page 10
Divers	page 11

▼ Convention collective

Du bon usage des accords	page 12
Respect des accords	page 13

▼ Ailleurs

Actualités syndicales et sociales	page 17
Attitudes inadmissibles	page 18
Carrefour Market et autres	page 19

▼ Temps partiels

Polyactivités	page 20
---------------	---------

▼ Restructurations

Le point du mois d'août	page 24
-------------------------	---------

Elections Conseil de prud'hommes le Mercredi 3 décembre 2008



Les derniers numéros de "l'Hyper" sur
notre site

<http://www.cfdt-carrefour.com>

On est là !



Les congés se terminent mais les sections CFDT ne sont pas restés en vacances pendant cette période.

Vous trouverez dans cet hyper toutes les initiatives prises en juillet et août par les sections pour défendre les droits des salariés.

Sept organisations syndicales (CFDT, CGT, CGC, FSU, Solidaires et UNSA) appellent pour le 7 octobre à une mobilisation d'ampleur sur le pouvoir d'achat

FO et CFTC resteront à regarder !!!

Le rire de la Mouette

Brèves de salle de repos

- Ben mon vieux : pas brillant.
- Tu l'as dit.
- Pourtant on était les meilleurs, un harmonieux mélange d'anciens, qui apportent leur expérience et de nouveaux, qui amènent leur dynamisme et du « sang neuf ». A n'y rien comprendre.
- D'accord avec toi ! Et pourtant champion d'Europe et vice champion du monde....
- A n'y rien comprendre je te dis !
- Peut-être le coaching ?
- Là, des choses à dire. Pas de suite dans les idées, on change de tactique à tout moment, on modifie, on s'écarte du schéma initialement prévu, on improvise On ne sait même plus qui manage l'équipe
- Ça c'est vrai. Quelle déconfiture. Si ça continue comme ça ...
- Et la motivation qui est sûrement partie. Tu te rends compte : plus de 40% de chute depuis janvier.
- Mais de quoi tu parles ?
- Et toi ?
- Ben ... de l'équipe de France de foot
- Ballot ! je te parlais de Carrefour.
- Allez ! finissons notre jus et on repart au boulot ! Heureusement que nous on est là !

Cette anecdote en direct de la salle de repos de Vannes montre que les préoccupations d'un délégué ne sont pas toujours les mêmes que celle d'un collègue de travail !

Alors à nous de montrer la route et de sensibiliser les travailleurs !

Retour de vacances, la CFDT tire le canon pour donner l'alerte comme on le faisait à Brest afin de prévenir la population d'une évasion.

Force est de constater que Carrefour, de plus en plus, met une croix sur les lois, accords et décision des tribunaux.

Importe peu les courriers des inspecteurs du travail ou jugement des tribunaux Carrefour se veut hors la loi. Ce qui, pour l'entreprise, se traduit par au dessus des lois et toute ressemblance avec des bagnards condamnés pour vol est exclue.

Que personne ne s'étonne aujourd'hui que de moins en moins de gens respectent les règlements. Pourquoi le salarié lambda respecterait-il la loi quand l'exemple contraire vient d'en haut.

La CFDT veut encore croire que les règles établies pour gérer les rapports entre l'entreprise et ses salariés ont encore un sens et que Carrefour va se rappeler qu'il est originaire du pays des droits de l'homme et qu'une charte de bonne conduite "Les politiques" existe.

A moins que le siège de l'entreprise soit bientôt déplacé en Chine avec l'arrivée d'un nouveau PDG. Dans ce cas on peut s'inquiéter !

De plus la rentrée s'annonce aussi sous le signe des restructurations.

Avant qu'on nous érige une plaque pour commémorer les victimes du travail, comme celle que nous adresse un vacancier, menons nos combats pour le respect de nos droits.



Le secret des Mulliez

Bertrand Gobin 09/11/2006 15 cm x 21 cm - 304 pages
25,00 € TTC <http://www.lempiredesmulliez.com/>

Le live qui lève enfin le voile sur le pacte secret des Mulliez !

Une enquête au cœur d'une dynastie richissime, propriétaire d'une véritable galaxie (Auchan, Décathlon, Leroy-Merlin, Boulanger, Kiabi, Flunch, St-Maclou, etc.).

Découvrez la formidable saga de ce clan nordiste atypique et les surprenantes méthodes qui lui ont permis de se doter d'une forteresse imprenable.



L'aventure des premiers supermarchés

Frédéric Carluar Lossouarn 05/02/2007 Format : 15 cm x 21 cm - 304 pages.
29,00 € TTC <http://www.lespremierssupermarchés.com/>

Le premier livre racontant les début épiques du supermarché.

Les supermarchés font partie de notre quotidien. Pourtant, leur histoire restait méconnue. Dans L'aventure des premiers supermarchés, Frédéric Carluar-Lossouarn, journaliste au magazine Linéaires, retrace les moments forts de cette révolution commerciale.

En 1958, l'Express-Marché Goulet-Turpin, premier véritable « Super-Marché » français, s'étend sur 560 m². C'est l'équivalent de dix épiceries traditionnelles réunies sous le même toit. Les Français sont sidérés par le choix proposé.

L'ouvrage raconte aussi les débuts du libre-service et la création des premiers supermarchés aux Etats-Unis et en Europe. On découvre les magasins un peu fous des sixties : supermarchés automatiques, magasins drive-in, chariots à moteur, etc. Le récit d'une aventure humaine, populaire, enrichie des témoignages inédits des pionniers du supermarché

Prud'homme

A visiter le site CFDT prud'homme

<http://www.prudhommes2008.com/>



Salariés à part entière

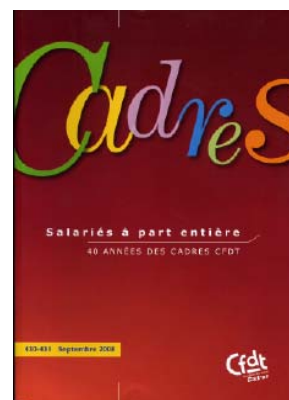
40 années des cadres CFDT

N°430-431 de septembre 2008
14 euros

La revue Cadres CFDT fête ses 40 années d'existence en présentant dans un ouvrage exceptionnel son témoignage équivalent d'une vie professionnelle.

Il s'agit ici de donner à ceux qui viendront par la suite, des repères, des fils mémoriels et historiques, pour qu'ils puissent continuer à faire vivre une histoire marquée par un fort appétit du futur.

Un ouvrage à ne pas manquer pour ceux qui s'intéressent à l'encadrement et au syndicalisme réformiste.



Si on me cherche..

Chèreque: conversations avec Sarkozy et autres

Dans un livre d'entretien avec Carole Barjon, journaliste au Nouvel Observateur, à paraître le 3 septembre, le leader de la CFDT détaille la nature de ses rapports avec l'hôte de L'Elysée. Leurs rencontres, leurs engueulades, leurs accords. Un portrait savoureux et juste.



Les bonnes feuilles sont sur le site CFDT <https://www.cfdt.net> ou quelques extraits sur :

http://www.lexpress.fr/actualite/politique/chereque-conversations-avec-sarkozy_554457.html

Extraits "Si on me cherche..."

Un certain patronat

Certains chefs d'entreprise me disent parfois : « les syndicats français ne sont pas très coopératifs. » Je leur réponds invariablement : « Vous avez les syndicats que vous méritez. » Le patronat français est encore, au XXI^e siècle, incroyablement archaïque et antisyndical. Il est l'un des plus conservateurs d'Europe, le seul à ne pas avoir compris qu'avoir des syndicats forts est la condition d'un dialogue social apaisé. Et que la paix sociale est un facteur de prospérité.

Les stock-options et la morale

A propos de Noël Forgeard (ancien PDG de EADS qui a vendu 4 millions d'actions juste avant les révélations du retard pris par Airbus). J'ai bien vu qu'il vivait mal toutes ces critiques. « Je suis un homme honnête », me dit-il. Je lui ai parlé franchement : « Etes-vous capable de comprendre que quelqu'un qui manipule des sommes pareilles, y compris au nom de ses propres enfants, alors même qu'il décide de se séparer d'une filiale avec toutes les conséquences sociales que cela entraîne peut susciter de l'indignation ? » Il m'a juste dit : « Vous croyez ? J'ai peut-être mal communiqué ? » Là, j'ai compris qu'il était ailleurs, je ne sais pas où exactement, mais il n'était plus dans le monde réel.

Les 35 heures

(...) La vérité, il faut le dire et le redire, c'est que le taux de productivité horaire des salariés français est l'un des plus élevés au monde. (...) C'est plus facile,

plus médiatique, de s'en prendre aux 35 heures qu'à l'absence d'investissement dans la recherche, le développement ou l'innovation qui est un vrai sujet.

(...) Il faut faire confiance à la négociation dans les entreprises pour faire évoluer le temps de travail. Nous avons montré avec la CGT que nous n'étions pas bornés sur le sujet. (...) La vérité, c'est que les responsables politiques n'acceptent pas que les partenaires sociaux leur enlève une parcelle de leur pouvoir en élaborant eux-mêmes une partie du droit social.

Le financement de la culture

Beaucoup de gens ne s'en rendent pas compte, mais on est en train de faire peser sur le système social l'organisation de l'hyper-flexibilité voulue par les entreprises. Les intermittents du spectacle ont des emplois assez flexibles, précaires. Pour pouvoir avoir la paix sociale, on fait payer leur système d'indemnisation à l'Assurance chômage, c'est-à-dire à l'ensemble des salariés du privé (...) L'un des plus grands mécènes de France, ce sont les Assedic. Développer la culture, c'est très bien. Je suis pour. **Mais est-il normal que ce soit les cotisations des caissières de supermarché ou des ouvriers qui financent ce secteur, alors que leurs revenus ne leur permettent pas de se payer une place de théâtre ?** (...) C'est l'Etat qui doit financer la culture dans ce pays, pas l'Assurance chômage

La réforme de la représentativité

(...) Ni François Fillon ni Xavier Bertrand n'ont été intellectuellement honnêtes. Pour donner des gages à la droite, pour calmer les durs de l'UMP, pour une petite victoire politique à court terme, ils ont pris le risque de casser l'évolution réformatrice de la CGT et d'hypothéquer durablement les relations sociales dans notre pays.

(...) Je lis toujours avec amusement les commentaires de la presse sur le thème : « Bernard Thibault veut engager la CGT sur la voie du réformisme, à l'instar de la CFDT. » J'y vois une sorte de reconnaissance de l'avance de la CFDT.

Les rencontres avec les militants

Les militants ne ménagent jamais leurs critiques mais c'est indispensable pour qu'on puisse progresser ensemble. Les confrontations sont directes et sans formalisme, c'est ce que je préfère puisque je suis comme ça aussi. (...) De même le culte du chef n'est pas dans notre culture. On adhère à la CFDT précisément parce qu'elle n'est pas une organisation monolithique. Je ne suis donc pas le seul à m'exprimer en son nom. (...) Je ne suis pas le Sarkozy de la CFDT.

Carrefour B...

Une salariée du magasin s'est donnée la mort le 17 août.

La CFDT demande une enquête du CHSCT afin d'éclaircir les causes de ce décès.

Qui osera faire l'énumération des salariés Carrefour qui tente ou se donne la mort.

Qui osera raconter les raisons de ces morts.

On préfère souvent se taire par respect pour les familles.

En juin une tentative à Ch..., en août un décès à B...

Combien de suicides cette année 3-4-5...

Que fait Carrefour ?



Bruno Augé
DS USM

Monaco

La fièvre du dimanche : même Monaco s'y met !

Monaco shopping expérience ! Une énième appellation séduisante pour tenter de transformer

Monaco en temple dominical du shopping.

Sont donc annoncés « sept dimanches pas comme les autres » du 20 juillet au 31 août. « Un parcours dominical au cœur du rêve, de la volupté, de la tentation... » assure pompeusement le communiqué de presse.

« L'Union des Syndicats de Monaco (USM) est défavorable à l'ouverture le dimanche, un moment où les salariés sont en famille. Que le gouvernement fasse un projet pour modifier la loi et il y aura un débat ».

Angers St Serge



Annie Duchesne
DS CFDT

Le national a décidé d'ouvrir le 28 septembre 2008 (1er dimanche de l'anniversaire Carrefour).

A St Serge en réunion de CE la direction a demandé 2 ouvertures: le 31 août veille de la rentrée et le 28 septembre veille de l'anniversaire.

versaïre.

La municipalité d'Angers maintient sa position prise avec les organisations syndicales, de ne pas autoriser l'emploi des salariés les dimanches. Cette décision vaut pour la période du 30 octobre 2007 au 30 novembre 2008.

A aujourd'hui il n'y a pas de demandes faites pour la fin de l'année, je pense que nous serons consultés au préalable.

La Direction Nationale pousse à la déréglementation aidée par un gouvernement qui dans son projet de loi, envisage de porter à 10 les dérogations possibles dont 5 qui ne seront plus soumises à l'autorisation des Maires. Nul doute un rapport de force puissant sera nécessaire pour préserver notre repos dominical...

Chamnord

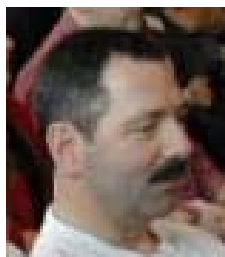
Ouvertures envisagées Dimanche 31 août et Dimanche 7 Septembre. Prétexte: manque de chiffre d'affaires

Hérouville

Réunion de CE mardi 26 août : La direction propose que le magasin soit ouvert de 8h45 à 21h tout les jours

Paimpol

Le budget investissement en panne !



Philippe Jegou
DS CFDT

A Paimpol nous avons agrandi le magasin de 950/10000 m et bien entendus nous avons une extensions de 500 m de plus à partir de septembre et qui ne rentre plus dans les plans chez Carrefour

Au CHSCT nous sommes intervenus sur les conditions de travail des employées de la charcuterie, fromage coupe qui étaient inacceptables. Nous avons fait une étude de poste en lien avec la médecine du travail et tout ceci en rapport avec le nouveau concept.

Ivry sur Seine



Betty Fiquet
DS CFDT

José-Luis Duran répond à l'interpellation de la section CFDT

Il est rare que le PDG prenne la peine d'accuser réception d'un courrier et de le transmettre au DG France pour "y apporter une réponse qui puisse vous satisfaire".

Rappelez vous le directeur de ce magasin licenciait un salarié SDF la veille de Noël 2007. La CFDT appelait à une action et alertait la presse sur ce cas.

Depuis le climat n'a cessé de se dégrader, le directeur qui entendant bien régler ses comptes s'est trouvé un allié tout naturel avec des élus FO qui bien que ne représentant que 31% des voix (CFDT 62%) se sont retrouvés élus au poste de secrétaire avec le soutien de l'encadrement et de la direction.

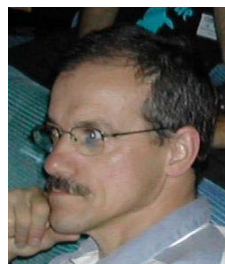
Depuis les entraves, les menaces et mêmes les coups pleuvent sur les élus CFDT.

La section ne se laisse pas faire et a informé le procureur de la république des faits.

Il serait temps que la DRH intervienne et reprenne les affaires sociales en main pour que ce magasin retrouve une situation sociale normale. A moins que certains y trouvent intérêts.



Quimper



Patrick Mayeur
DS CFDT

Pas d'embauche !

La direction a décidé de serrer les boulons à Quimper pour la rentrée en ne renouvelant pas les contrats des saisonniers: motifs trop de frais de personnel, mauvaise saison.... donc on finit la saison et on commence la rentrée scolaire avec moins de personnel, alors qu'il y a encore des salariés en vacances et que d'autres ne sont pas encore partis...cela promet pour les mois à venir. On va encore nous dire de faire des efforts...

Une réunion d'information avec la direction est programmée le 28 août pour la présentation du projet polyvalent sur le magasin de Carrefour Quimper...à suivre

L'inspection du travail a été saisie par courrier sur la non application du S.M.I.C.



L'équipe CFDT à Denain



En compagnie d'Elisabeth Kolwaski secrétaire du syndicat du commerce et DS de Condé sur Escault Myrienne Cottret (DS de Chateau Thierry) et Pascal Leroux (DS à Amiens) ont rencontré la nouvelle équipe CFDT qui vient de se mettre en place dans ce magasin à majorité FO. Ce premier contact fut agréable, une équipe dynamique et avenante. Après avoir fait les présentations et les prises de coordonnées Louis BUZZI le nouveau délégué syndical CFDT nous a fait visiter le magasin et nous avons, de ce fait, fait la connaissance du directeur

Sur la photo de gauche à droite: Veret Patrick, Lienard Ghislain, Fronty Christine, Buzzi Louis délégué syndical (niveau V au service sécurité)



Eric Robitaille
DS CFDT

Reims Tiqueux

L'inspectrice du travail constate plusieurs manquements aux règles d'hygiène et de sécurité.

Plusieurs issues de secours, portes coupe feu et moyens d'extinction (RIA) encombrées. L'accès aux différentes réserves inaccessible et encombré. Une palette, d'un poids de 920 kg instable. L'absence de protection contre les risques de chute au niveau des quais de réception. Une poubelle contenant de la viande avariée et dégageant une odeur nauséabonde se trouvait au niveau du quai : produits frais en plein soleil.

Elle invite le directeur à prendre les mesures nécessaires afin qu'un tel incident ne se reproduise plus.

Travail de nuit

D'autre part, vous avez fait appel à des salariés afin de travailler les nuits du 25 et 26 juin 2003.

Vous me ferez parvenir les décomptes de la durée du travail de tous ces salariés pour le mois de juin ainsi que leur contrat de travail. En effet, lorsque j'ai demandé la liste des intérimaires qui sont intervenus ces deux nuits, il m'a été répondu «on ne la retrouve plus».

Je vous informe que je me réserve des suites à donner à cette affaire et vous invite à me faire part, dans

les 8 jours, de vos observations par retour de courrier.

Quelques conseils

Le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour diriger l'évacuation des personnes et le public à l'extérieur des locaux ou dans une zone de sécurité (mise en sécurité). Il doit - désigner des personnes chargées de l'évacuation - établir des consignes et signaler les circuits d'évacuation (balisage, éclairage de sécurité, etc.).

Les dégagements doivent toujours être libres. Aucun objet, marchandise ou matériel ne doit faire obstacle à la circulation des personnes ou réduire la largeur des dégagements. Les moyens de secours doivent être dégagés en permanence, signalés et repérés.

Les équipements de travail et leurs éléments doivent être installés et pouvoir être utilisés de manière telle que leur stabilité soit assurée (article R4323-6 du code du travail).



Rencontres régionales CFDT

Moins de paroles, plus d'actes !

Environ 250 militants CFDT répartis sur 8 régions se sont réunis, dans le courant du mois de juin, afin de faire le point sur la vie sociale et syndicale de leur magasin et des négociations nationales. Comme toujours



les situations sont contrastées en fonction de l'attitude du directeur et de son management. Dans certains magasins le dialogue existe et est constructif dans d'autres c'est un refus total de prendre en compte les demandes des représentants des salariés. Force est de constater que là où les directeurs jouent le jeu social tout le monde y gagne et les magasins ne sont pas lésés économiquement par une attitude intelligente vis à vis de leurs salariés.

Dans l'ensemble les sections après une phase de revendications ont décidé de passer à l'action pour faire appliquer leurs droits et en obtenir de nouveaux.

Un maître mot moins de paroles, plus d'actes !

Sur la photo Nadine Tillaut (DS Mondeville) et Philippe Jegou (DS Paimpol) animent à Avranches la rencontre de 37 militants CFDT de la région Normandie

Perpignan Château Roussillon



*Sophie Monnier
Elu CFDT*

Une petite histoire pleine de leçons. Pour les élus CFDT l'affaire est grave et c'est une atteinte aux libertés individuelles. Les valeurs Carrefour s'en voient bafouées. Pour eux il y a entrave au fonctionnement des IRP car ils n'ont pas été informés ni consultés à ce sujet..

En allant faire des photocopies au standard, une déléguée remarque un boîtier enregistreur de communications téléphoniques installé à côté de la standardiste. Trois élus appelés en renfort constatent que l'appareil est en activité .

Ni une ni deux elles profitent du forum de la gendarmerie nationale qui se tient dans la galerie marchande pour aller prendre des informations auprès des gendarmes.

Exposé des faits et des suspicions. Les gendarmes expliquent qu'à leur connaissance les clients doivent être prévenus par un message et les instances représentatives du personnel doivent être informées. Contact est pris avec la CNIL .

Pour finir la journée les élus demandent un CHSCT et un CE extraordinaire avec ordre du jour "Demande d'explications sur les enregistrements de communications téléphoniques sans avis des Instances Représentatives du Personnel"

Le directeur (qui part le lendemain en Italie pour un voyage gagné par le magasin) répond qu'il ne comprend pas et refuse un CHSCT extraordinaire.

Néanmoins le directeur appelle son manager entretien et lui demande de nous donner des explications sur l'appareil en question : "Cet appareil enregistre les communications entrantes des clients pour protéger les standardistes".

Nous lui faisons remarquer que toutes les communications téléphoniques sont enregistrées même celles des bureaux syndicaux. "Cela doit provenir d'un dysfonctionnement" est-il répondu. Dès la fin de l'entretien le directeur fait enlever le boîtier enregistreur.

Les élus maintiennent la réunion extraordinaire. Le directeur absent un membre de l'encadrement (contrôleur de gestion mais également DS CGC !!!) leur explique qu'aucun membre de l'encadrement n'est habilité et n'a de délégation sociale et de ce fait la réunion doit être reportée.

Les élus persistent et entendent le responsable sécurité qui les informe que l'appareil enregistrait les communications que lorsque le standard était décroché. Dès que celui-ci raccrochait cela stoppait l'enregistreur. Le projet était en test sur deux autres magasins

Un affichage informe le personnel pendant que l'encadrement raconte aux salariés que les syndicats sont des menteurs et que les salariés n'ont jamais été enregistrés.

Les salariés suivis à la trace ?

Le recours à l'informatique en matière de gestion des ressources humaines – entendu au sens large – n'est plus à démontrer : biométrie, gestion informatisée des carrières et des recrutements, vidéosurveillance, géolocalisation, gestion automatisée des accès et du contrôle des présences, etc.

Cette évolution impose sans conteste une vigilance accrue de la CNIL pour que ces instruments, et leur accumulation, n'aboutissent pas à une mise sous surveillance permanente des salariés ; surveillance contre-productive quand elle est excessive.

C'est dans cet esprit que la CNIL a réalisé plus d'une cinquantaine de contrôles, parfois dans le cadre de l'instruction de plaintes qu'elle avait reçues.

On doit constater que l'ensemble des obligations de la loi "informatique et libertés" est parfois mal appréhendé par les responsables de ressources

humaines notamment en matière de durée de conservation des données ou d'information des salariés. Deux points ont particulièrement retenu l'attention de la Commission : les conditions de mise en œuvre des dispositifs d'alerte professionnelle et les flux de données vers des Etats n'appartenant pas à la Communauté européenne. Dans les deux cas, il apparaît que les règles relatives à la protection des données sont mal connues et conduisent à la mise en œuvre de traitements non conformes à la loi.

Pourtant, l'informatisation accrue du monde dans lequel évoluent les salariés impose une réelle prise en compte de l'ensemble des dispositions de la loi "informatique et libertés" par l'employeur afin de garantir le respect des droits des personnes concernées.

Hubert Bouchet, commissaire CNIL

Les libertés individuelles de plus en plus bafouées.

Mais les élus CFDT veillent

Chartres



En juin la direction a transformé une partie de la réserve textile en surface de vente pour une sorte de pré-soldes.

Nous n'avons pas plus d'information sur la façon dont cela s'est décidé puisque la réunion CE et CHSCT extraordinaire s'est déroulée sans les élus CFDT (absence programmée de longue date). Comme d'habitude, le directeur ne prend même pas la peine de s'assurer de la présence de la secrétaire CE (CFDT) et d'une façon plus générale des élus. Ce n'est pas la première fois et c'est révélateur du niveau de dialogue social.

Hérouville

Un comité d'intéressement pour améliorer le chiffre d'affaire

La direction a décidé de mettre en place un comité dit d'intéressement pour trouver des idées pour améliorer le chiffre d'affaire, limiter la démarque inconnue et améliorer le service client

Le premier comité intéressement s'est réuni le mercredi 20 août. L'objet de ce comité est le développement de la valeur de l'intéressement en travaillant essentiellement sur le levier démarque.

Les comités auront lieu tous les 15 jours les participants dont 10 employés volontaires changeront à chaque comité.

Avis CFDT: On donne la parole aux salariés, pourquoi pas, si la direction en cherche pas à diriger les idées.

Représentativité et dialogue social

Vers une nouvelle dynamique sociale

Améliorer les garanties d'efficacité des élections, renforcer avec les entreprises l'engagement social, c'est le rôle essentiel de l'État.

Depuis 19 ans, la CFDT a engagé la lutte et fait des propositions sur la rénovation des élections professionnelles, convaincant que la représentativité élargie est le seul moyen d'atteindre les salariés.

La « position commune » issue de la négociation tripartite des principaux chefs de file permet d'engager cette rénovation.

- L'absence des salariés pour leurs représentants dans l'entreprise doit être la base de la légitimité des élections professionnelles. La responsabilité élargie des représentants doit être prise dans la branche et au niveau interprofessionnel. Il faut le dialogue et le dialogue est chargé de régler les affaires des salariés.
- Les salariés collectifs doivent être représentés par des représentants qui doivent représenter ensemble une majorité de salariés.
- Le financement de l'activité doit être proportionnel aux contributions des entreprises, condition d'absence d'incertitude. Les comptes doivent être transparents et publics.

Ces nouvelles règles des élections doivent être le résultat d'un dialogue social et d'un accord professionnel d'entreprise dans une volonté d'engagement social et d'investissement dans l'avenir de l'entreprise. Les élections professionnelles doivent être le résultat d'un dialogue social et d'un accord professionnel d'entreprise.

Les élections de représentants collectifs dans les entreprises doivent être le résultat d'un dialogue social et d'un accord professionnel d'entreprise.

Les élections de représentants collectifs doivent être le résultat d'un dialogue social et d'un accord professionnel d'entreprise.

Après la conclusion positive de la négociation sur la modernisation du marché du travail, les règles de représentativité des élections professionnelles doivent être la base d'un dialogue social et d'un accord professionnel d'entreprise.

Après la conclusion positive de la négociation sur la modernisation du marché du travail, les règles de représentativité des élections professionnelles doivent être la base d'un dialogue social et d'un accord professionnel d'entreprise.

Rénovation de la démocratie sociale

En mettant fin à la présomption irréfutable de représentativité, le premier volet du texte relatif à la démocratie sociale reprend les grandes lignes de la position commune patronat-CGT-CFDT du 9 avril 2008 sur la représentativité, le dialogue social et le financement.

- D'ici cinq ans, la "présomption irréfutable" de représentativité accordée aux cinq confédérations CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC va être supprimée. Dans l'intervalle, rien n'empêche de reconnaître d'autres syndicats sur la base des critères actuels.
- La représentativité est déterminée par sept critères, en particulier l'audience aux élections professionnelles :
- Un syndicat devra recueillir au moins 10% des suffrages pour participer aux négociations dans une entreprise.
- Le seuil est fixé à 8% au niveau d'une branche et au niveau national.
- Le premier tour des élections professionnelles est plus largement ouvert à des syndicats légalement constitués. Tout syndicat créé depuis 2 ans pourra créer une section dans une entreprise de plus de 50 salariés mais ne pourra pas négocier, ni conclure d'accord avant d'obtenir au moins 10% des voix.
- Un accord collectif est valable s'il est signé par des syndicats ayant au moins 30% des voix du personnel et sans opposition des syndicats ayant la majorité des voix. Dans les entreprises de moins de 200 salariés sans délégué syndical, l'employeur pourra négocier avec des élus du personnel non-syndiqués.
- Concernant le financement du patronat et des syndicats : certification et publicité des comptes, clarification des mises à disposition de salariés.
- Le vote d'une loi sur les résultats de la négociation sur mesure de la représentativité dans les très petites entreprises (TPE) aura lieu avant 30 juin 2009.

Claira - Perpignan.

Le « forfait pause » ne représentait pas un « complément de salaire »

En avril dernier, le tribunal des prud'hommes de Perpignan, saisi par six salariés et délégués CGT du magasin Carrefour de Claira, a rejeté les arguments de la direction en considérant que le « forfait pause » ne représentait pas un « complément de salaire ».

Carrefour a donc été condamné à verser aux plaignants un rappel de salaire sur la période concernée. Et sur cette période, on peut estimer que Carrefour a volé à ces salariés un total d'environ 1 300 euros brut (1 000 euros net) pour un salarié à temps complet !

Ce sont des milliers de salariés qui ont ainsi été spoliés. Et au niveau national, des dizaines de procès verbaux d'inspecteurs du travail ont été dressés dans différentes enseignes du Commerce pour non-application du smic. Ce qui signifie qu'un très grand nombre d'employés du très lucratif secteur de la grande distribution ont aujourd'hui l'occasion de réclamer leur dû à leur employeur.

Emplois

Etrange offre d'emploi sur le site Carrefour.fr. Un pirate s'invite dans l'espace de recrutement en ligne de l'enseigne de grande distribution Carrefour.

Etrange proposition d'emploi dans l'espace "L'univers de l'Accueil et des Caisses" sur la page "Recrutement" du site de l'enseigne de grande distribution Carrefour. Un pirate informatique du nom de HiKuw a laissé sa trace dans ce qui aurait dû être une offre d'emploi. Très probablement une injection de données à moins qu'il ait eu accès à une administration non protégée, ce qui dans ce cas deviendrait plus grave pour les informations qui pourraient s'y trouver.

Le barbouilleur a laissé sa signature ainsi que deux étranges messages. Ce tagueur du web était déjà passé, au début du mois d'août, sur le site officiel de la Préfecture de la Manche.

Points de Vente

DES LUTTES SUR LE TRAVAIL

LE MAGASIN DES MAGASINS

Ainsi, les **hôtesses de caisse** qui, généralement, travaillent 35 heures, vont bénéficier de cinq heures supplémentaires, soit **200 euros de plus par mois** ! Selon la direction de Carrefour, 40 % de ses 9 000 caissières à temps partiel seraient intéressées par cette possibilité qui leur est offerte.

RSA

Les super-riches ne paieront pas pour le RSA. La taxe finançant le RSA sera incluse dans le bouclier fiscal, épargnant les plus hauts revenus.

CFDT, FO, CFE-CGC ont estimé qu'une taxation du capital pour financer le RSA était justifiée, mais à condition que les plus hauts revenus soient concernés et que les épargnants aux revenus modestes en soient exonérés.

« On fait passer les prélèvements sociaux de 11% à 12,1%, c'est normal que le bouclier fiscal qui prenait les 11% prenne 12,1%, on prend tous les impôts directs, donc il n'y a aucune raison de faire une exception pour ce prélèvement là » Le dispositif du bouclier fiscal plafonne à 50% des revenus le niveau des impôts directs, CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) comprises.

« Pas grand-chose à fêter »

C'est l'accueil que JP Morgan a réservé à la publication des résultats de Carrefour. JP Morgan passe d'ailleurs de neutre à sous-pondérer avec un prix objectif rabaisé de 39 à 37 euros.

JP Morgan se montre « surpris » par la réaction du marché vendredi (+7,2% sur le titre) alors que les résultats « n'étaient simplement qu'en ligne avec les perspectives de l'entreprise définies deux mois auparavant ».

« Le premier semestre n'a pas franchement été le meilleur semestre depuis 2005, comme le prétend Carrefour », explique JP Morgan.

Les analystes pensent en effet qu'il s'agit « du pire semestre, avec une modeste croissance organique des ventes (sauf pétrole) de 4% et une croissance de l'EBITA de 3%, ainsi qu'une perte de compétitivité en France et une perte de part de marché ».

Pas de quoi se réjouir donc pour les experts de JP qui reconnaissent cependant « une amélioration significative en juillet et en août, (par rapport au second trimestre). Le broker se montre également déçu par les résultats du groupe en Espagne, « bien en dessous des prévisions ».

Du bon usage des accords

S'il fut un temps où un salarié Carrefour n'avait besoin de ne lire que les accords d'entreprise pour connaître ses droits, depuis les choses ont bien changé... Force est de constater que les cadres ne s'y retrouvent plus et ne bénéficient pas de la formation nécessaire à la compréhension des textes. Exemple de réponse erronée : *"Un salarié est venue ne voir pour un problème de mariage (mariage de son enfant) sa chef refuse de lui donner son samedi car rien ne dit sur la nouvelle convention qu'il a droit à une journée pour le mariage d'un enfant". (réponse ci-dessous).*

Aujourd'hui il faut, pour connaître ses droits :

- le code du travail (refondu en 2007)
- les accords de branche (convention n°3305)
- Les accords d'entreprise Carrefour

Tous ces textes, mis à jour, se trouvent sur internet et peuvent être téléchargés sur votre ordinateur. La recherche d'un droit est facilitée avec l'aide de la commande "chercher" de votre logiciel.

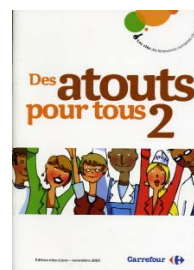
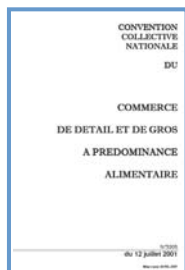
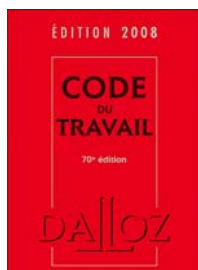
Le droit de connaître ses droits

Pour simplifier la lecture on peut se procurer le petit livret édité par Carrefour **"Des atouts pour tous"** hélas l'édition date de novembre 2005, la direction refusant de le rééditer, mais l'essentiel est là. D'autres livrets traitent en détail certains droits.

Sans oublier le spécialiste du droit du travail ... votre délégué CFDT !

En rédigeant le texte ci dessous la direction a fait une erreur qui n'a pas échappé aux délégués CFDT.

Sauriez vous la découvrir !



Absences autorisées pour circonstances de famille

ÉVÉNEMENT	Carrefour		CCN	
	moins d'un an d'ancienneté	au-delà d'un an d'ancienneté	moins d'un an d'ancienneté	au-delà d'un an d'ancienneté
Mariage du salarié - conclusion par le salarié d'un PACS	4 jours ouvrés	1 semaine	4 jours ouvrés	1 semaine (hors PACS)
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	2 jours ouvrés	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Mariage des petits-enfants	-	2 jours ouvrés	-	2 jours ouvrés
Mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié	1 jour ouvré	2 jours ouvrés	-	1 jour ouvré
Mariage d'un frère ou d'une sœur du conjoint ou concubin ⁽¹⁾	1 jour ouvré	1 jour ouvré	-	-
Décès du conjoint ou concubin ⁽¹⁾ ou d'un enfant du salarié	9 jours ouvrés + autres possibilités*		3 jours ouvrés	
Décès du père ou de la mère	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès du père, de la mère du concubin ⁽¹⁾	1 jour ouvré**	1 jour ouvré**	-	-
Décès d'un beau-fils, d'une belle-fille	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un petit-enfant du salarié	1 jour ouvré**	1 jour ouvré**	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès d'un grand-parent de son conjoint ou concubin ⁽¹⁾	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès d'un frère ou d'une sœur de son conjoint ou concubin ⁽¹⁾	1 jour ouvré**	1 jour ouvré**	-	-
Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption ⁽²⁾	3 jours ouvrés			
Baptême, communion solennelle d'un enfant	-	1 jour ouvré	-	1 jour ouvré
Déménagement du salarié	1 jour ouvré	1 jour ouvré	-	-

Délégués CFDT en action

Evry siège

Questions posées par les élus CFDT - réunion du 27 juin 2008

SMIC : Le taux horaire augmente de 0.9 % au 01 07 2008, soit 8.71 euro de l'heure, ce qui fait un SMIC mensuel 151,57 h (soit 35 h hebdomadaire) à 1.321,02 euros brut.

Sachant que le SMIC doit correspondre à un salaire de base hors pause, auquel vient donc se rajouter le forfait pause (5%) et l'indemnité compensatrice (pour les salariés ayant une ancienneté antérieure à 1999). Sachant que les niveaux 1A/ 1B et IIA sont à 1.374,36 brut, forfait pause inclus. Comment allez vous régulariser la situation, eu égard à la loi, afin que ces salariés aient un salaire de base de 1.321,02 euros, plus le forfait pause, plus l'indemnité compensatrice ?

Sachant que le niveau IIB a un salaire brut de 1.382,33 euros. Sachant que le niveau que le niveau IIIA, actuellement à 1.377,55 euros, va se retrouver en-dessous du SMIC Allez vous régulariser la situation afin que les niveaux IIB et IIIA aient un salaire de base égal à 1.321,02 euros, hors forfait pause, et hors indemnité compensatrice, eu égard à la loi ?

Pour information, l'inspecteur du travail d'Evry a dressé procès verbal au magasin d'EVRY ayant des salaires en-dessous du SMIC

Qui fait la loi: Carrefour ou l'Etat ?

Carrefour refuse volontairement d'appliquer les décisions de justice et interprète la loi comme bon lui chante.

Cette façon de faire on la constate commercialement mais aussi socialement.

Depuis quelques temps la CFDT pointe du doigt trop de violations, sur trop de cas.

En ne respectant pas la loi Carrefour ouvre la porte à toutes les dérives.

Réponse direction: La DEHF est un établissement Carrefour Hypermarché France à ce titre les grilles de salaires définies dans l'accord d'entreprise sont appliquées à l'ensemble des salariés de la DEHF.

Repos supplémentaires : Les jours de repos supplémentaires doivent correspondre à des "jours travaillés". Il est donc interdit de faire poser une semaine complète (soit 6 jours), puisque le samedi n'est pas un jour travaillé. L'inspection du travail a dressé procès verbal à plusieurs hypermarchés, notamment celui de Villiers, afin que soit régularisée la situation.

Que comptez vous faire afin que les salariés puissent récupérer le 6è jour posé en trop (dans le cas où des semaines complètes ont été imposées aux salariés) Allez vous régulariser la situation vis-à-vis de la loi ?

Réponse direction: Cette décision de justice concerne certains salariés d'un magasin elle a donc été appliquée à ces salariés sur le magasin concerné, il n'est par contre pas envisagé d'extension de cette décision sur d'autres établissements.

Nettoyage des tenues de travail: La cour de cassation a confirmé que nettoyage des tenues de travail imposées aux salariés pour les besoins de leur poste de travail doit être pris en compte par l'employeur.

Réponse direction: Cette décision de justice concerne le périmètre supermarchés, il n'est pas envisagé d'extension sur le périmètre hypermarchés.



Anne Marcou
DS CFDT

Nice TNL



Patricia Dupré
DS CFDT

Traitement indemnités maladie et mi-temps thérapeutique, la section interpelle la Directrice des Relations Sociales.

Madame,

Il devient récurrent au sein de notre magasin et dans notre établissement en général que les indemnités journalières de la CPAM après les périodes de subrogations de salaire ne soient pas traitées rapidement, du fait des procédures centralisées de Carrefour.

Les salariés en maladie, en mi-temps thérapeutiques ou en congés maternité ne reçoivent pas leurs prestations, il faut plusieurs mois d'attente de traitement de dossiers pour que les salariés soient enfin couverts de leurs droits.

Cette situation ne peut plus perdurer, les salariés en attente de leurs indemnités ne perçoivent rien et leur situation devient précaire : pas de salaire, loyer, crédit à payer, etc.....

Ces salariés déjà touchés par la maladie (avec souvent de graves pathologies) n'arrivent plus à subvenir aux besoins de leur famille et aux charges courantes de la vie.

De nombreux salariés de Carrefour sont déjà fragilisés par des salaires mensuels au taux horaire du SMIC et leur situation se dégrade à cause de ces traitements de dossiers interminables.

Une entreprise comme Carrefour ne peut rester insensible ou dédaigneuse face à cette réalité.

Je vous demande de réagir et de mettre tout en œuvre pour que le traitement des indemnités ainsi que les relations avec la CPAM soient améliorés afin que le salarié malade ne subisse pas de préjudice et perçoive ce qui lui est dû dans des délais corrects n'excédant pas un mois.

Pour que vous ne puissiez ignorer, recevez Madame la Directrice des Relations Sociales, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Etampes



Isabelle Sauvard
DS CFDT

Les élus CFDT sont intervenus mettant en parallèle l'obligation du port de la tenue et l'obligation de l'entretien de ladite tenue par l'employeur.

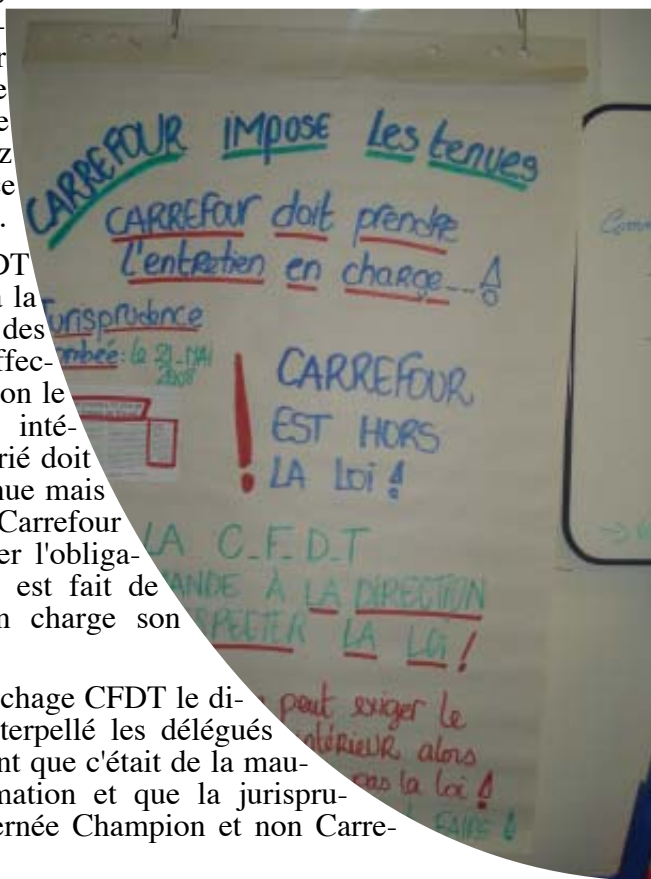
Suite à l'altercation entre une caissière et la responsable des caisses les élus CFDT ont affiché la jurisprudence sur la prise en charge des tenues de travail par Carrefour...

Une caissière est arrivée en caisse en pantalon noir et s'est vue réprimandée par sa responsable qui lui a demandé de quitter l'accueil si elle n'avait pas sa tenue... La salariée n'a eu le choix de retourner sur son poste de taf ou de rentrer chez elle... ce qu'elle a fait.

La DS CFDT a expliqué à la responsable des caisses qu'effectivement selon le règlement intérieur le salarié doit porter sa tenue mais dans ce cas Carrefour doit respecter l'obligation qui lui est faite de prendre en charge son entretien...

Suite à l'affichage CFDT le directeur a interpellé les délégués leur affirmant que c'était de la mauvaise information et que la jurisprudence concernait Champion et non Carrefour.

Ce n'est pas l'avis des juristes et... à qui appartient Champion !!!



Un rappel bienvenu



Sylvia Restoueix
DS CFDT

Les élus CFDT demandent à la direction l'affichage systématique des postes qui se libèrent.

Les élus rappellent que les salariés qui ont formulé par écrit une demande d'augmentation de contrat, ou de changement de poste doivent être consultés en priorité pour ces changements.

Villiers en Bière



Philippe Bouvard
DS CFDT

Suite à l'intervention des délégués CFDT auprès de l'inspecteur du travail celui-ci interroge la direction et apporte des précisions sur l'ap-

plication des textes.

Le nettoyage des tenues

L'ensemble des salariés du magasin CARREFOUR est dans l'obligation de porter une tenue avec le nom de l'enseigne. Il semblerait qu'aucune indemnité ne leur soit versée pour leur nettoyage.

Or, je vous rappelle que la jurisprudence actuelle impose à l'employeur d'indemniser les salariés qui sont dans l'obligation de porter les tenues fournies par lui.

Vous voudrez bien m'indiquer (M. le Directeur) les mesures prises si nécessaires pour remédier à la situation.

Décompte de jours de repos supplémentaires

Suite à votre (CFDT) demande de renseignement relatif à la réponse de la direction concernant le décompte de jours de repos supplémentaires et le pointage de certains salariés du magasin carrefour.

Votre employeur dans sa réponse du 23 mai 2008 adressée à nos services vise:

- les dispositions de la circulaire DRT n°94-4 du 21 avril 1994 qui réaffirme le principe d'égalité de traitement en matière des jours de congés

- le titre 36 et 33 de la convention collective d'entreprise

Votre employeur en conclut donc que dès lors que les salariés à temps partiels disposent des mêmes droits que les salariés à temps complets lors de l'acquisition de jour de congés, cette égalité persiste dans le cadre du décompte et de la prise de ces jours.

La législation permet le décompte des congés payés sous la forme de semaines entières.

Il me semble et sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond que cette interprétation est erronée.

En effet il est de jurisprudence constante que ces jours de repos supplémentaires (valable aussi pour les jours d'ancienneté) ne sont pas à considérer comme des congés payés puisque « ces jours de repos à vocation compensatrice (...) ne peuvent être décomptés que sur des jours durant lesquels il est normalement prévu que le salarié travaille » (Cas soc. 18/1012006 n°04-46158 Carrefour Hypermarchés France).

Il convient de ne décompter, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond, les jours de repos supplémentaires que sur des jours normalement travaillés.

Je vous invite donc à saisir le conseil des Prud'hommes de Melun afin qu'il tranche ce litige

Le pointage

Par courrier du 14 novembre 2007 nos services ont demandé au directeur de votre entreprise de procéder à des négociations concernant le pointage des salariés dont les postes se situent au plus loin de la pointeuse (compensation financière liée au trajet ou modification des lieux de pointage).

Il a également été rappelé que le temps pour se rendre du poste de travail au pointage peut être considéré comme du temps de travail effectif.

Droit des élus

Il semblerait que les élus n'aient pas chacun une clé correspondant au local du CE. Ils devraient s'inscrire sur un registre tenu au pointage en indiquant leur nom et l'heure à laquelle ils prennent la clé.

Vous voudrez bien m'apporter (M. le Directeur) des explications sur cette mesure et me préciser si certains membre du CE ont les clés du local.

L'inspectrice du Travail,



L'employeur doit entretenir les tenues de travail



Rennes Cesson



Erwanig Le Roux

DS CFDT

respecte pas la loi.

La section CFDT écrit à l'inspecteur du travail pour lui demander d'intervenir sur différents points. Revue de détails

Monsieur L' Inspecteur du travail,

Nous tenons par ce courrier à vous alerter sur quelques sujets pesant sur la rémunération des salariés et sur lesquels notre magasin ne res-

être payé comme tel, or les pointeuses des hôtes de caisse sont situées au milieu de la ligne de caisse, elles doivent donc se changer dans les vestiaires, traverser le magasin en tenue de travail en se faisant souvent interpellé par les clients avant de pouvoir pointer, parfois 3 minutes après s'être changées ; elles sont également lésées d'une partie de leur temps de pause, devant pointées avant de retraverser le magasin pour rejoindre la salle de pause. Or un jugement prud'hommes du 14 Mai 2007 condamnant Eurodisney à indemniser les plaignants car le déplacement en tenue de travail entre le vestiaire et le lieu de pointage entraîne un temps de trajet supplémentaire par rapport au trajet domicile/lieu de travail, qui doit être rémunéré conformément à **l'article 69 de la loi N° 2005-32 du 18 Janvier 2005.**

Respect du smic

Depuis quelques années la grande majorité des salariés se voit payer en dessous du smic Carrefour considérant que le smic comprend le forfait pause. Or le fait d'intégrer la pause dans le calcul du salaire pour le respect du SMIC est contraire aux dispositions de **l'article D. 141-3 du Code du travail.**

Rémunération des vendeurs

Depuis le 1er Février 2008, les Vendeurs Produits et Services sont soumis à une nouvelle rémunération. Cette nouvelle rémunération étant basée essentiellement sur la marge, nous avons demandé à maintes reprises à la D.R.H. de nous communiquer les paliers de marge, ce qu'elle a toujours refusé... Or un employeur ne peut refuser de communiquer au salarié des données servant de base au calcul de sa rémunération (**Cass.Soc., 18 juin 2008**).

Journée férié

Nous avons demandé à la direction du magasin en réunion CE du 29 Mai 2008, l'attribution d'une journée de repos supplémentaire du fait de la juxtaposition du jeudi de l'ascension avec le 1er Mai, Carrefour payant habituellement 11 jours Férié dans l'année. Il nous semble que l'entreprise nous doit cette journée si l'on s'en tient à la **jurisprudence cour de cassation 21 juin 2005 n°03-17-412**

Trajet pointeuse et lieu de travail

Les trajets entre la pointeuse et le lieu de travail sont du travail effectif et doivent

Quelques décisions de justice que Carrefour se doit d'appliquer :

En plus de la décision sur l'entretien des vêtements :

- Le SMIC doit être calculé sans forfait pause.

- Les temps partiels doivent pouvoir poser leurs repos (jours supplémentaires, ancienneté, récupération, RTT, ...) en fonction de leurs jours de travail.

- Les trajets entre la pointeuse et le lieu de travail sont du travail effectif et doivent être payés comme tel.

Les vendeurs doivent connaître les modalités permettant de vérifier le calcul de leurs primes.

Il n'est que temps que Carrefour respecte les lois et les décisions de justice.

Nous allons intensifier nos actions dans ce sens.



Tenues de travail

Les tenues de travail obligatoires doivent être entretenues par l'employeur, 95% du personnel ayant des tenues obligatoires, nous avons fait la demande à notre direction en réunion CE du 20 Juin 2008, celle-ci nous a répondu que ce n'était pas prévu... Or l'employeur doit assurer la charge de l'entretien des tenues, quelles que soient les raisons justifiant le port de celles-ci (**Cassation sociale, 21 mai 2008, n°06-44.044 FS-PB**)

Respect des accords

Dans un courrier du 10 Juin 2008, nous vous signalions le non-paiement de la journée du 8 Mai 2008 de M... , cette journée n'a toujours pas été payée et le **Titre 22 des accords d'entreprise Carrefour** concernant les modalités d'organisation des jours fériés, n'a pas été respecté.

Depuis le mois d' Octobre 2006, un Vendeur Produits et Services, élu Titulaire CFDT en DP, CHSCT et Délégué Syndical depuis Mars 2007, voit sa rémunération baisser depuis sa prise de fonction avec une perte de 1500€ entre 2006 et 2007, une indemnité horaire est prévue mais n'est que 2,77 €/Heure en 2007 pour 4,70 €/Heure gagnés sur les 12 derniers mois avant d'être élu titulaire. Or la loi précise bien qu'un élu n'a pas à perdre en rémunération du fait de ses fonctions syndicales.

Merci d'étudier ces multiples problèmes rencontrés dans notre magasin et d'intervenir auprès de notre direction pour remédier à ces anomalies.



Le mouvement syndical mondial organise, le 7 octobre 2008, une Journée mondiale pour le travail décent,

Une journée fructueuse permettra de mettre l'accent sur le besoin urgent d'une nouvelle mondialisation. Participez

<http://www.wddw.org/-Francais->



Auchan, solidarité

SOCIAL

La CFDT d'Auchan ne veut pas du 15 Août en Journée de solidarité

Le syndicat CFDT du magasin Auchan, installé au Forum du Poinçonnat, appelait à la grève, hier. La direction nationale des supermarchés avait en effet choisi, cette année, de fixer la Journée de solidarité au 15 août.

Une décision qui n'a pas été du goût de la CFDT. « Cette journée est normalement un jour férié, pour laquelle on est donc payé 1,5 fois plus, note le délégué syndical, Alain Lavaud.

Toute la matinée

Il y a des gens qui travaillent les jours fériés pour améliorer leur quotidien. Aujourd'hui, ils travaillent le 15 août pour rien. C'est honteux de la part de la direction.

La CFDT appelle donc les consommateurs à boycotter le magasin, pour le 15 août, en signe de solidarité.



La CFDT appelle les consommateurs à boycotter le magasin, pour le 15 août, en signe de solidarité. Mais, pointés à l'entrée du parking du magasin, ils ont tenu toute la matinée, demandant aux voitures de faire leurs courses un autre jour. En geste de solidarité. C. C.

Lors du dernier comité central d'entreprise, la direction a annoncé que les directeurs des magasins auront la possibilité de choisir la journée de solidarité, parmi les jours fériés. Soit quatre options : le 14 juillet, le 15 août, le 1er ou le 11 novembre.

Les syndicats suspectent Auchan de profiter de cette journée pour ouvrir les magasins chaque jour férié en payant le personnel sans majoration : « Ceux qui n'ont pas fait leur journée de solidarité le 14 juillet la feront par exemple le 15 août et la direction n'aura pas à les payer comme un jour férié ».

Le 2 juillet, la CFDT a lancé un appel national et mené une opération débrayage afin de signifier à la direction son désaccord.

La CFDT du magasin Auchan Châteauroux (qui a choisi le 15 août), appelait à la grève et les consommateurs à boycotter le magasin, pour le 15 Août, en signe de solidarité.

« Cette journée est normalement un jour férié, pour laquelle on est donc payé 1,5 fois plus, note le délégué syndical, Alain Lavaud. Il y a des gens qui travaillent les jours fériés pour améliorer leur quotidien. Aujourd'hui, ils travaillent le 15 août pour rien. C'est honteux de la part de la direction. »

La CFDT est favorable au don d'un jour de RTT, de congé ou d'un jour de semaine.

Auchan, actionnaires

Chez Auchan, 97% des 51 500 salariés du groupe France possèdent des parts de l'entreprise.

Leur participation annuelle étant bloquée cinq ans, ils choisissent le plus souvent de l'investir dans l'action maison, Valauchan.

C'est ainsi que Thérèse, hôtesse de caisse, est devenue une légende maison : elle est partie à la retraite avec un vrai pactole, 480 000 euros.

Ici, le salaire est complété par trois primes : la prime de progrès, un intéressement qui dépend des bénéfices de l'hyper où on travaille et qui tombe tous les trimestres ; une prime individuelle et annuelle, qui varie selon le nombre d'objectifs atteints par le salarié, fixés et évalués lors d'un entretien avec son responsable direct ; enfin, la participation annuelle.

Au total, Auchan a reversé, en 2007, 41 % de ses bénéfices à ses employés. Et le fonds commun de placement Valauchan pèse 1,5 milliard d'euros. « Vous êtes quelqu'un de bon et de reconnu sur un site qui marche bien, vous pouvez gagner 16 ou 17 mois de salaire », note **Guy Laplatine, délégué CFDT**. « C'est un mode de rémunération redoutable pour la culture syndicale » Les contrôleurs de gestion présentent les chiffres, et ils arrivent à faire applaudir la baisse des frais de personnel par les salariés. Alors que c'est eux, les frais de personnel ! », raconte Guy Laplatine.

Gérard Mulliez, « souhaitait que les salariés jouissent du fruit de leur travail », « En 1967, le général de Gaulle a créé la participation et Gérard l'a instaurée dès 1968. »

« Epicier ». Le revers de la médaille, c'est le stress, dans un secteur extrêmement concurrentiel, pour maintenir les bénéfices « Les gens se mettent seuls la pression pour que leur patrimoine se développe. Nous sommes dans un management participatif, où tout le monde est gagnant. » précise le DRH

Comité d'entreprise



Bruno Moutry
Elu CFDT

Le secrétaire (CFDT) du comité d'entreprise CSIF rappelle à la direction les obligations de consultation de la représentation du personnel

Je suis navré de constater qu'une fois de plus, Carrefour Systèmes d'Information France ne remplit pas ses obligations légales envers le comité d'entreprise.

Le code du travail prévoit en son article L. 2323-27 que le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération

A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, vous avez mis en œuvre un certain nombre de mesure rentrant dans le cadre de l'article cité précédemment.

Disposition 2-8 : assouplissement des modalités de prises de JRS / JRTT

Disposition 2-11 : garantie d'emploi maladie / accident du travail

D'après la jurisprudence, l'obligation de consulter le comité d'entreprise ne se limite pas aux seules décisions unilatérales de l'employeur, mais s'applique également en cas de conclusion d'un accord collectif dont l'objet entre dans les compétences du CE.

Cette consultation devant avoir lieu au plus tard avant la signature d'un accord, je ne peux que relever le défaut de consultation, susceptible de constituer un délit d'entrave.

Arrêt de travail



David Thomas
DS CFDT

La CFDT de CSIF doit, de nouveau, rappeler à la DRH qu'on ne peut tout faire et qu'il y a des attitudes inadmissibles et contraires à la déontologie de l'entreprise.

Jugez en par vous même.

Ce salarié est en arrêt maladie du 26 juin au 04 juillet 2008.

La direction donne mandat à la société Delta France pour effectuer une contre visite médicale à son domicile. Le 04 juillet (dernier jour de l'arrêt) le médecin de cette société se rend au domicile du salarié et y constate son absence. En effet le salarié est à ce moment chez son médecin traitant.

Le salarié de nouveau fait l'objet d'un arrêt maladie du 04 juillet au 19 juillet inclus. Là encore, un médecin de Delta France se présente au domicile le 15 juillet. Il est reçu par l'épouse qui l'informe de l'absence de ce dernier.

Le médecin indique que le salarié est apte à reprendre le travail, ceci sans l'avoir examiné.

S'appuyant donc sur une absence du domicile alors qu'elle était dûment autorisée « pour raison médicale, dûment justifiée, sorties autorisées sans restriction d'horaire » et s'appuyant sur les conclusions pour le moins hâtives d'une contre visite médicale inexistante, Carrefour décide de suspendre les indemnités du salarié sur la période du 16 au 19 juillet.

De plus, le salarié n'a à ce jour pas reçu la moindre de ses indemnités complémentaires depuis le début de son arrêt maladie, alors que l'accord collectif CSIF le lui garantit.

Si un médecin prescrit un arrêt de travail avec sorties autorisées sans restriction horaire, c'est que l'état de santé de son patient le nécessite. Et si l'état de santé de ce dernier nécessite des sorties, c'est très probablement que le repos moral et l'oubli provisoire de certaines préoccupations sont nécessaires à la guérison. Le moins que l'on puisse dire, c'est que trois contre visites successives en moins de deux semaines, la suspension injuste d'une partie de ses indemnités maladie, et le non paiement de l'autre partie sont dans ce cas peu propices au rétablissement.

Dans un contexte où les médecins traitants sont de plus en plus réticents à mettre en arrêt maladie un patient, où les contrôles de la CPAM sont fréquents, la CFDT se pose la question de la finalité des contre visites demandées par l'entreprise.

L'objet semble plus de mettre la pression sur ce collaborateur que de s'assurer du bien fondé de l'arrêt, surtout lorsque ces contre visites sont ciblées sur des salariés qui font l'objet de procédures de licenciement refusé par l'inspection du travail.



sans, commerçants, clients jeunes et adultes ont semblé apprécier la transformation.

Carrefour Market

Le personnel reste le même, seuls les costumes ont changé

« C'est la même équipe qui recevra les clients avec les responsables », ont souligné Marc Deschamps, le directeur régional et Jérôme Bazire, le directeur du Carrefour Market du Bolhard qui a pris la place de l'ancien Champion.

Seul signe distinctif : une nouvelle tenue aux couleurs de Carrefour. Le maire Chantal Biville a constaté que les 2 000 m² de surface de vente font partie d'une installation déjà ancienne et réussie. C'est « une preuve de dynamisme qui montre les spécificités des commerçants et artisans du bourg... » Les quelque cent cinquante invités, les élus du Bolhard et des communes alentours, responsables des sociétés tertiaires, arti-



Le patron estime que la nouvelle configuration permettra aux clients de bénéficier des avantages Carrefour, car « la restructuration réalisée avec les collaborateurs Champion affiche une nouvelle signalétique qui optimise le linéaire et met en valeur les nouveaux produits première gamme. » Jérôme Bazire a évoqué également les

services, cadeaux et autres prix Carrefour Market qui se traduisent en avantages pour les clients.

Carrefour, numéro deux mondial de la distribution, réalise près de 80 milliards d'euros de chiffre d'affaires chaque année dont la moitié en France. Le groupe est présent sous de nombreuses enseignes autres que Champion ou Carrefour, notamment Proxi, Shopi ou 8 à Huit pour les magasins de proximité et ED pour le discount. L'ensemble des magasins Champion du groupe Carrefour en France ont vocation à changer d'enseigne, comme à Bosc-le-Hard

Marks & Spencer

La direction veut réduire le nombre de semaines payées en fonction des années de services tandis que, selon le syndicat GMB, des coupes d'effectifs pourraient être envisagées.

Pour le groupe, l'important serait aujourd'hui de s'aligner, en termes d'indemnités de départ, sur ce qui communément pratiqué par les concurrents.

Il proposerait ainsi de ramener ces indemnités à 3 semaines payées par année de service, contre 3,75 actuellement, pour les salariés âgés de 41 ans et plus, et à 2 semaines, contre 2,5 actuellement, pour ceux qui ont entre 22 et 40 ans (1 semaine pour les plus jeunes). Au final, l'objectif de Marks & Spencer est de fixer un plafond d'indemnités équivalent à 52 semaines, contre 70 semaines actuellement.

Un patron construit des HLM pour ses salariés

SAINT-NAZAIRE
(LOIRE-ATLANTIQUE)
DE NOÛRE CORRESPONDANTE

« **N**ON, CE N'EST PAS le retour des Corons ni du paternalisme ! » Loïc Rigault annonce la couleur d'emblée, car il sait bien que sa démarche intrigue. Patron de l'hypermarché Leclerc de l'Immaculée, à Saint-Nazaire (Loire-Atlantique), il a eu l'idée de faire construire pour ses employés 22 appartements — du T1 au T3 — certifiés Qualité assortis de loyers proches de ceux des HLM. Valérie, 40 ans, est embaillée au rayon boucherie. Cette mère de trois enfants est en location à Saint-Ervin-les-Pins, « où les loyers sont plus chers qu'à Saint-Nazaire ». Elle fait 20 km aller-retour tous les jours et dépense 20 € d'essence par mois pour aller travailler. Alors, louer un appartement de son lieu de travail pourrait finir... « Ce n'est pas souvent que les salariés se soucient des conditions de travail, alors je trouve », reconnaît-elle.



SAINT-NAZAIRE
(LOIRE-ATLANTIQUE).
Loïc Rigault, patron de Leclerc.
(L.F. VERONIQUE GOUENOU)

La société d'exploitation de l'hypermarché avait un terrain délaissé à proximité du magasin. « 20 à 30 % des salariés habitent loin de leur lieu de travail, l'équation était évidente. C'est moins de stress, de fatigue et de frais », explique Loïc Rigault. Le patron de l'hypermarché assure que lorsque le projet a été évoqué en comité d'entreprise, il y a un an, l'engouement a été immédiat. « Le lendemain, on n'avait pas loin d'une quarantaine de demandes de salariés. »

L'opération ne vise pas à faire des bénéfices, les loyers servant à amortir l'investissement de 2 millions d'euros. L'attribution des logements se fera en priorité aux couples et aux jeunes « qui n'ont pas tous des parents pour se porter caution », qu'ils soient célibataires ou en couple, avec ou sans enfants. Les plans des logements sont d'ores et déjà établis et les travaux devraient commencer à l'automne pour une livraison plus tard.

Véronique

Toutes les demandes sont prises en compte

255 salariés ont déjà signé un avenant pour un contrat à 35 h

Le déploiement de la polyactivité se poursuit.

Lors de la réunion de la commission emploi qui s'est déroulé le 4 septembre 2008 la direction a présenté le bilan du déploiement de la "vague 1" sur 22 magasins.

917 personnes pouvaient bénéficier de l'accord. **322 personnes se sont portées volontaires (43,86%)** et leurs demandes seront prises en compte. Actuellement 225 personnes ont signé (28%).

	Eligible	Volontaire	Signataire	
30 h	734	298	246	33,5%
+ 30 h	183	24	9	4,9%
Total	917	322	255	27,8%

75% des zones choisies concernent le non alimentaire 15% l'épicerie et le PLS, 10% le DPH mais aussi 14% le bazar.

50% des plages horaires sont sur la fin de semaine.

L'enquête menée par la direction montre une satisfaction globale sauf en ce qui concerne la formation, l'accueil et l'intégration dans le nouveau service.

La CFDT qui avait obtenu que soit rajouté la formation dans le texte de l'accord rappelle que les accords prévoient une formation avant prise de poste et que la loi prévoit un parcours de "découverte" quand on va dans un nouveau secteur.

La direction s'engage

Organiser les formations

2 formations obligatoires : « Gestes et Postures » / « PRAP » réalisée par des organismes extérieurs référencés ou formateur interne habilité (formateur PRAP)

« Bonnes pratiques de la mise en rayon » effectuée par l'Ecole Carrefour

Pour les formations réalisées par l'Ecole Carrefour, des sessions sont déjà programmées.

Un suivi des inscriptions au niveau central

D'autres formations complémentaires sont possibles : métier, journée du dos etc.

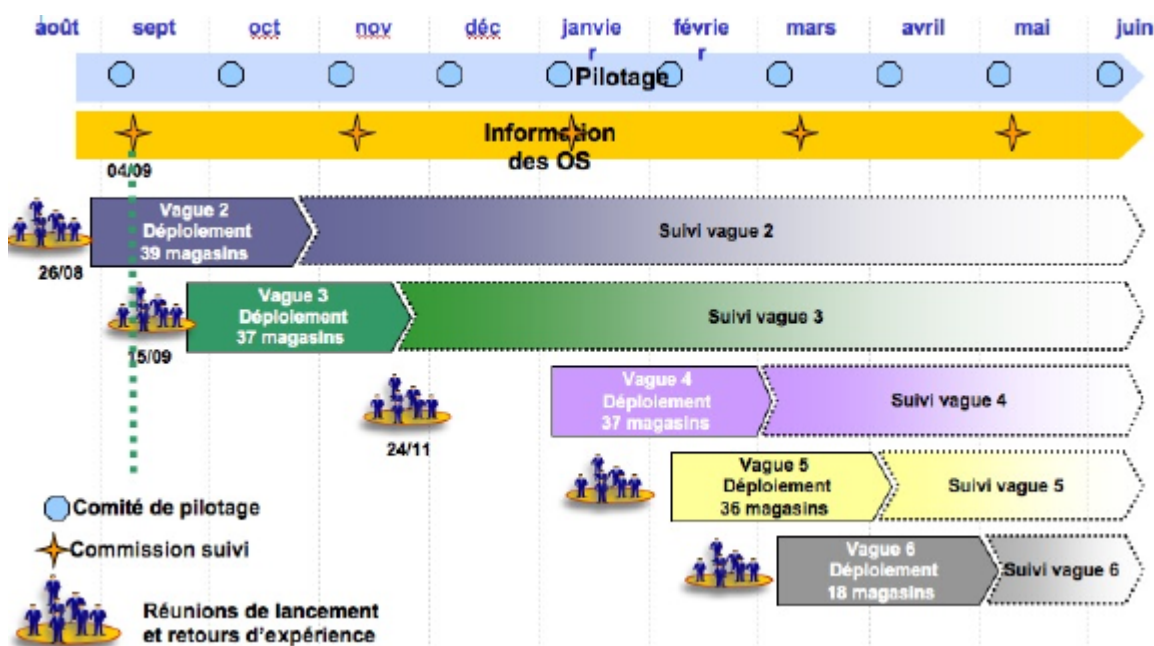
Cadrer le processus d'intégration

Organiser la présence obligatoire d'un tuteur ou d'un manager métier en début et en fin de prise de poste sur les 2 premières plages avec debrief systématique

Intégrer les assistantes par groupes et non pas au fil de l'eau

Présenter l'ensemble des membres de l'équipe de la zone d'accueil (Invita-

131 magasins proposeront la polyactivité avant la fin de l'année.



tion lors d'un brief d'équipe, présentation de l'organigramme)

Inversement, permettre aux assistantes de caisse de se présenter

Présenter la zone de travail (Visite des réserves, utilisation des tire-palettes, règles de sécurité, règles de vie du rayon)

Remettre les équipements avant le démarrage

Inscrire les noms des assistantes de caisse sur le planning Mercure

Pour les postes sur le point info : réaliser une visite magasin + remettre un plan du magasin avec explications complémentaires si nécessaire

Informez sur le projet

Mettez en place un reporting complet

Chartres



Christelle Cabart
DS CFDT

Le déploiement de la polyactivité, présenté au CE jeudi 21 août, démarre début septembre et concerne 33 personnes.

Le déploiement se fait par le biais d'un cabinet d'audit ; Insep Consulting. Le CE a demandé à participer à la réunion qu'organiserait la direction avec ce cabinet.

Les difficultés identifiées par les élus CFDT sont les suivantes :

- la notion de volontariat n'est pas claire dans les propos de la direction. Il semble vouloir définir la volumétrie et ensuite choisir les personnes. La CFDT a rappelé l'accord en insistant sur le fait que chaque personne concernée devait se voir proposer la polyactivité.

- la direction n'a pas pu répondre sur la façon dont ils allaient gérer les personnes qui passeraient à

30H et qui demanderaient dans la foulée de bénéficier de la polyactivité

- la notion d'assistante de caisses est floue. La direction raisonne en terme d'affectation (batterie de caisses). Pour la CFDT tous les salariés en caisses périphériques ou autres qui ont un intitulé "assistante de caisses" sur leur bulletin de salaire bénéficient de l'accord (Position confirmée par la DRS).

Toulouse Purpan

Depuis quelques jours, Purpan est un des 22 magasins pilote en France à lancer la polyactivité. «

Vingt-quatre caissières sur 120, à temps partiel de 30 heures, vont pouvoir effectuer cinq heures de plus. Approvisionnement des rayons, administration, paie, aucun secteur ne leur est interdit, si elles ont les aptitudes et selon les besoins.

Elles vont gagner 200 € de plus par mois, et s'ouvrir éventuellement des portes.

Les hypers de Portet et Labège, qui pratiqueront la polyactivité début 2009, ont « déjà des demandes ».

St Brieuc

Temps plein pour les caissières

Depuis le début du mois, Carrefour a mis en application l'accord sur le travail à temps plein pour les caissières volontaires.

Dans le premier hypermarché breton concerné, celui de Languedoc dans les Côtes-d'Armor, neuf caissières sur 34 ont franchi le pas et complètent leurs horaires par du travail en rayon. « D'ici juin 2009, le dispositif va être étendu à l'ensemble des magasins », souligne le directeur régional.

750 caissières travaillent dans les 11 hypermarchés bretons.

PARIS
NORMANDIE

Normandie

Carrefour aime les femmes

EMPLOI. L'enseigne fait une plus grande place aux femmes, rémunération et évolution interne en conséquence.



Lomme

Les caissières de Carrefour-Lomme peuvent choisir de travailler 35 heures

Le temps complet choisi. Un système expérimenté à Lomme depuis le 1^{er} juillet et qui semble, pour le moment, satisfaire salariés et direction.

L'avis des hôtesses de caisse.

- Mains croisées sur la table, le sourire un peu gêné, assises dans le bureau du directeur, on les sent intimidées. Mais voilà, à 22 et 23 ans, Vanessa Vandoolaeghe et Catherine Delannoy font partie des dix hôtesses de caisse de Carrefour-Lomme - sur les 27 y ayant droit - qui ont opté pour le temps complet choisi. Et qui ont été sollicitées pour en parler. D'ailleurs, elles insistent : « Ce système est une bonne nouvelle. » Et expliquent : auparavant, les caissières pouvaient choisir de travailler 30 heures ou moins mais pas davantage. Depuis le 1^{er} juillet, avec le temps complet choisi, elles ont accès aux semaines de 35 heures. Avec 30 heures de caisse et 5 heures en rayon ou en réserve. Du coup, elles vont passer de 850 à 900 E par mois à 1 050 environ. Très vite, elles ajoutent : « Mais c'est sans compter les primes et tout ça. » Et puis, sourient les deux jeunes femmes, la relation au client change un peu. « À 11 h, je vais travailler aux cabines d'essayage, c'est un aspect vraiment différent du métier », explique Vanessa. Catherine, elle, a déballé des cartons au rayon textile de la réserve, de 10 h à 15 h. « Ce sont forcément cinq heures à la suite, donc on peut s'organiser. » La satisfaction de la direction.

- Côté direction, **Joël Pagnot** estime que ce système permet de « motiver les salariés puisqu'il renforce leur pouvoir d'achat et leur donne une meilleure image de l'entreprise tout en renforçant le service au client ». D'où son choix de l'expérimenter

à Lomme. Tout comme le font actuellement 21 magasins en France dont deux autres dans la région, à Douai et Aire-sur-la-Lys. De plus, continue le responsable, l'opération est blanche financièrement puisque ces heures en plus correspondent aux besoins du magasin.

Et non, assure le directeur du Carrefour Lomme, ce temps complet choisi n'est pas une réponse aux mouvements sociaux de février où les salariés réclamaient, faute d'avoir accès aux heures supplémentaires, des augmentations de salaires. « La réflexion a été lancée bien avant. »

- Tout comme les 21 autres magasins, Carrefour-Lomme fait office de site pilote. « On attend avec impatience les premiers résultats. » Un calendrier est cependant établi : toutes les hôtesses de caisse devraient avoir accès à ce système d'ici juin 2009. Ensuite, il devrait vraisemblablement être proposé à tous les salariés de France. « Nous allons en discuter avec les partenaires sociaux, évidemment. Mais il semble que, pour le moment, ils sont favorables au projet. »



Philippe Vasseur
Elu CFDT

Des syndicats qui « restent vigilants »

Même si les syndicats CFDT et FO de Carrefour-Lomme estiment que le temps complet choisi est « une bonne chose », il leur reste quelques inquiétudes.

Pour Daniel Renne (FO) et **Philippe Vasseur (CFDT)**, le temps complet choisi est « une bonne chose puisqu'il permet aux salariées de gagner un peu plus ». « On a manifesté pour l'augmentation des salaires en février donc on ne peut qu'être d'accord ! » Cependant, expliquent-ils, « ils vont rester vigilants ».

« Notre accord est que si elles sont en rayon, elles y restent. On ne doit pas les appeler ailleurs, insiste Philippe Vasseur.

Il est stipulé aussi qu'elles doivent travailler par tranches horaires de cinq heures et ne pas avoir de caisse après. On va donc rester vigilants par rapport au fait qu'elles travaillent bien cinq heures de suite au même endroit. » En clair, martèle-t-il, ces heures de plus ne doivent pas être des bouche-trous.

Enfin, le syndicaliste insiste sur le fait que n'importe quelle salariée qui souhaite revenir à son contrat de base ou passer au temps complet choisi doit pouvoir le faire. « Ça aussi, on va le surveiller de près. »

La Voix du Nord 29.07.2008

Mondeville

L'enseigne, cette année était placée « sous l'angle de l'emploi au féminin ».

Objectif : « Offrir aux femmes de vraies solutions pour évoluer ». Via la formation en interne (« école Carrefour ») par exemple. Mais aussi en terme d'organisation du temps de travail.

En Basse-Normandie, les femmes représentent 60 % du personnel. Soit un peu plus que sur le plan national. Proportion de cadres ? « 18 % il y a dix ans. Presque un quart maintenant. » À Mondeville, le ratio est meilleur : un tiers.

Annoncé au printemps, le complément d'activité pour les caissières qui le veulent se met en place. Premier à se lancer, dans la région : Caen-Côte de Nacre, dans quelques mois. Pour Mondeville, ce sera en janvier. Le principe : les caissières à temps partiel (30 heures) pourront travailler cinq heures en rayon, pour arriver à un temps complet. La mesure a fait l'objet d'un accord entre direction et partenaires sociaux. Au magasin de Mont-Saint-Aignan, où elle a été testée, un tiers des caissières ont choisi cette option.

À temps complet, une hôtesse de caisse, avec six mois d'ancienneté, gagne 1 382 € brut. En ajoutant 13e mois, participation et intéressement, on parvient à 1 657 € brut. Augmentation cette année : 3,2 %. Le personnel bénéficie par ailleurs d'une remise de 5 % sur les achats en magasin et en carburant.

LSA
BILAN SOCIAL
Carrefour Hypermarchés veut améliorer la parité hommes/femmes

DISTRIBUTION • Carrefour joue la carte de la parité
Place aux femmes dans le groupe
France soir

Entreprise-Carières

Carrefour : 3 000 caissières bientôt à temps complet



Grande distribution

La CFDT signe un accord sur le temps partiel choisi pour les 60% des employés du secteur concernés par le travail à temps partiel

La CFDT a signé, le 31 juillet avec la Fédération du commerce et de la distribution (FCD, patronat), un accord de branche sur le « temps partiel choisi » dans la grande distribution.

et Il est le résultat de négociations commencées en mars entre syndicats et patronat fait suite à l'action du 1er février. Lors de cette journée de mobilisation pour la première fois les salariés de la branche s'étaient mis en grève pour le pouvoir d'achat et les conditions de travail.

Cet accord de branche sur la valorisation du temps partiel choisi tend à valoriser le temps partiel choisi en opposition au "temps partiel contraint". L'accord prévoit entre autres que le **"contrat minimum hebdomadaire d'embauche à temps partiel passe de 22h à 25h"** et que l'employeur doive **"accepter d'aménager les horaires d'un salarié à temps partiel par demi-journée s'il a trouvé un deuxième emploi"**.

FO et la CGT n'ont pas l'intention de le signer et n'excluent pas d'exercer leur "droit d'opposition" à ce texte. Cet accord "peut être soumis à dérogation dans les entreprises. Ce n'est pas la peine de faire des accords comme ça si c'est pour pouvoir déroger derrière", a considéré **Michel Enguelz de FO** (qui à la mémoire très courte et très sélective) C'est "un très mauvais accord, simplement pour se donner bonne conscience après le mouvement du 1er février", a estimé **Claudette Montoya de la CGT** qui aurait préféré entre autres que la durée du contrat minimum hebdomadaire d'embauche soit fixée à "30h".

La réorganisation du contrôle de gestion est en phrase terminale.

La CFDT s'attend à de nouveaux projets concernant cette fois les employés.

Organisation du contrôle de gestion

En mai la direction a décidé de changer l'organisation du contrôle de gestion et du flux (voir L'Hyper n°272/08 du 5 mai 2008) et de supprimer 79 postes de cadre.

Pour les 15 plus gros magasins : Avant : 1 manager service et 1 CDG, Après : 1 manager service et 1 CDG

Pour 158 magasins : Avant : 1 manager services et 1 CDG, Après : 1 responsable administratif et 1 CDG pour 2 magasins

Pour 21 magasins éloignés ou agglomération à 3 magasins: Avant : 1 manager services et 1 CDG, Après : 1 manager administratif et 1 CDG

Au 31 août 81 magasins sur 115 ont déployé la nouvelle organisation 363 personnes étaient concernées.

291 personnes ont été retenues sur la nouvelle organisation. 65 personnes ont bénéficié d'une augmentation de rémunération dont 8 personnes sont passé du niveau VII au niveau VIII.

62 personnes sur 72 postes impactés ont été reclassés, 8 ont refusé leur reclassement et 2 personnes ont démissionnés.

la GPEC n'étant pas terminée, les personnes continuent à travailler sur leur poste de travail, et Carrefour continue à leur chercher un reclassement.

Les formations du personnel auront lieu courant septembre.

Et après ??

La CFDT a souhaité connaître la suite de cette réorganisation et ses conséquences sur les employés. A notre avis la réorganisation est globale et a terme va avoir un impact sur les employés.

La CFDT souhaite faire de la GPEC et pas de l'accord de méthode. Pour ce faire il ne faut pas que les projets sortent à la dernière minute.

Actuellement l'impact sur les employés est très mineur car il n'y a que les CDG et les managers touchés.

On avait parlé en mai d'une diminution des employés sur les PAM. Le projet est toujours en réflexion et on tiendra au courant les représentants du personnel de l'état d'avancement du dossier. Si ce projet se réactive on reviendra vers vous.

Réorganisation des SAV SAV Angers

Sur les 186 emplois supprimés 88 salariés (43%) n'ont toujours pas de solution

L'accord de méthode prend fin en octobre

4 SAVR ferment en décembre.

Des salariés de Carrefour contre la fermeture du Service après vente

L'enseigne va fermer, à la fin de l'année, son SAV qui rayonnait sur six départements. Les réparations angevines seront faites en région parisienne. Les élus CGT ont demandé au tribunal de grande instance d'annuler le plan de sauvegarde de l'emploi pour défaut de reclassement d'une vingtaine de salariés sur 64.

La raison du fermeture du service angevin, selon l'avocat du groupe, s'explique par la plus grande fiabilité des matériels et parce que les fournisseurs préfèrent remplacer les appareils défectueux par des neufs. Il a aussi précisé qu'il n'est pas question de licenciements, à moins que le salarié refuse les diverses propositions de la direction, au salaire identique.

La direction envisage la disparition des postes d'encaissement EPCS de certains magasins.

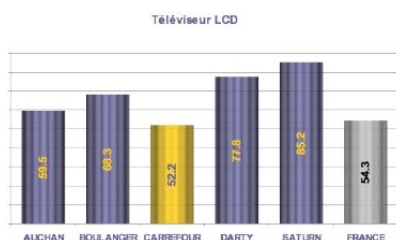
On ne peut gérer une entreprise en ne proposant que des économies sur les coûts.

En parallèle on doit aussi mener une politique de vente et de service.

Nous n'avons rien entendu sur ce point.

L'avenir de l'EPCS

Loïc LEBAS développement des ventes EPCS, rattaché à Marc DE SOUALAT a présenté le pré projet EPCS, dont il prévient qu'il n'est pas finalisé.



Constat

Le circuit hypermarchés voit s'éroder les parts de marché, face aux multi spécialistes et à internet.

Carrefour représente en moyenne 8,3% de part de marché avec en fonction des produits des écarts de 2,5% à 25%.

L'organisation du secteur hypermarchés génère des coûts de structure supérieurs aux modèles concurrents.

Projet

La direction constate que le flux client à l'EPCS est générateur de perte de temps. Carrefour est le seul aujourd'hui à faire ce type d'encaissement.

Carrefour essaye d'augmenter son chiffre d'affaires, mais il est évident aussi qu'il a un certain nombre de contraintes que les concurrents n'ont pas dont des coûts fixes très importants.

La direction envisage la disparition des postes d'encaissement EPCS de certains magasins soit la suppression de 300 à 350 postes. Les clients iront en caisse avec leur bon de vente et payeront comme pour les autres achats.

Ce point ne devrait pas concerner les bergeries et il n'est pas envisageable de le déployer dans tous les magasins (fort volume de vente, fort chiffre d'affaire, taille du magasin...).

Dans un premier temps il le sera dans les petits magasins qui n'ont pas un débit important.

Les salariés concernés seraient transférés vers la batterie de caisse (Une GPEC serait mis en place pour intégration du personnel dans les autres services.)

Carrefour abandonne le terrain !

Pour la CFDT si la direction nous affirme avoir réfléchi à raccourcir le parcours du client pour faciliter son attente; l'impression que nous nous avons est qu'elle a surtout réfléchi à comment supprimer des postes.

Ce sont des réflexions d'économie et de rentabilité mais vont-elles dans l'intérêt du client, améliorer t'elle le service aux clients ? Des économies pour-quoi faire ?

A ce jour notre offre prix ne nous démarque pas, le choix est restreint et on rogne sur le service, (exemple livraison payante contrairement à nos concurrents). On fait des remises de 20 % sur certains produits mais dans le même temps le vendeur n'a pas de latitude pour faire une réduction de 15 € pour obtenir la vente.

Que va apporter la nouvelle organisation pour améliorer nos ventes et attirer le client ?

Carrefour est preneur de toutes les remarques, va analyser ce qui se passe à droite et à gauche, va prendre les bonnes expériences des autres. **C'est peu comme réponse .**

Pour la CFDT l'inertie de la direction prépare la mise à mort du secteur EPCS. Comme pour les SAVR dans quelques temps on fermera des secteurs en nous affirmant qu'il n'y a plus de clients tout simplement parce qu'on aura pas été les chercher.

On ne peut gérer une entreprise en ne proposant que des économies sur les coûts. En parallèle on doit avoir aussi une politique de vente et de service. Nous n'avons rien entendu sur ce point.



<http://www.chromasia.com/iblog/index.php>

L'Hyper !

