

La gazette des délégués CFDT Carrefour



<http://www.cfdt-carrefour.com>: E.mail: cfdt.carrefour@online.fr



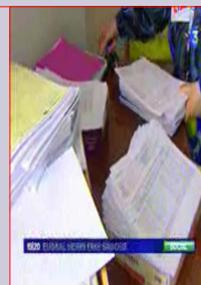
Rémunération des patrons

P. 04



Négos 1999-2009

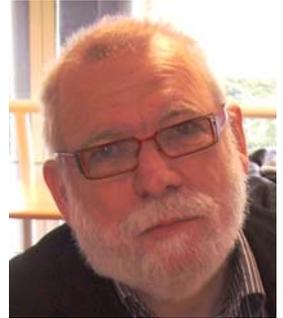
P. 08



Nouvelles des sections

P. 22

Toute vérité est-elle bonne à dire ? Transparence un mot qui fait peur !



Par Serge Corfa
Délégué syndical national

C

Chaque jour dans son journal on apprend les décisions de licenciements mais aussi les bonus et stock-options des décideurs.

La crise a bons dos pour certains employeurs qui en profitent pour licencier au moindre prétexte et se remplissent les poches.

Oubliant que même s'il existe des raisons objectives de licencier l'employeur à des responsabilités envers ses salariés.

Les cadres dirigeants font preuve d'un mépris et d'un égoïsme sans limite en s'accrochant à des primes, des bonus, des stock-options, même quand ces avantages sont immérités.

Sans faire l'amalgame et mettre tous les patrons dans le même sac on ne peut qu'être choqué par les nombreux exemples cités par la presse.

Il est temps que chaque employeur fasse son examen de conscience.

Chez Carrefour depuis 3 ans des suppressions de poste et des dirigeants qui n'ont aucun état d'âme sur leurs rémunérations.

Qu'apprendrons nous, lors de l'assemblée générale des actionnaires le 28 avril, des conditions financières de départs de plusieurs dirigeants, des conditions d'embauche de Lars Olofson, du nombre de stock option distribués et à qui ?

Un peu plus de transparence sur les rémunérations et autres avantages qu'on accorde à quelques dizaines de cadres serait le bienvenu.

La divulgation de ces données serait à l'honneur de la direction Carrefour... mais les patrons et cadres supérieurs savent que trop de transparence nuit à leur avantages. Oseront-ils jouer le jeu ?

La transparence voici un mot qui fait peur !

La CFDT Carrefour a de tout temps joué le jeu de la transparence. Seule organisation syndicale à publier un journal depuis 25 ans elle y explique clairement son fonctionnement, ses actions et informe chacun sur tout ce qui se passe dans l'entreprise.

Quand une information est importante pour les salariés, comme les projets de restructurations, elle est diffusée. Pas de tabou sur les salaires, dernièrement nous avons demandé à nos délégués leurs fiches de paie pour parler vrai ! Quand la CFDT rencontre la direction, comme lors de nos coordinations nous le publions.

Dans les magasins nos délégués affichent leurs fiches de paye quand lors d'une action syndicale certaines mauvaises langues (non grévistes) disent que les élus CFDT font grève sur leurs heures de délégations. Dernier exemple à Orléans.

La transparence; un exercice qui n'est pas facile et qui vaut souvent à la CFDT des reproches de l'employeur mais aussi de certains délégués... rarement CFDT !

Cette année, encore, des sections CFDT ont été à la rencontre des salariés pour leur demander leur avis sur l'accord 2009. Et nous diffusons le résultat de ce sondage... sans gonfler les chiffres !

Il est normal d'aller voir les salariés pour leur demander leur avis et discuter avec eux de nos positions en toute transparence. Beaucoup trop de syndicalistes, préfèrent éviter cette confrontation.

N'est-ce pas le fondement de notre légitimité de représentant des salariés dire ce que nous faisons, et faire ce que nous disons.

Etre transparent dans ses actes permet de changer les comportements dans tous les domaines pour plus de justice.

La CFDT y croit mais l'employeur qu'en pense t-il ?

Economies pour qui ?



**Les patrons du CAC 40
ont gagné en moyenne
2,2 millions d'euros en
2007**

Se faire offrir des stock-options quand votre action est au plus bas c'est la certitude de bénéficier dans quelques années d'une plus-value confortable.

Idem quand il s'agit de se faire offrir des actions.

Chez Carrefour c'est l'époque idéale.

Les dirigeants résisteront-ils à ce bon coup !

Alors que dans le même temps ils repoussent la distribution d'actions au personnel.

Selon le quotidien Les Echos, les patrons du CAC 40 ont gagné en moyenne 2,2 millions d'euros en 2007. C'est le conseil d'administration de l'entreprise qui valide la rémunération du patron et des cadres dirigeants.

La part variable peut être trois fois plus importante que le salaire fixe. Elle comprend des « bonus », comme l'intéressement, les primes, les clauses de non-concurrence ou les stock-options. Les contrats prévoient souvent des indemnités de départ, les « parachutes dorés », ou des rentes, les « retraites-chapeau ». Les contrats relèvent du droit privé, et ce qui a été négocié doit être payé.

Qu'est-ce qu'une stock-option

Une stock-option est une option d'achat futur offerte à un salarié sur un certain nombre d'actions de son entreprise. Lorsque le salarié décide de prendre cette option, c'est-à-dire d'acheter ces actions, il ne les paie pas à leur cours réel mais au cours qu'elles avaient lorsque les stock-options lui ont été attribuées. Autrement dit, l'entreprise n'offre pas des actions à son salarié, mais lui permet de les acheter dans le futur à un cours plus favorable et donc de réaliser une plus-value lorsqu'il les revendra.

Les stock-options sont-elles taxées ?

Les stock-options en elles-mêmes ne sont pas taxées. En revanche, toute plus-value réalisée après la vente des actions est soumise à des impôts plus ou moins importants en fonction du temps durant lequel le bénéficiaire a conservé ses titres. Depuis le 27 avril 2000, pour bénéficier des avantages fiscaux des stock-options, un bénéficiaire doit les conserver quatre ans avant de pouvoir les convertir (période dite "d'indisponibilité fiscale"), puis doit conserver ses actions durant deux ans (période dite "de portage").

Si le bénéficiaire respecte ces deux périodes, ses plus-values seront imposées à 29 % pour les 150 000 premiers euros, et à 41 % au-delà. S'il ne respecte pas le délai de portage des actions, le taux d'imposition sera compris entre 41 % et 51 %. S'il convertit ses stock-options avant la fin du délai d'indisponibilité fiscale de quatre ans, il sera en revanche imposé à un taux qui peut dépasser les 60 %.

Un décret insuffisant

Les responsables des principaux syndicats, reçus à l'Elysée, ont estimé que le décret préparé par le gouvernement pour encadrer la rémunération variable des dirigeants des entreprises bénéficiant du soutien de l'Etat pour faire face à la crise n'était pas assez ambitieux à leurs yeux.

CFDT : "La naïveté du gouvernement"

C'est un décret pour deux ans et le sentiment que j'ai par rapport à la crise, et c'est aussi le sentiment qu'on a par rapport à la préparation du G20, c'est que beaucoup pensent que c'est un mauvais moment à passer et qu'après deux ans, tout doit recommencer comme avant". "Au contraire, je crois que l'enjeu du G20 comme l'enjeu de ce type de décret, c'est de faire en sorte que ce type de fonctionnement particulier du capitalisme financier se modifie". "Je suis surpris de la naïveté avec laquelle le gouvernement a traité ce problème-là.

On avait dit à la dernière réunion de préparation du G20 qu'il fallait que lorsque l'Etat donnait de l'argent ou prêtait de l'argent à une entreprise, qu'il rentre dans la gouvernance de l'entreprise. Il ne l'a pas fait, et aujourd'hui il est obligé de prendre cette mesure. Donc c'était très naïf", a estimé François Chérèque.



groupe carrefour

DOCUMENT DE REFERENCE
2008



AMF

Vous voulez en savoir plus sur les salaires des dirigeants Carrefour lisez ce document (198 pages). Visible sur le site internet www.carrefour.com, rubrique Information

Règlementée / Document de Référence

Chaises musicales

Ricardo CURRAS est nommé Directeur Exécutif Hard Discount.



Ricardo CURRAS remplace Javier CAMPO à la tête de DIA International, la branche hard discount du Groupe Carrefour

Ricardo CURRAS a débuté sa carrière au sein de DIA il y a 22 ans et dirige depuis 2006 la branche hard discount en Espagne..

Cette nomination prendra effet au début du mois de mai.

Il sera placé sous la responsabilité de Lars Olofsson qui, lors de l'annonce des résultats 2008, s'était montré peu satisfait des performances de Ed, la filiale française de Dia.

Javier Campo quitte Carrefour

Javier Campo après 24 années passées au sein de DIA International, a souhaité donner une nouvelle orientation à sa vie professionnelle.



Pierre Bouchut est nommé Directeur Exécutif Finances



Pierre Bouchut a été nommé Directeur Exécutif Finances Groupe au sein de Carrefour, membre du Comité Exécutif. Dans ce cadre, il aura la responsabilité des domaines suivants : Gestion financière, Services Financiers marchands, Communication Financière, Fusions et Acquisitions, Actifs et Développement (hors Carrefour Property), Affaires Juridiques et Fiscales, Systèmes d'Information.

Pierre Bouchut est Directeur Financier et membre du Directoire de Schneider-Electric depuis 2005, après avoir occupé entre 1990 et 2005 les fonctions de Directeur Financier puis de Directeur Général de Casino.

Eric Reiss part au Brésil

L'actuel Directeur Finances, Gestion et Services financiers du Groupe est nommé Directeur de la Business Unit Hypermarchés Carrefour au Brésil



La suite dans nos prochains numéros

Limitation des rémunérations des patrons : les sociétés françaises concernées

L'AFP (Agence France Presse) vient de publier, de source parlementaire, les listes des sociétés aidées par l'Etat et concernées par le dispositif sur les rémunérations patronales

- au titre de la Société de financement de l'économie française (SFEF), les 13 sociétés conventionnées sont : Société Générale, BNP Paribas, Crédit Agricole, Caisse d'épargne, Banque Populaire, Crédit Mutuel, Crédit Immobilier de France, RCI Banque (Renault), BPF (Peugeot), GE Capital, GMAC Banque, **S2P - Société des Paiements Pass (Carrefour)**, Laser Cofinoga.

- au titre de la Société de prise de participation de l'Etat (SPPE) : Dexia et 6 banques françaises Crédit Agricole, BNP Paribas, Société Générale, Caisse d'épargne, Banque Populaire, Crédit Mutuel)

- au titre des prêts du compte spécial "Prêts et avances à des particuliers ou à des organismes privés" : PSA, Renault, Renault Trucks (groupe Volvo) (pour l'instant, la liste des prêts accordés par les commissaires à la réindustrialisation n'étant pas encore connue)

- au titre des interventions du Fonds stratégique d'investissement (FSI) : Valeo.

- entreprises publiques cotées : EDF, Aéroports de Paris pour les seules participations majoritaires de l'Etat, EADS, GDF Suez, Safran, Thales.

Chez Carrefour

L'arbre qui cache la forêt.

On ne peut parler que de ce que l'on connaît.

La CFDT tente de vous informer en fonction des données qu'elle recueille mais sachez que la loi ne contraint les entreprises à donner que quelques salaires de dirigeants

Il faut savoir que de nombreux directeurs généraux ou cadre dirigeants Carrefour touchent des sommes dépassant toute logique.

Ils sont nombreux à bénéficier de stock option, de bonus et de belles augmentations de salaire.

En 2007 le directeur général hypermarchés a vu son bonus progresser de 14,51% alors que dans le même temps l'intéressement, vu les mauvais résultats, diminuait de 38%.

Les dirigeants n'ont aucune conscience quand il s'agit de leur rémunération qu'il travaille chez Carrefour ou dans une banque.

Le calme revenu ils recommenceront à s'augmenter légèrement quelque soit la situation de l'entreprise faute d'une loi qui oblige à la transparence des rémunérations et la volonté de payer au juste prix salariés comme dirigeants.

2005, Daniel Bernard, une retraite en or !

Après 13 ans, de 1992 à 2005, passés à la tête de Carrefour, Daniel Bernard quitte son poste de PDG alors qu'il était en désaccord avec Luc Vandevelde, représentant les intérêts de la famille Halley.

Il part avec **6,2 millions d'euros** d'indemnité départ auquel s'ajoute **9,8 millions d'euros** d'indemnité de non concurrence lui interdisant de travailler dans un autre groupe de distribution pendant quatre ans. Sans parler de son portefeuille de stock option.

Mais ce qui fait scandale, ce sont les **29 millions d'euros** provisionnés par le groupe pour financer la retraite "surcomplémentaire" de Daniel Bernard. Son contrat de travail lui garantit en effet 40% de son dernier salaire, soit 1,243 million d'euros par an, à compter de ses 60 ans, c'est-à-dire dès 2007 et jusqu'à son décès. Dans un arrêt du 7 octobre 2008, la cour d'appel de Paris annule purement et simplement la retraite chapeau de Daniel Bernard. On ne connaît pas la suite mais parions qu'il n'a pas encore tout perdu !!

Daniel Bernard (63 ans) va prendre la présidence de Kingfisher

Moins de 4 ans après son limogeage de Carrefour Daniel Bernard va prendre la présidence du groupe de bricolage britannique, qui possède 820 magasins dans huit pays en Europe et Asie avec notamment **Castorama et Brico Dépôt en France.**

Il connaît déjà bien le groupe puisque depuis le 24 mai 2006, il était vice-président non exécutif du conseil d'administration du groupe britannique.

Rappel: Carrefour et Castorama c'est une longue histoire commune. Carrefour a détenu jusqu'à 47% du capital de Castorama. C'est en 1993 que Daniel Bernard a vendu cette participation. En 1998 Castorama se rapproche de Kingfisher.

2009, José Luis Duran 4 à 6 millions d'euros

José Luis Duran, qui travaillait chez Carrefour depuis 18 ans, a occupé depuis 2005 les postes de président du directoire et directeur général du groupe. Il est limogé en novembre 2008 avec effet au 1er janvier 2009

Dans le rapport annuel 2007 de Carrefour il est stipulé "qu'une indemnité dont le montant est égal à deux ans de rémunération sera versée". La rémunération annuelle prend en compte la rémunération fixe et les bonus.

Du coup, en 2007 José Luis Duran a touché un salaire fixe de 1,265 million d'euros (le même qu'en 2006) et un Bonus de 1,1 million d'euros (1,138 million en 2006). **De fait, il devrait toucher au titre de son indemnité de départ un chèque d'environ 4,77 millions d'euros. S'ajoute à cela des actions gratuites et des options d'achat (60.000 attribuées au maximum sur 2007 et 130.000 en option d'achat en 2007).**

Le montant des indemnités pourrait encore augmenter. "Dans le cas particulier où la révocation interviendrait dans les douze mois suivant un changement de contrôle du groupe, le montant de l'indemnité serait porté à trente mois", indique le rapport annuel. Le directeur général pourrait donc toucher près de 6 millions d'euros d'indemnités.



"Faire du 1er Mai un nouveau temps fort de mobilisation"

**Communiqué
commun des
organisations
syndicales
CFDT,
CFTC, CFE-
CGC, CGT,
FO, FSU,
Solidaires,
UNSA, du 30
mars.**

Une prochaine réunion est fixée au 27 avril.

L'augmentation du nombre de chômeurs, la baisse significative de la consommation, l'incertitude grandissante sur l'activité des entreprises témoignent de la gravité de la crise qui frappe un nombre croissant de salariés sans que nul ne puisse aujourd'hui en prédire la durée.

Les mobilisations viennent d'obliger le gouvernement à agir sur les stock-options et les rémunérations exceptionnelles des dirigeants d'entreprise lorsque ces dernières ont reçu des aides publiques directes. Sur la question de la redistribution des richesses produites, le décret annoncé bien qu'insuffisant est un début de remise en cause du système actuel. Elle laisse cependant de côté l'essentiel des revendications du 5 janvier 2009 portées par les mobilisations du 29 janvier et du 19 mars 2009.

Gouvernement et patronat doivent rapidement mettre en œuvre les mesures déjà prises et engager les négociations et les concertations pour répondre à l'ensemble des revendications.

C'est pourquoi, dans la suite des journées du 29 janvier et du 19 mars et dans ce contexte exceptionnel, les organisations syndicales s'entendent pour faire du 1er Mai un nouveau temps fort de mobilisation pour peser sur le gouvernement et le patronat. Elles appellent leurs organisations locales à rechercher les modalités appropriées pour réussir cette journée de revendication syndicale en tenant compte des situations locales.

Pour préparer le 1er Mai, elles conviennent de faire du mois d'avril un mois de mobilisations ponctué d'initiatives visant à soutenir les actions engagées et à organiser les solidarités.

En fonction des réponses du gouvernement et du patronat, les organisations syndicales débattront lors de leur prochaine rencontre des nouvelles initiatives (grève interprofessionnelle, manifestations, mobilisations un samedi...)

François Chérèque pour un 1er mai unitaire

François Chérèque, le secrétaire général de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) pour un "1er mai unitaire" afin que "les familles" puissent se mobiliser "pour montrer que le problème de la crise ne concerne pas que les salariés".

"Nous, on a plaidé avec la CGT pour qu'on fasse, ce qui est rare en France, un 1er mai unitaire", a-t-il déclaré. "Puisqu'on nous dit d'habitude : 'vous faites des journées dans la semaine, tout le monde ne peut pas se mobiliser', là on pourra faire un mouvement avec les familles pour montrer que le problème de la crise ne concerne pas que les salariés".

Quant à d'autres initiatives sur les suites aux deux premières journées de grèves et de manifestations interprofessionnelles, il a répondu que "la suite, c'est tous les jours, comme jeudi dernier à Continental", a-t-il commenté faisant référence à la manifestation des salariés du fabricant de pneumatiques à Paris.

CONVENTION COLLECTIVE

Anniversaire de l'accord du 31 mars 1999



**TRAVAILLER MOINS
POUR TRAVAILLER
TOUS ET MIEUX**

10 ans déjà ! Avant 1999

C'est le 31 mars 1999 que la nouvelle convention d'entreprise Carrefour était signée.

Petit retour en arrière à l'aide de textes diffusés à l'époque par la CFDT

Le 13 octobre 1969 quand Yolande Colletet secrétaire fédérale de la CFDT signe au côté de **Monsieur Defforey** les accords Carrefour, il s'agit d'un grand pas en avant pour les salariés d'une entreprise de moins de **20 magasins**.

30 ans plus tard, que reste t-il de cette convention ? Diverses améliorations ont eu lieu mais aussi de nombreux reculs. FO a, à chaque fois, signé sans état d'âme.

En 1982 c'est la réduction du temps de travail mais les signataires oublient les temps partiels et les nouveaux embauchés. **Ces deux catégories ne bénéficient pas de la RTT sans perte de salaire. En 1985 un accord permet à Carrefour de ne pas accorder les éléments de rémunérations aux salariés dont le magasin ouvre ou est acheté par Carrefour après cette date. En 1980 et en 1988** remise en cause des fermetures des magasins le dimanche et les jours fériés . **En 1993** les élus du CCE acceptent que les centre-autos soient filialisés. **En 1994** un accord impose 4 ans de période d'essai aux "stagiaires chefs de rayons" **En 1997** les salariés des SAV sont exclus des éléments de rémunérations Carrefour.

La CFDT signe de nombreux accords (31 entre 1985 et 1998) mais refuse de signer des accords qui divisent les salariés ou reviennent sur des droits sans contre-partie.

Nous n'acceptons pas de faire de certains salariés Carrefour des salariés Canada dry (ils ont les inconvénients Carrefour mais pas les avantages).

Quel sera le prix à payer pour réparer les injustices du passé ? La direction Carrefour ne manquera pas de monnayer l'harmonisation des statuts. A nous de faire pencher la balance en faveur des salariés.



L'année 1999 commence par une grève, à l'appel de la CFDT, au magasin Rennes-Cesson

TOUS SOUS LE MÊME TOIT, TOUS LES MEME DROITS

C'est dans ce sens que la CFDT oeuvre depuis plusieurs années. Nous avons obtenus certaines avancées. Aujourd'hui nous entendons nous saisir des négociations pour que chaque salarié Carrefour, quelque soit son lieu de travail, bénéficie des mêmes droits.

La CFDT, à l'occasion de la loi **d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail** et l'accord de Branche sur les classifications, **a exprimé le souhait d'actualiser les accords d'entreprise.**

La CFDT entend concrétiser un slogan que nous portons depuis de trop nombreuses années "Travailler moins, pour travailler tous".

La CFDT souhaite améliorer le statut du personnel pour plus de justice sociale avec la volonté de ne pas oublier ceux qui sont à la recherche d'un emploi.

La loi sur réduction du temps de travail est l'occasion de tout mettre à plat et de supprimer l'accord de 1985 qui permet, depuis cette date, de ne pas accorder aux nouveaux magasins les éléments de rémunération des accords Carrefour (la CFDT n'est pas signataire).

Nous nous sommes fixés deux objectifs prioritaires:

*** Réduire le temps de travail pour permettre de créer des emplois et revaloriser les contrats des salariés à temps partiels.**

*** Réduire les inégalités au sein de l'entreprise. Inégalités de rémunérations mais aussi de statuts.**

Après avoir recueilli auprès des salariés leurs souhaits, la CFDT a élaboré une plate forme revendicative.



*Congrès CFDT
1-2-3 juin 1999 à Toulouse .
Première rencontre avec les délégués
CFDT de Promodès (Continent) qui
rejoint en août Carrefour.*

*Coordination CFDT
Carrefour
18-19 mars à Bierville.
Les sections CFDT vo-
tent la confiance aux né-
gociateurs*



5 accords signés

**La convention collective
Carrefour**

**Disposition en faveur de
l'emploi de personnel
handicapés**

Accord d'intéressement

**Accord de participation
de groupe**

Préretraite progressive

La délégation CFDT aux négociations de 1999

Angers Gd Maine: Levron Aline

Angers St Serge: Rabut Jacques

Orleans: Lecland Dominique

Chalons: Piquet Pascal

Chartres: Testault Marc

Reims: Guichard Jean-Pierre

Saran: Corfa Serge

St Briec: Rio Yves

St Herblain: Bienvenu Jean-louis

Venissieux: Poupineau Mireille



Négociations

Les équipes syndicales CFDT se sont fortement impliquées dans la rédaction de la nouvelle convention collective Carrefour. Si celle-ci ne reprend pas la totalité des revendications CFDT, elle nous apparaît comme un accord solidaire qui fait reculer la précarité.

L'emploi: - 1000 créations d'emploi équivalent temps complet en douze mois dans les magasins, - 250 créations d'emplois handicapés sur 3 ans, - 1000 emplois supplémentaires sur 3 ans dans les filiales Carrefour, - départs en préretraite et retraite contre embauches, - revalorisation de 2 heures des contrats à temps partiel.

Le recul de la précarité: - la durée minimum des contrats à temps partiel est portée à 28 heures par semaine, - les salaires des salariés à temps partiel sont augmentés de 2,10%, - tous les salariés, quel que soit leur lieu de travail bénéficient de la grille de salaire Carrefour; - rattrapage sur 4 ans maximum pour les magasins qui ne bénéficient pas de la grille horaires Carrefour, - extension à tous les magasins, dans les mêmes conditions, de la participation et de l'intéressement,

Les conditions de travail : - 35 heures sans perte de salaires, - 6ème semaine de repos pour tous, temps partiel, temps complet, encadrement, - 3 semaines de congés payés consécutives pour tous, - création d'un compte épargne temps pour l'encadrement, - jours d'ancienneté supplémentaires, - amélioration du statut des femmes enceintes, - refonte de la formation professionnelle, - volontariat obligatoire avec journée continue pour le travail sur 6 jours, - protection renforcée en cas de maladie.

Pour la CFDT, cet accord qui comporte plus de 80 mesures nouvelles est le socle de la nouvelle convention collective .

Il marque la volonté partagée d'agir pour l'emploi et le recul de la précarité, objectifs prioritaires de la CFDT.

Par son implication dans la construction de cet accord, la CFDT démontre son parti pris de la solidarité.

Ce n'est pas une fin, ce n'est qu'un début.



Signature

Ce mercredi, les Organisations syndicales avaient rendez-vous au "Press Club" à Paris pour la signature officielle de la nouvelle Convention Collective Carrefour.

Les sections syndicales Carrefour ayant émis un avis positif, la commission exécutive Fédérale ayant donné son feu vert, la CFDT était au rendez-vous.

De nombreuses personnalités étaient présentes: **Joël Saveuse Directeur Général France, Marc Devaux** avec toute son équipe des Ressources Humaines: **Stéphane Roussel, Jean-Luc Delenne, Yvan Bartholi, Christiane Gérard**, et de nombreux responsables Carrefour ou patronales.

La CFDT était représentée par **Didier Brulé** secrétaire général de la Fédération des Services, **Johanny Ramos** permanent fédéral et les 9 négociateurs **Aline Levron, Dominique Lecland, Jean-Louis Bienvenu, Jean-Pierre Guichard, Marc Testault, Pascal Piquet, Yves Rio, Serge Corfa**. Seule **Mireille Poupineau** pris par des engagements familiaux était absente.

En sa qualité de Délégué Syndical Central CFDT, **Serge Corfa** eu la lourde tâche de signer pour la CFDT la convention collective, l'accord sur l'intéressement, l'accord de participation de groupe, l'accord sur la préretraite progressive, l'accord sur les handicapés et les dispositions transitoires.

Jean-Luc Delenne Directeur des Relations Sociales faisait de même pour Carrefour.

En tout plus de 120 pages à signer en 17 exemplaires.



La RTT en tête de gondole

Premier accord RTT dans un grand groupe de distribution, le texte signé chez Carrefour s'inscrit dans la convention d'entreprise. Un texte qui permet de lier la réduction du temps de travail à la "moralisation" des temps partiels.

Article paru dans le numéro 2740 du 15 avril de la revue "Syndicalisme Hebdo"

Un article parmi la vingtaine parus dans la presse du mois d'avril.

Grand ménage de printemps chez Carrefour.

À l'occasion des négociations sur les 35 heures, les partenaires sociaux en ont profité pour revoir la convention d'entreprise. Une convention datant de 1985, voulue par FO, et qui instaurait des grilles de salaires différentes suivant les magasins. «Entre deux établissements, la différence de rémunération pour des caissières de même ancienneté pouvait atteindre 20.000 F par an», s'insurge Serge Corfa, délégué syndical central du groupe Carrefour. La nouvelle convention, signée le 31 mars dernier par la CFDT, la CGC, la CFTC, et FO unifie le statut du personnel pour tous les magasins intégrés, exclusion faite des établissements franchisés.

Dans le même texte, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur la réduction du temps de travail. Une RTT hebdomadaire de près de 2%. Pourquoi si peu ? Les salariés ne travaillaient déjà que 35 heures 3/4 par semaine (pause non comprise). Cette réduction de 45 minutes, sans baisse de salaire, est accompagnée d'une semaine de congé en plus.

Mais le point le plus important est sans conteste celui des salariés à temps partiel, qui tout en voyant leur plage horaire de travail élargie - comme dans de nombreux accords - bénéficient aussi d'une réduction du temps travail. Explication: les salariés à temps partiel ne pourront plus travailler moins de 28 heures (contre 25 heures auparavant), mais comme les salariés à temps plein, auront droit à la semaine de congés supplémentaire. Enfin, pour compenser l'avantage du passage à 35 heures (réduction de 2%), dont ils sont de fait exclus, leur rémunération est augmentée de 2,10%.

Un «accord solidaire»

Mais si les droits sont les mêmes, les obligations aussi. Pour l'ensemble des salariés, la RTT s'accompagne d'une modulation du temps de travail sur l'année, sur la base d'une variation hebdomadaire encadrée de plus ou moins six heures.

Côté embauche, l'accord, qui se passe des aides de l'État, prévoit la création de mille nouveaux emplois équivalents temps plein, sur un effectif de 40.412 équivalent temps complets (environ 50.000 salariés). À ce chiffre s'ajouteront 250 postes de travailleurs handicapés sur trois ans. Ce qui permet à Carrefour d'atteindre un quota légal que l'entreprise ne respectait pas jusqu'alors.

Le texte (120 pages!) a été accepté par plus de 80% des adhérents CFDT de Carrefour. Serge Corfa le présente comme un «accord solidaire», parce qu'il bénéficie plus à ceux qui avaient moins», c'est-à-dire les travailleurs à temps partiel. Un avis partagé par la fédération des Services qui juge «l'accord globalement bon».

Ce texte que tout le monde attendait dans la grande distribution pourrait bien donner le "la" des prochaines discussions. «On négocie à Casino, mais on a quelques problèmes sur la notion de temps de travail effectif», glisse Johnny Ramos, secrétaire fédéral, content d'annoncer aussi, et non sans malice, l'accord signé chez Toys'R'Us, qui «est la première boîte américaine à appliquer les 35 heures avec les aides de l'État français» ... Qui plus est en défensif.

**Vous l'avez
souhaité,
la CFDT signe**

**NAO 2009
La CFDT signe**

80 délégués syndicaux CFDT se sont réunies le 26 mars à Evry pour décider de leurs positions sur l'accord 2009 et évoquer :

**L'absence de stratégie commerciale de Carrefour
Les inquiétudes sur l'emploi et les conséquences sur les conditions de travail.
La rédaction imprécise de cet accord et les difficultés à venir d'application.**

Après présentation et explications des accords les votes ont été enregistrés.

Plusieurs sections, favorables à la signature, sont aussi favorables à des actions visant principalement les conditions de travail et l'emploi.

La CFDT invite ses sections à rester vigilantes sur l'application de l'accord,

Poursuit ses actions pour obtenir les demandes contenues dans sa plate forme revendicative

Se mobilise dès à présent sur l'impact des décisions économiques de l'entreprise, principalement sur l'emploi et les conditions de travail.

Les délégués CFDT Carrefour se retrouveront rapidement dans les actions proposées par la confédération et lors de l'assemblée générale des actionnaires Carrefour le 28 avril à Paris.

Décisions CFDT pour ou contre la signature de l'accord NAO 2009

7968 personnes ont répondu au sondage de la CFDT

66,52 % pour la signature de l'accord

69 sections syndicales CFDT ont fait parvenir un avis (61,6%)

54 sections pour (78,26%)

15 sections contre (21,73%)



Décisions CFDT pour ou contre la signature de l'accord NAO 2009

**NAO
2009**

Avis des salariés et Vote sections		
Section syndicale	Pour	Signature
Aix en Provence	49,5%	CONTRE
Amiens	78,4%	POUR
Angers Grand Maine	98,9%	POUR
Angers St Serge	92,1%	POUR
Anglet	62,5%	POUR
Antibes	33,8%	CONTRE
Bassens	94,3%	POUR
Beaucaire	91,1%	POUR
Begles	65,1%	POUR
Bourges	100,0%	POUR
Brest	24,3%	CONTRE
Caen	71,3%	POUR
Chalons En Champagne	87,0%	POUR
Chambery Chamnord	83,3%	POUR
Chartres	91,0%	POUR
Chateau Thierry	96,9%	POUR
Chateauroux	99,1%	POUR
Cherbourg	39,3%	CONTRE
Cholet	71,9%	POUR
Collégien	67,4%	POUR
Créteil Soleil	66,7%	POUR
Epernay	88,0%	POUR
Etampes	97,3%	POUR
Evry 2		POUR
Evry Siège	100,0%	POUR
Flins S/ Seine	98,5%	POUR
Gruchet Le Valasse	60,0%	POUR
Guingamp	62,5%	CONTRE
Hérouville St Clair	94,7%	POUR
Ivry S/ Seine	71,5%	POUR
L'Hay les Roses	84,3%	POUR
Labège	95,6%	POUR
Laon	77,2%	POUR
Limay	96,8%	POUR

Lorient	1,9%	CONTRE
Lormont	92,7%	POUR
Lyon La Part-Dieu	98,5%	POUR
Marseille Grand Littora	17,6%	CONTRE
Marseille Le Merlan	46,2%	CONTRE
Merignac	91,4%	POUR
Mondeville	78,5%	POUR
Mont Saint Aignan		POUR
Montesson	38,9%	CONTRE
Nice Lingostière	53,7%	CONTRE
Nice TNL	45,5%	CONTRE
Ollioules	56,4%	POUR
Orléans Place d'Arc	100,0%	POUR
Paimpol	38,3%	CONTRE
Paris Auteuil	0,0%	CONTRE
Perpignan	100,0%	POUR
Portet Sur Garonne	71,5%	POUR
Quimper	59,1%	CONTRE
Rennes Cesson	97,1%	POUR
Saint Egreve	83,6%	POUR
Sallanches	59,6%	POUR
Saran	93,3%	POUR
St Brieuc	34,5%	CONTRE
St Jean de Védas	44,6%	POUR
St Malo	60,0%	POUR
Thionville	73,6%	POUR
Toulouse / Purpan	98,7%	POUR
Trans en Provence	93,1%	POUR
Uzes	94,0%	POUR
Vannes	56,1%	POUR
Vénissieux	0,0%	POUR
Villabé	0,0%	POUR
Villiers en Bière	78,5%	POUR
Vitrolles	77,1%	POUR
Wasquehal	48,7%	POUR
7968 avis ont été recueillis		

**69 réponses
(61,6%)
sur 112 sections
CFDT Carre-
four concernées
par l'accord.**

**54 pour
(78,26%)
15 contre
(21,73%)**

A compléter et à remettre aux responsables de votre avis pour dépouillement.

Section syndicale de...

Question	Nombre de oui	%
Nombre d'employés dans le magasin		
Nombre de réponses recueillies		
Combien de pour la signature		
Combien de contre la signature		
Combien de OUI à une action		
Combien de NON à une action		
Avis de la section	POUR	CONTRE
Signature de l'accord		
Action syndicale		

La CFDT transparente dans ces décisions. Salariés et délégués CFDT décident ensemble





Encadrement La CFDT ne signe pas l'accord

Délégation
CFDT

Propositions de la direction

SALAIRE

*Philippe Pallaruelo
Trans en Provence
Agt maîtrise*

Tous les minima sont augmentés de 1.5 % (sauf le niveau 7A qui est aligné sur la grille de la branche FCD, et passe à 2.235 € au 01 janvier 2009)

*Anne Marcou, Evry
siège, Cadre*

SALAIRES MINIMA à compter du 01 01 2009

*Renaux Jean-Louis
Villiers en Bière, Ca-
dre*

Niveau 7 A : 2235 soit + 3 % - Niveau 7 B : 2 410 soit + 2 %

Niveau 8 et + : 3 240 € soit + 2 %

*Philippe Asker, St
Jean de vedas, Cadre*

Moyenne des augmentations individualisées de l'ensemble des cadres pour l'année 2009 : 2 %

*Thierry Troin, Nice
TNL, Cadre*

Augmentation individuelle de salaire :

En cas d'augmentation individuelle inférieure à la moitié de la moyenne des augmentations individualisées (soit 1 %), le hiérarchique et le directeur de l'établissement devront motiver leur décision et la formaliser par écrit au cadre concerné.



Remise carte PASS

Comme les employés : 7 %, avec un plafond annuel de 10.000 €

Carte master carte normale : gratuite

Carte master carte gold : ramené à 36 € au lieu de 50 €.

Remarque CFDT: Ceci a déjà été obtenu lors des NAO du 12 mars 2009. On ne comprend pas très bien pourquoi la direction trouve le besoin de le préciser.



Prime encadrement

Clarification des règles de communication de la prime encadrement afin de garantir que le salarié ait la connaissance des composantes de son bonus :

- communication du montant et du calcul du bonus au cours d'un en-



entretien spécifique

- formalisation de la communication du montant par la remise d'un document écrit : feuille de bonus 2009

Evolution des cadres

- accès à la bourse de l'emploi pour visualiser les postes disponibles au sein de l'ensemble des BU

- accès à la bourse de l'emploi pour visualiser les différents métiers du groupe ainsi que les fonctions y afférent

Evolution des cadre niveaux 7 A vers 7B

Détermination des modalités de passage de 7A à 7B permettant notamment de gérer la mobilité des collaborateurs :

- formalisation du changement de statut au cours d'un entretien spécifique lors du passage au niveau 7B

- entretien complémentaire avec le permanent RH afin de permettre au collaborateur d'avoir une visibilité sur les postes disponibles pouvant lui correspondre

- entretien trimestriel avec le responsable du salarié, en présence du permanent RH

Formation des cadres

La direction s'engage à s'assurer du niveau de formations des managers en matière de management et d'animation d'équipe afin de déterminer les besoins de chacun et de mettre en place les formations adéquates le cas échéant.

La direction s'engage à assurer une information détaillée auprès de son encadrement afin de développer leurs connaissances sur les dispositions de l'accord GPEC.

Réunion de réflexion sur la dépendance

Engagement de la direction d'entamer une réflexion sur la dépendance 2 réunions les : 26 mai et 18 juin (et plus si nécessaire)

Remarque CFDT: Cet engagement figure dans l'accord NAO 2008 il n'y a donc aucune avancée mais une simple répétition.

Réunion de négociation classifications

Engagement de la direction de tenir une réunion spécifique pour l'encadrement dans le cadre de la négociation sur les classifications

Remarque CFDT: Et ensuite !!!

Jours de repos cadres niveaux 8

Formalisation de la volonté de la direction **d'inciter les cadres niveaux 8 à répartir davantage leur travail sur 5 jours par semaine**, sans remise en cause du principe d'autonomie inhérent aux responsabilités imparties aux cadres des niveaux 8.

Une négociation décevante sur le plan social.

Une direction timide dans ses engagements.

Quelques réponses aux demandes de la CFDT

L'encadrement consulté par la CFDT se prononce contre la signature

Auchan: la CFDT intervient sur la situation de l'encadrement. NAO débute le 31 mars

Problèmes sur les salaires de l'encadrement à Auchan



Lors du bilan 2008 sur les salaires de l'encadrement, nous avons souligné les lacunes de l'accord de 1986 qui n'offre pas des garanties suffisantes sur les minima conventionnels.

L'accord pourrait être amélioré notamment en prenant en compte les évolutions législatives en matière d'égalité.

Nous avons rappelé l'illegalité de payer des salariés en dessous du salaire minimum mensuel garanti par la convention collective

L'écart le plus important que nous avons constaté sur les minima mensuels est de 395 € inférieur à la convention collective !

Quantité de métiers sont concernés :

- Chef de rayon : -310 €/mois ; Chef de secteur : -295 €/mois
- Manager de catégories, Acheteur, Chef de produits : -165 €/mois
- Chargé d'études, Concepteur systèmes et réseaux : -270 €/mois
- Et bien d'autres encore...

Des salariées sont aussi payées en dessous du minimum déduit de leur grille métier définie par Auchan, même en étant au niveau occupé !

Nous avons fait depuis longtemps des propositions pour actualiser et améliorer cet accord datant de 1986. Nous restons en attente...



Plus d'infos sur le blog <http://cfdt-centrale-auchan.hautetfort.com>

La CFDT, c'est faire. 



NAO encadrement

La CFDT ne signe pas

Aucune avancée réelle et pas de négociation.

Les cadres méritent mieux qu'un accord vide !

La CFDT a signé les NAO 2009 qui concernaient tout le personnel car il y a eu, dans ce cadre, des avancées et de véritables négociations. Ce n'est pas le cas pour les NAO spécifiques à l'encadrement

Un accord vide

De nombreuses dispositions qui figurant dans l'accord sont :

- des reprises de l'accord NAO qui s'applique aux employés mais aussi aux cadres (remise sur achat,...)

- d'anciens accords qui à ce jour en sont toujours pas concrétisés (classifications, dépendance, bourse de l'emploi)

- des lois ou convention de branche que l'entreprise doit appliquer, ce qui n'est pas toujours le cas (rémunération, jours de repos).

Cet accord n'est pas un accord négatif mais il ne débouche sur aucune mesure concrète. Des promesses mais pas d'engagements.

Le « CADRE » est-il en voie de disparition ?

Aujourd'hui on est en droit de se poser des questions sur l'avenir des cadres alors que l'on constate dans les magasins une baisse de l'effectif. Quelle va être la conséquence de l'outil « MBC » ou « Modèle Commerçant », sur l'emploi des cadres ? Aucune réponse de la direction

Salaires minima :

2% d'augmentation sur la masse salariale mais quand sera t-il pour chaque cadre ? La direction n'indique pas la répartition de cette augmentation par classification. Il s'agit d'une moyenne globale.

Niveau 7A: L'augmentation n'est que l'application de la grille de la branche.

Niveau 9: la direction refuse de donner le minima, alors qu'il était affiché en 2008 !!!!

Augmentation garantie ?

Point positif mais insuffisant et écrit de façon que personne ne puisse contrôler son application « *En cas d'augmentation individuelle de salaire des niveaux Encadrement, inférieure ou égale à la moitié de la moyenne des augmentations individualisées, le hiérarchique et le directeur de l'établissement devront, lors d'un entretien, motiver leur décision et la formaliser par écrit au cadre concerné.* » Avec ça allez contrôler vos droits !

Prime encadrement :

Le bonus reste un système opaque entre les mains de la direction. Elle refuse de le acter dans les accords d'entreprise.

L'accord est en retrait sur 2008 où des entretiens de suivi de réalisation étaient prévus (non effectués). Toujours pas de critères clairs, fixes, atteignables, actés et signés.

Un manager métier à t'il tous les

moyens et pouvoirs pour gérer le critère D.I. .

Evolution des cadres :

Un grand silence de la direction, qui semble vouloir favoriser une plus grande employabilité des cadres : multi-rayons et même multi-magasins.

Sujets éludés ou repoussés :

Les classifications: des promesses de réunion (il y en a déjà eu). pour quel résultat ?

La dépendance: au stade de la réflexion depuis plusieurs années la direction promet encore des réunions mais refuse de s'engager financièrement.

Les cadres séniors: le sujet n'est même pas abordé.

Repos:

La communication marketing de la direction dans positif: "Les directeurs de magasin et les chefs de secteur ont droit à 2 jours de repos par semaine et 2 jours de suite par mois !!! ... " Mieux que les engagements de la direction aux NAO, il est vrai que les promesses n'engagent que ceux qui y croient alors que les accords ...

CFDT, CGC et CGT ont refusé de signer cet accord. FO, CFTC et CAT ont signé sans expliquer les raisons !

<http://cfdt.carrefour.online.fr>

<http://www.cadres-plus.net>



Possibilités de passer à temps complet pour tous les temps partiel
Aujourd'hui et demain

Tous les salariés à temps partiel chez Carrefour quelque soit leur rayon ou service peuvent bénéficier de la possibilité de passer à temps complet.

Tous concernés

Caisses

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures de travail effectif et inférieur à 35 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions suivantes énoncées au présent titre.

Rayons

Un déploiement de la polyactivité Rayon sera réalisé au cours de l'année 2009 sur le même périmètre de magasin que la polyactivité caisse, pour les salariés à temps partiel ayant un horaire contractuel hebdomadaire compris entre 30 heures effectives et inférieur à 35 heures travaillant au sein des autres secteurs et services du magasin.

Services

Salariés travaillant dans un service: Tous les salariés des services pourront également bénéficier de la polyactivité. (lettre de la DRS du 17 mars en réponse à notre courrier du 14 mars 2009)

Rappel (Accord de 2008)

Revalorisation des temps partiels inférieurs à 30 heures

Les salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est inférieure à 30 heures, et qui pratiquent la modulation, pourront demander la revalorisation de leur contrat de travail à hauteur de 30 heures, dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini au Titre 31 de la Convention Collective Carrefour. Cette revalorisation interviendra dans les deux mois suivants la demande.

Remplacement des salariés à temps complet ayant quitté l'entreprise

Les postes devenus vacants suite au départ d'un salarié à temps complet devront être systématiquement proposés à des salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est égale à 30 heures de travail effectif, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein.

Hérouville

Mise en place de la polyactivité pour les temps partiel caisse

Caisses: 17 temps Complets 2306 h / 73 temps partiels 6465 h

Les plages horaires et les rayons polyactivités proposés:

Epicerie: 5h - 9h lundi jeudi vendredi samedi, 15h - 20h jeudi vendredi

PLS: 5h 9h lundi, 5h - 10h vendredi samedi, 15h - 20h jeudi samedi

Bazar Loisirs: 15h - 20h le jeudi
Jardinage: 15h -20 vendredi samedi

14 salariés sont concernées Mises en oeuvre effective le 6 avril 2009

Nocturnes

A remarquer le nombre d'horaire qui finit juste à la limite de la définition de la nocturne.

La CFDT a demandé en NAO que la polyactivités respecte le nombre limite de nocturne par semaine et que les salariés ne se retrouvent pas 3 jours après 20 h et 2 jours à 20 heures.

Rappel accord (extrait)

Fin de la journée de travail

L'organisation du travail dans les magasins devra permettre aux salariés qui le souhaitent de ne pas effectuer plus de trois nocturnes par semaine civile ou l'équivalent sur une plus longue durée. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés ayant opté pour une organisation de leur horaire de travail îlot et aux salariés à temps partiel ne relevant pas à titre principal du régime général de la Sécurité Sociale.

Sont considérés comme ayant fait une nocturne, les salariés qui ont travaillé au delà de 20h00.

ACCORD 2009

Temps complet choisi

Depuis les accords d'entreprises Carrefour du 31 mars 1999, la Direction et les partenaires sociaux ont entamé une démarche de revalorisation des bases horaires contractuelles des salariés à temps partiels et une meilleure organisation du travail grâce à la mise en place des horaires en îlots et du temps complet choisi.

Afin d'assurer la pérennité de la polyactivité caisses en magasin et de garantir des règles du jeu homogènes, tout en respectant les particularités des magasins, les parties conviennent d'une part, de définir un socle conventionnel spécifique à la polyactivité caisse, et d'autre part, de déployer la polyactivité rayon.

Polyactivité Caisses

Le TITRE 30 « SANS OBJET » de l'accord d'entreprises Carrefour du 31 mars 1999 est remplacé par un TITRE 30 intitulé « TEMPS COMPLET CHOISI »

Polyactivité Caisses

Article 1 : Bénéficiaires

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures de travail effectif et inférieur à 35 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions suivantes énoncées au présent titre.

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation

Article 2 : Condition

Le salarié qui souhaite porter sa base hebdomadaire actuelle à 35H en effectuant ce complément d'heures sur un autre rayon ou service du magasin, devra se porter volontaire auprès de sa hiérarchie. Pour cela, le salarié fait connaître sa demande par écrit auprès de la Direction.

Tout salarié répondant aux critères des bénéficiaires définis par le précédent article peut à tout moment se déclarer volontaire.

L'entreprise s'engage à répondre favorablement à toute demande d'un salarié répondant aux critères dans un délai raisonnable permettant le respect des règles légales et conventionnelles.

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse volontaires se verront proposer, sous réserve d'aptitude médicale, la signature d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée portant leur

base horaire actuelle à temps partiel à 35H de travail effectif.

Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

Article 3 : Organisation

L'affectation sur une zone d'accueil se fait sur décision du magasin tenant compte dans la mesure du possible des vœux des salariés.

La zone d'accueil ainsi que les horaires proposés en polyactivité ne sont pas définitifs.

Cependant, la durée de l'affectation dans une zone d'accueil doit permettre au salarié d'acquérir une réelle expérience.

Article 4 : Information des IRP

L'entreprise s'engage à effectuer un bilan trimestriellement auprès du Comité d'Etablissement et du CHSCT et à communiquer à cette occasion un bilan de la polyactivité en magasin (effectifs, horaires, zone d'accueil...).

Polyactivité Rayon

Conformément aux dispositions de l'accord du 13 mars 2008, un test a été réalisé sur cinq magasins, Toulouse Purpan, Reims Tinquieux, Evry 2, Aire / Lys, Vénissieux, afin de réaliser la faisabilité d'une polyactivité des salariés à temps partiel des rayons.

Les résultats du test permettent d'envisager la mise en œuvre du processus sur un périmètre plus étendu.

Un déploiement de la polyactivité Rayon sera réalisé au cours de l'année 2009 sur le même périmètre de magasin que la polyactivité caisse, pour les salariés à temps partiel ayant un horaire contractuel hebdomadaire compris entre 30 heures effectives et inférieur à 35 heures travaillant au sein des autres secteurs et services du magasin.

Il est ici précisé que les heures de polyactivité seront mises en œuvre au sein des autres filières commerciales du magasin (hors caisses).

Les salariés occupant des emplois de niveaux I à IV à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est au moins égal à 30 heures de travail effectif et inférieur à 35 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions définies dans le présent article.

Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation.

Le salarié qui souhaite porter sa base hebdomadaire actuelle à 35H en effectuant ce complément d'heures sur un autre rayon ou service du magasin, devra se porter volontaire auprès de sa hiérarchie. Pour cela, le salarié fait connaître sa demande par écrit auprès de la Direction du magasin.

Tout salarié répondant aux critères des bénéficiaires peut à tout moment se déclarer volontaire.

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.

Les salariés volontaires se verront proposer, sous réserve d'aptitude médicale, la signature d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée portant leur base horaire actuelle à temps partiel à 35H de travail effectif leur base hebdomadaire contractuelle.

Les salariés ayant signé un contrat de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

L'affectation sur une zone d'accueil se fait sur décision du magasin tenant compte dans la mesure du possible des vœux des salariés.

La zone d'accueil ainsi que les horaires proposés en polyactivité ne sont pas définitifs.

Cependant, la durée de l'affectation dans une zone d'accueil doit permettre au salarié d'acquérir une réelle expérience.

Les comités d'établissement des magasins seront associés à la mise en place de ce dispositif et à ce titre, seront préalablement informés et consultés avant toute mise en œuvre du projet au niveau de l'établissement concerné.

Attention

La possibilité pour des salariés à temps partiel de bénéficier d'un contrat à temps complet exige des délégués une attention de tout instant pour éviter les dérives et l'oubli des engagements.

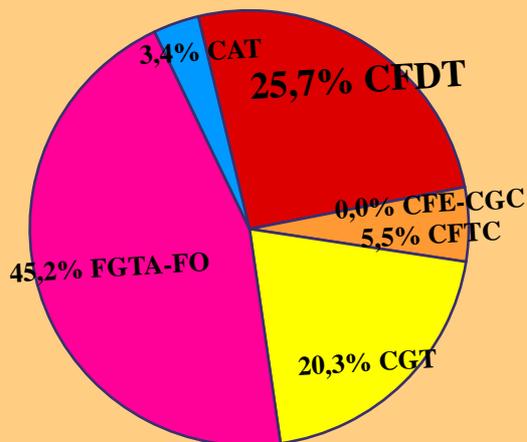
Ainsi la direction a ajouter dans l'accord 2009 un paragraphe qui n'était pas présent en 2008 "Ce dispositif est ouvert aux salariés bénéficiant de la modulation". Nous interpellerez la direction pour savoir qu'est, pour elle, la signification de ce paragraphe. Pour nous tous les salariés peuvent bénéficier des 35 heures.

ELECTIONS CARREFOUR

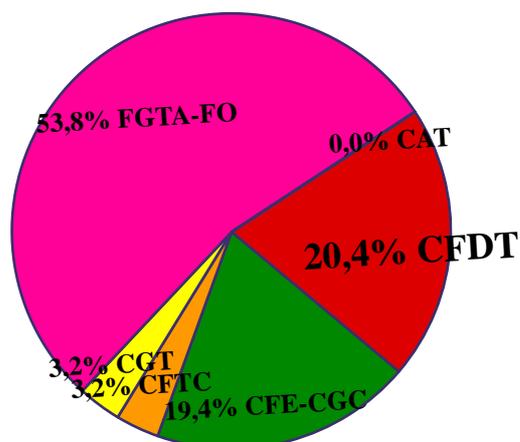
Représentativité dans les hypermarchés

NB de voix obtenus par syndicat au 1er tour des élections CE (ou à défaut DP) par collèges						
	Collège employé					
44862 votes exprimés	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FGTA-FO	CAT
Total format hypermarchés	11508	0	2469	9115	20266	1504
Total en % format hypermarchés	25,65%	0,0%	5,50%	20,0%	45,17%	3,35%
	Collège Agents de maîtrise					
93 votes exprimés	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FGTA-FO	CAT
Total format hypermarchés	19	18	3	3	50	0
Total en % format hypermarchés	20,40%	19,40%	3,20%	3,20%	53,80%	0,0%
	Collège Cadres					
1740 votes exprimés	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FGTA-FO	CAT
Total format hypermarchés	46	888	22	58	677	49
Total en % format hypermarchés	2,64%	51,03%	1,26%	3,33%	38,91%	2,81%
	Tous Collèges					
45910 votes exprimés	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FGTA-FO	CAT
Total format hypermarchés	11360	906	2494	9004	20593	1553
Total en % format hypermarchés	24,74%	1,97%	5,43%	19,61%	44,86%	3,38%

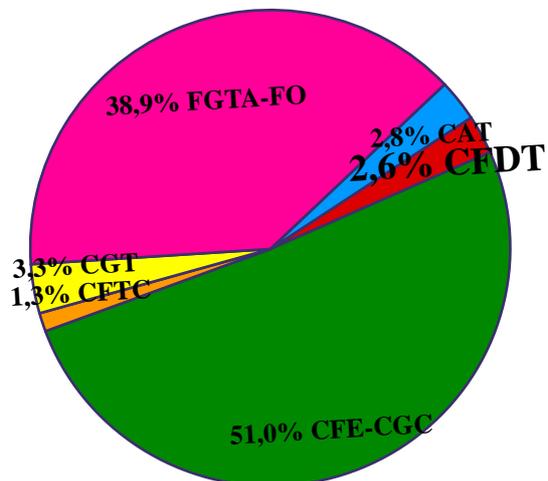
Elections CE: voix collège employé



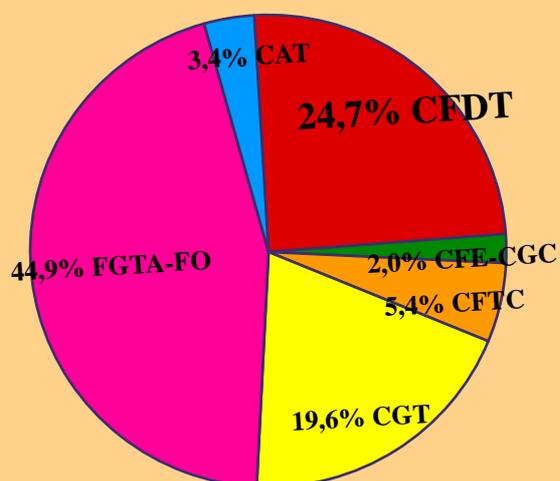
Elections CE: voix collège agent de maîtrise



Elections CE: voix collège cadre



Elections CE: voix tous collèges





Carrefour, Auchan... Silence on dégraisse !!

De plus en plus les infos qui nous parviennent concernent la dégradation de l'emploi et des conditions de travail.



Amiens

Le section CFDT écrit au directeur régional

Monsieur le Directeur régional,

Vous avez visité il y a quelques jours notre magasin pour faire un point sur le matériel, les équipements et les locaux. Nous avons reçu diverses informations des demandes provenant de notre directeur ainsi que des salariés.

Seulement, je me permets de vous signaler l'inquiétude que l'ensemble du personnel a sur les investissements que ne cessent de faire notre concurrent AU-CHAN (agrandissement mobilier, service client). Il suffit de comparer le rayon produit frais qui est installé dans leur magasin d'AMIENS, le notre projette vraiment une image d'un vieux magasin. Comme toujours à chaque visite sur notre site, vous ne parlez à aucun moment d'éventuels projets tels que notre agrandissement et les changements de mobiliers, ce dont nous aurions grandement besoin dans notre magasin à plusieurs niveaux : caisses, rayon traiteur, rayon poissonnerie, fruits et légumes, etc.

J'espère, Monsieur RODRIGUEZ que vous comprendrez donc notre inquiétude face à l'avenir du site d'AMIENS et que vous nous apporterez rapidement une réponse à toutes nos interrogations.

Mérignac

La section syndicale au vu de la situation du magasin à poussé un "coup de gueule" via un affichage.

Le 10 avril sur 64 caisses 30 ouvertes et 34 fermées. La réduction du personnel a des limites les clients sont furax les hôtesse de caisses se font incendier

Bonjour le respect du client sans parler des ruptures importantes sur les 1er prix et les marques Carrefour.

Si nous voulons couler les hypers c'est la bonne méthode si c'est la stratégie pour faire plus de clients pour Carrefour Market nous sommes dans la bonne voie !!!!!

Entre 2007 et 2009 61 salariés en moins. Les salariés en ont raz le Bol.

Vannes

Si on fait le point sur les effectifs entre janvier 2009 et janvier 2008 nous avons en équivalent temps plein: 310,67 salariés et 308,31 salariés = **2,36 salariés** en moins.

Si on fait le point sur les heures travaillées entre janvier 2009 et janvier 2008 nous avons: 472.418 et 496.384 soit **23.966** heures travaillées en moins ou **4,83%**. Avec des disparités:

Moins **4,34%** en moins en alimentaire dont - 4995 h au P.F.,

Moins **7,74%** en non alimentaire dont - 3.439 h au Bazar, - 3833 h à l'EPCS, - 2511 h au Textile,

Moins **8,37%** aux caisses.

Le record revenant au bricolage avec **moins 19,42%**.

Mais on n'a pas licencié!

Une précision: l'absentéisme à lui augmenté passant de 6,97% à 7,69%. Relation de cause à effet ?



Auchan

Les sections CFDT Auchan accueillent favorablement l'annonce médiatique des bons résultats du groupe, cependant ceci ne doit pas faire oublier la dure réalité à laquelle nous sommes tous confrontés.

Hélas, demain à Auchan comme dans les autres entreprises, nous devons nous aussi subir la crise. L'augmentation massive du chômage annoncée, + 400 000 personnes en 2009, impactera forcément la consommation donc l'activité des magasins.

La nouvelle loi « LME », avec la disparition des marges arrières (Remises fournisseurs) et les délais écourtés pour les règlements fournisseurs, va forcément impacter les résultats, donc les primes de progrès et la participation qui

représentent une part importante des rémunérations jusque 20% à

Lors de la prochaine négociation annuelle du 31/03, la DRH devra tenir compte de toutes ces perspectives, pour faire en sorte que, le pouvoir d'achat des salariés d'Auchan puisse être maintenu par une hausse significative des salaires qui, hors primes, est proche du SMIC.

En parallèle à cette crise, les fortes ambitions de l'entreprise sur son développement à l'international, nous font craindre des pressions fortes sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail.

La fuite en avant des gains de productivité avec des concepts de taylorisation qui apparaissent sur les nouvelles organisations, nous alerte sur une intensification, toujours plus forte du travail, qui vise à la fin du fin à diminuer les effectifs ; donc les emplois à pourvoir.

Le dernier accord Emploi « GPEC » signé le 23/03 avec sa clause de sécurisation obtenue après les opérations « SBAM CFDT » Sans Borne Automatique Merci (80.000 signatures), montre bien la nécessité de construire des rapports de force afin d'obtenir des garanties réelles www.sbam2.fr

Malgré ces annonces économiques rassurantes sur la santé de l'entreprise, les sections CFDT à Auchan restent en veille et affirment avec détermination leurs revendications qui, s'inscrivent complètement dans le mouvement social actuel : sécurisation des emplois, relance de l'économie par la consommation et le pouvoir d'achat)

Extrait de l'accord GPEC :

Article 3 : ...Une veille particulière sera exercée à propos des nouvelles technologies,..... Un bilan précis des perspectives sociales sera présenté au préalable à tout déploiement généralisé de nouvelles technologies pouvant impacter l'emploi.

Le serpent qui se mord la queue !

Le chiffre d'affaire est en baisse on baisse les effectifs et les heures de ce fait on mécontente le client (attente aux caisses, rayons vides, personnel stressé...) qui va ailleurs... le cercle sans fin.

De nombreuses sections constatent une forte baisse des effectifs sans commune mesure avec la baisse du chiffre d'affaire.

La CFDT invite ses délégués à s'informer et comparer chiffre d'affaire, effectifs et heures travaillées dans le magasin rayon par rayon en demandant ses données au comité d'entreprise.

Exemple de l'effectif d'un magasin de 10 000 m2 le 1er janvier 2009

Effectif total 330 salariés soit 38 150.80 heures travaillées

213 Temps Complètes ont réalisé 27 880.27 heures

117 Temps Partiel ont réalisé 10 270.53 heures

Chiffre à comparer avec les mois 2007-2006... et le chiffre d'affaire

Si vous n'arrivez pas à obtenir ces chiffres faites nommer un expert par le comité d'entreprise !

Demain balances aux caisses comme à St Junien ?



SMIC ET FORFAIT PAUSE

La CFDT devant les conseils de prud'hommes



Les salariés Carrefour devant les conseils de Prud'hommes d'Anglet et d'Avranches



Carrefour Anglet

128 salariés déposent un dossier pour demander le paiement des heures de pause

Recours collectif contre Carrefour

Le 24 octobre 2008, Carrefour était condamné à Lyon à une amende record : plus de 1,2 million d'euros pour sanctionner le paiement de certains salariés à un taux inférieur au Smic horaire. C'est l'affaire du « forfait pause » désormais bien connu des salariés de la grande distribution.



Depuis cette décision du tribunal lyonnais, des recours collectifs ont été organisés auprès des tribunaux de prud'hommes. C'est le cas à Bayonne où une pile de dossiers est en préparation : 128 salariés de Carrefour, épaulés par le syndicat CFDT, ont lancé des procédures individuelles qui vont être remises le 1er avril à Maître Jean-Baptiste Etcheverry, l'avocat de la CFDT.

Il s'agit pour ces employés d'obtenir un salaire horaire au niveau du Smic, soit 5 % des sommes qu'ils ont perçu, durant une période de 2004 à 2008. Les sommes en jeu sont de quelques euros ramenées au mois mais le manque à gagner se chiffre lui, selon les cas, entre 1 500 et 2 900,00 ?.

À la suite d'accords signés par certains syndicats dans diverses entreprises de la grande distribution (Carrefour, Auchan, Champion...) le forfait pause, représentant 5 % du smic, était intégré dans le salaire.

En 2006, les syndicats non-signataires de l'accord (CGT, CFDT), ont alerté l'inspection du travail : en intégrant dans le salaire ce fameux forfait, les salariés effectuaient une heure de travail qui leur était payée moins d'une heure de Smic. C'est à la suite des procès-verbaux dressés par l'inspection du travail que Carrefour a été condamné par le tribunal de police à verser la fameuse amende de 1,2 million. Un jugement qui a, par la même occasion, ouvert aux salariés lésés, la porte du tribunal des Prud'hommes.





Carrefour Avranches 52 salariés aux prud'hommes

Lundi matin, au conseil des prud'hommes d'Avranches, l'audience de conciliation entre 52 salariés du Carrefour de Saint-Martin-des-Champs et leur directeur, Pascal Deve, n'a rien donné. Soutenus par la CFDT services, ces salariés exigent « le paiement, pour les cinq dernières années, du salaire correspondant au temps de pause, soit 5 %, que Carrefour déduit du taux horaire brut », explique Me Élise Brand, leur avocate caennaise. Ce qui représente 3 000 € en moyenne par salarié. Les employés demandent également à être dédommagés des frais d'entretien et de nettoyage de la tenue de travail imposée par leur employeur. À Avranches, hier, aucun terrain d'entente n'a été trouvé. L'affaire sera donc jugée le 18 novembre.

Une centaine de salariés de Carrefour Cherbourg ont également saisi les prud'hommes pour les mêmes raisons. La date de l'audience de conciliation n'est pas encore fixée.



*Philippe Jegou
Délégué syndical CFDT*

Paimpol

La CFDT envoie l'huissier à la direction

Depuis 2004 les salariés de Paimpol (et de Guingamp) aidés par les délégués délégués CFDT poursuivent Carrefour sur des non paiement du temps de pause (résumé dans l'Hyper n°241/07) . A chaque procès (nombreux) les juges donnent raisons aux salariés et condamnent Carrefour a payer de fortes sommes (3000 à 5000 euros).

Sauf que Carrefour est un mauvais payeur et "oublie" de verser à chaque salarié la totalité des sommes (environ 100 euros par personne dont l'article 700 du NCPC).

La CFDT après des courriers sans réponse a demandé à un l'huissier de justice de récupérer ces sommes par tous les moyens légaux. Celui-ci a procédé à une saisie dans les locaux du magasin de Paimpol le 24 fevrier dernier (les caisses !!) et demande qu'a défaut du solde intégral de cette dette avant le 25 mars, il soit procédé à la signification de vente du mobilier saisi avec toutes les conséquences que cela pourra comporter pour les clients, notamment en matière de publicité à la mairie et dans la rubrique des annonces judiciaires du journal local.

Au final l'entreprise s'est engagée à payer !!!

Il est regrettable d'en arriver là mais comme nous l'avons déjà dit Carrefour se croit au dessus des lois de la République.



Versement de la Participation 2008

Pour les salariés qui ont demandé la perception immédiate de la participation, les virements bancaires ou l'édition des chèques seront émis à compter du 1^{er} avril 2009.

Compte tenu des délais de transactions interbancaires pour les virements bancaires, des délais d'édition et d'acheminement postal pour les chèques, les salariés concernés recevront donc leur règlement dans les 15 premiers jours d'avril 2009 au plus tard.

Pour mémoire, les salariés qui ont demandé le placement sur le PEG, le PERCO, ou qui n'ont pas répondu, verront leurs avoirs placés sur le FCPE du PEG Carrefour Court Terme à compter du 1^{er} avril.

Les relevés d'opéré seront envoyés à partir du 10 avril.



Retraite complémentaire à 60 ans

Retraite complémentaire

Les règles actuelles prolongées jusqu'à fin 2010

Le patronat et les syndicats ont conclu lundi leurs négociations sur l'avenir des retraites complémentaires. Les règles actuelles, qui arrivaient à expiration le 31 mars, seront prolongées jusqu'à fin 2010.

La prolongation permettra de lever l'incertitude qui pesait sur le financement de la retraite complémentaire entre 60 et 65 ans. Ce point constituait l'enjeu le plus immédiat de la négociation. Le projet d'accord, qui sera soumis aux différentes instances syndicales, prévoit la reconduction du dispositif (AGFF) qui permet de bénéficier d'une retraite complémentaire avant 65 ans sans pénalités. Une non-reconduction, que le patronat n'avait cependant pas exclue, aurait entraîné une baisse pouvant aller jusqu'à 22% des pensions complémentaires pour les salariés liquidant leur pension après le 1er avril.

«Le Medef a fait preuve pour une fois de sagesse», a déclaré Jean-Louis Malys, de la CFDT. Il a en outre indiqué que la CFDT prendrait dans la semaine sa décision sur la signature du projet d'accord. Après avoir renoncé à obtenir cette mesure «structurelle», l'organisation patronale a proposé aux syndicats, lors de la dernière séance de négociation sur l'avenir du régime de retraites complémentaires des salariés du privé, de prolonger jusqu'à fin 2010 la validité de l'actuel accord, qui expire le 31 mars. Sa prolongation implique le maintien du niveau actuel des cotisations et une poursuite de la baisse relative des pensions par rapport aux cotisations. Les syndicats souhaitent une augmentation des cotisations et une stabilisation du rendement, c'est-à-dire ce que rapportent en terme de pensions les cotisations versées.

La retraite complémentaire représente en moyenne deux tiers de la retraite globale des cadres et un tiers de celle des employés.

Ikéa lance un service de covoiturage

La marque dévoile un nouveau service de covoiturage à destination de ses clients. Lancé en partenariat avec Comuto, éditeur de covoiturage.fr, le site dédié à ce service, permet à l'internaute de connaître la liste des 26 magasins proposés en point de départ et d'arrivée, les coordonnées GPS des magasins intégrées à la cartographie pour des trajets ludiques et visuel, et la place disponible dans le véhicule du conducteur en fonction de la tailles des meubles susceptibles de prendre place. La plate-forme donne ainsi la parole à ses membres qui peuvent partager avis et témoignages pour recommander conducteur et passager.

Amendes

Le chef d'entreprise est redevable des amendes pour les contraventions à la réglementation sur les vitesses maximales autorisées, commises avec un véhicule immatriculé au nom de sa société

L'article L. 121-1 du code de la route affirme le principe de la responsabilité pénale du conducteur d'un véhicule, pour les infractions commises par lui dans la conduite de ce véhicule, et les articles L. 121-2 et L. 121-3 de ce même code posent le principe de la responsabilité pécuniaire du titulaire du certificat d'immatriculation d'un véhicule pour certaines infractions.

S'agissant des contraventions à la réglementation sur les vitesses maximales autorisées, l'article L. 121-3 dispose que le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule est redevable pécuniairement de l'amende encourue, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol ou de tout autre événement de force majeure ou qu'il n'apporte tous éléments permettant d'établir qu'il n'est pas l'auteur véritable de l'infraction.

Lorsque le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule en infraction est une société, cette dernière disposition est sans objet, dès lors qu'une personne morale, par définition inapte à la conduite d'un véhicule, ne peut jamais être l'auteur véritable d'une infraction de la nature de celle qui est poursuivie.

Le dernier alinéa de l'article L. 121-3 vise précisément, par renvoi à l'article L. 121-2, le cas où le certificat d'immatriculation du véhicule est établi au nom d'une personne morale, ce dernier article disposant que "lorsque le certificat d'immatriculation du véhicule est établi au nom d'une personne morale, la responsabilité pécuniaire prévue au premier alinéa incombe, sous les mêmes réserves, au représentant légal de cette personne morale".

L'employeur est donc tenu au paiement de l'amende pour infraction au code de la route sauf dénonciation du conducteur

Attention !

1. L'employeur ne peut se faire rembourser par le salarié contrevenant par une retenue sur salaire ! « Qu'en statuant ainsi, alors que la retenue sur salaire pour le remboursement des contraventions afférentes à un véhicule professionnel mis au service du salarié est illégale, fût-elle prévue par un contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés » (Cass.soc., 11 janvier 2006)

2. L'employeur ou son délégataire est responsable à titre personnel et non comme simple payeur de la violation des règles concernant l'équipement ou la surcharge du véhicule.

Article L121-1 du code de la route

Le conducteur d'un véhicule est responsable pénalement des infractions commises par lui dans la conduite dudit véhicule. Toutefois, lorsque le conducteur a agi en qualité de préposé, le tribunal pourra, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes de police prononcées en vertu du présent code sera, en totalité ou en partie, à la charge du commettant si celui-ci a été cité à l'audience.

Dialogue social

Les DRH jugent les délégués du personnel et les délégués syndicaux inutiles

Seul le CE trouve grâce à leurs yeux.

9 DRH sur 10 jugent inutiles les délégués du personnel et les délégués syndicaux. 40 % les supprimeraient bel et bien. Tel est le verdict prononcé par la quarantaine de DRH de grande entreprise, membres du Cercle des DRH < <http://www.lecercledesdrh.com/> >, consultés sur la réforme des institutions représentatives du personnel. Le sentiment des DRH est aussi sévère à l'encontre du comité de groupe et du comité d'entreprise européen. Le CHSCT n'est pas mieux logé. 24 % des DRH le passeraient bien à la trappe quand 10 % seulement trouvent qu'il représente correctement les salariés

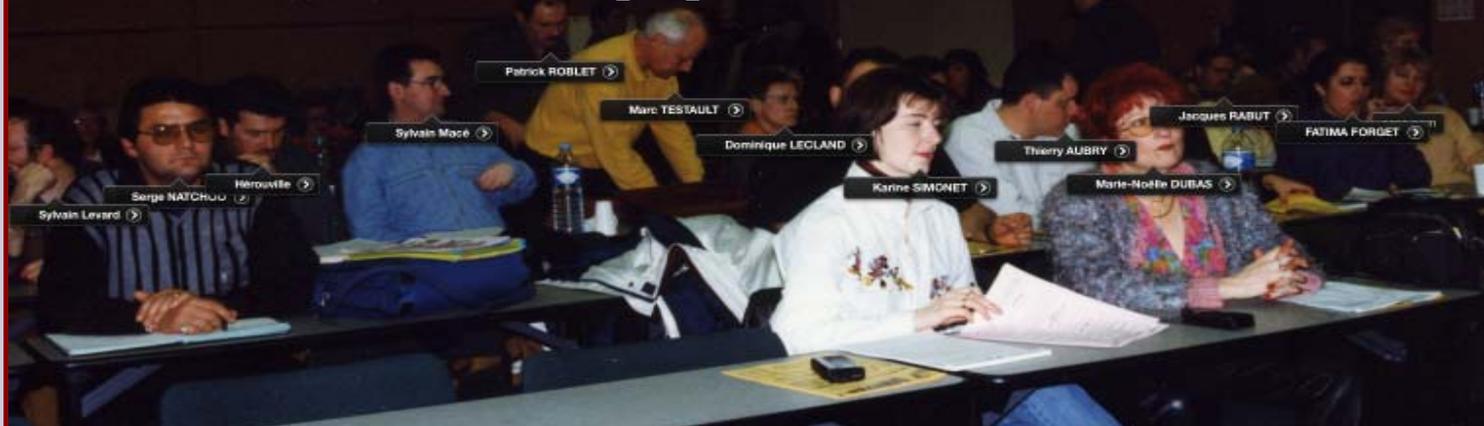
Et s'il ne restait que le CE

En revanche, 3 DRH sur 4 jugent le comité d'entreprise comme l'instance représentative du personnel la plus utile. Il est aussi celle qui représente le mieux les salariés et qui prend le mieux en compte les intérêts de l'entreprise, selon eux. Quand il s'agit de considérer la légitimité d'un représentant du personnel, l'échantillon met en avant les qualités de négociateur de l'intéressé (48 %) puis les résultats électoraux obtenus à titre personnel (34 %).

Pistes de réforme

Pas rancuniers, les DRH considèrent toutefois qu'un meilleur dialogue social passerait par le développement de sujets susceptibles d'être négociés par un accord collectif et par une plus grande diffusion de l'information auprès des représentants du personnel. Du coup, ils sont majoritaires à trouver pertinent de réformer les sujets soumis à l'avis des IRP. En outre, il serait, selon eux, nécessaire de revoir la nature et la périodicité des informations à leur remettre.

18-19 mars 1999
Les sections CFDT préparent les accords Carrefour



26 mars 2009
Les sections CFDT consultent pour les NAO 2009



Journée
d'action
syndicale le
1 mai



L'Hyper !

