

La gazette des délégués CFDT Carrefour

Assemblée Générale des actionnaires Carrefour Paris le 28 avril 2009



18 délégués CFDT et "actionnaires" présents

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



**Manifestation
unitaire du
1er mai**

P. 04



**Infos du
Hard
discount**

P. 10



**Santé et
sécurité au
travail**

P. 23

▼ Ouverture

Sommaire et indices	page 02
Je vous écris !	page 03

▼ Manifestation

1er mai, journée unitaire	page 04
---------------------------	---------

▼ Actionnaires

Assemblée générale	page 06
Actionnariat salarié	page 09

▼ Hard discount

La mode est au hard discount	page 10
Hard discount ?	page 12

▼ Dans les coulisses

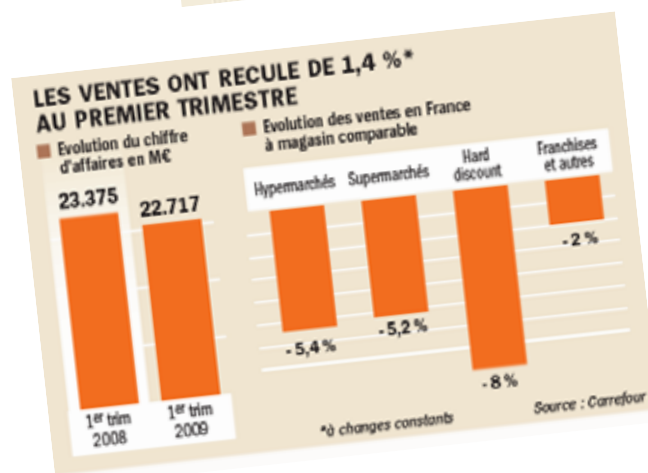
Ouvertures le dimanche	page 13
Smic et forfait pause	page 15
Nouvelles CFDT Carrefour	page 18

▼ Restructurations

Plan social SAV annulé	page 19
7.500 CV reçus !	page 20
Restructurations au CCE	page 21

▼ Santé et sécurité au travail

Caisses nouvelles conditions	page 23
Stress au travail	page 26



**Bonjour,
Je t'écris ces quelques mots que
tu liras peut être, je l'espère !**



Par Serge Corfa et X...
Délégués CFDT

Bonjour Serge,

Cela faisait longtemps... je reviens de vacances et le travail est de nouveau au rendez-vous.

Notre magasin est comme le temps, maussade et froid.

Notre concurrent est ouvert depuis un mois et nous sommes en pleine guerre commerciale, employés et cadres tous dans la même galère.

Le magasin subit de plein fouet l'arrivée de ce concurrent -20% de chiffre d'affaire le premier mois.

Nous CFDT nous faisons le maximum pour conserver les emplois malgré les courriers de convocations qui fusent de la direction pour des soucis relations clients/employés : deux en une semaine, le ménage est commencé !!!

J'ai dénoncé la modulation sauvage sur la batterie de caisse, les filles en ont ras le bol, mais elles ne bougent pas... encore.

Les caisses automatiques se mettent en place courant juin, nous les boycotteront avec les hôtesses de chez nous.

Les vendeurs EPCS sortent plus ou moins leur CA vu les clients divisés entre les deux magasins.

Pour les autres à part les soucis d'horaire, le non respect des journées de modulation, et la validation des congés payés les soucis s'arrêtent là...

Les dossiers pour le smic, avec ceux de FO, sont au nombre de 50. Cela n'a pas trop affolé les salariés, récupérer leur dû, n'est pas leur priorité. Il est vrai qu'aujourd'hui conserver son emploi ou défendre ses conditions de travail est prioritaire.

Au final certains salariés choisissent de démissionner ou se mettent en absences injustifiées

trop marre de travailler en personnel réduit avec des horaires de m... et non respectés.

Dans ce climat qui se détériore de plus en plus la majorité des salariés font le gros dos et se disent qu'ils ne sont pas si mal.

Notre rôle consiste d'abord à renseigner les salariés qui viennent au local syndical et parfois c'est tout.... On nous demande surtout un rôle de tampon, les gens ne veulent pas trop être vu avec les syndicats, sauf acculés nos interventions doivent se faire discrètement.

Une situation qui commence à m'agacer, à un moment il faut assumer ces actes, les salariés veulent nous voir agir, alors c'est ensemble.... Je fais ma propre guerre !!!! toute seule et ça m'épuise.

L'avenir est sombre, la direction nous a expliqué que les frais de personnel sont encore trop haut, ce qui veut dire qu'il y a encore trop de personnel, je me demande ou ils vont trouver les postes (des personnes) à supprimer .

Tout le monde part et on a de moins en moins de bras c'est lamentable.

Mais dans tout ce tableau sombre une lueur d'espoir nous avons fait 25 nouveaux adhérents on monte et finalement ça donne envie de continuer.

J'espère que les gens vont un peu moins se renfermer sur eux, et plus se manifester...

Je vous dis à très bientôt

Par choix j'ai conservé l'anonymat de ce courrier , il aurait pu être écrit par n'importe quel délégué(e) de Carrefour (et d'ailleurs). Toutes les couleurs de l'arc en ciel sont là; lassitude, révolte, espoir, confiance !

Pas facile d'être délégué (e) mais un rôle si important en ce moment.

MANIFESTATION

1er mai, journée unitaire



APPEL POUR LE 1er MAI
des organisations syndicales
CFDT, CFTC, FO, CGT, CFE-CGC,
FSU, Solidaires, Unsa

**1er mai : 280
manifestations**

**Huit syndicats
appellent les sa-
lariés à partici-
per à l'un des
280 manifesta-
tions et rassem-
blements organi-
sés le 1er mai au
nom de l'emploi
et du pouvoir
d'achat.**

**Les confédéra-
tions se réunis-
sent le 4 mai
pour décider des
suites à donner à
leur action.**

Les syndicats CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC, FSU, UNSA et Solidaires se sont réunis lundi après-midi pendant quatre heures

Après les importantes manifestations des 29 janvier et 19 mars dernier, les syndicats entendent rester mobilisés et appellent à une journée de manifestation unitaire le 1er mai pour obtenir un changement de cap de la politique économique et sociale face à la crise.

La rencontre de ce lundi avait pour objectif de discuter dès maintenant d'éventuelles suites à ces manifestations, mais les syndicats ne sont pas parvenus à un terrain d'entente.

Dans leur communiqué commun, ils dénoncent "les annonces quotidiennes de suppressions d'emplois, de fermetures d'entreprises", qui selon eux "témoignent d'une situation qui se dégrade et dont ni gouvernement, ni patronat, n'ont apprécié la durée et la gravité".

"Malgré quelques réponses gouvernementales, dont certaines restent encore à concrétiser, les organisations syndicales constatent que ni le maintien de l'emploi, ni l'amélioration du pouvoir d'achat, ni la relance économique tournée vers la consommation (...) n'ont fait l'objet de négociations de la part du gouvernement et du patronat", poursuit le communiqué.

"Pire encore", ajoutent les syndicats, "le gouvernement ressort du tiroir un projet de loi sur le travail du dimanche et ferme la porte à tout coup de pouce au SMIC".

Quant au patronat, selon les organisations syndicales, il n'a engagé "aucune négociation sur les sujets au cœur de la crise: emploi, redistribution des richesses, rémunération des dirigeants, pouvoir des actionnaires".

Les huit organisations "appellent tous les salariés, les chômeurs, les retraités, à participer massivement à tous les rassemblements et manifestations organisés, à l'occasion du 1er Mai". Lundi, les syndicats en avaient recensé 280.

Enfin, les organisations syndicales annoncent qu'elles se retrouveront le 4 mai prochain, à partir de 17h au siège de la CFTC à Paris "pour débattre des objectifs, des modalités et du calendrier des prochaines initiatives".



APPEL POUR LE 1er MAI des organisations syndicales

CFDT, CFTC, FO, CGT, CFE-CGC, FSU, Solidaires, Unsa

Le 1er Mai 2009 est marqué par une dynamique de mobilisation exceptionnelle que traduisent les 280 lieux de rassemblements et de manifestations prévus à cette occasion.

En effet, les annonces quotidiennes de suppressions d'emplois, de fermetures d'entreprises témoignent d'une situation qui se dégrade et dont ni gouvernement, ni patronat n'ont apprécié la durée et la gravité.

Malgré quelques réponses gouvernementales dont certaines restent encore à concrétiser, les organisations syndicales constatent que ni le maintien de l'emploi, ni l'amélioration du pouvoir d'achat, ni la relance économique tournée vers la consommation pas plus que la préservation de la protection sociale, des garanties collectives et le maintien des services publics n'ont fait l'objet de négociations de la part du gouvernement et du patronat.

Pire encore, le gouvernement ressort du tiroir un projet de loi sur le travail du dimanche et ferme la porte à tout coup de pouce au Smic.

Le patronat, quant à lui, n'a engagé aucune négociation sur les sujets au coeur de la crise : emploi, redistribution des richesses, rémunération des dirigeants, pouvoir des actionnaires.

Unies et déterminées, les organisations syndicales se retrouveront le 4 mai pour débattre des objectifs, des modalités et du calendrier des prochaines initiatives.

Les organisations syndicales appellent tous les salariés, les chômeurs, les retraités à participer massivement à tous les rassemblements et manifestations organisés pas les unions locales départementales et régionales syndicales afin d'exprimer leur solidarité avec les salariés déjà mobilisés dans leurs entreprises et faire entendre leur voix au gouvernement et au patronat.

Le contexte de la crise économique et sociale ne saurait faire oublier aux organisations syndicales françaises que le 1er mai est une journée de solidarité internationale des travailleurs.

Aussi elles tiennent à rappeler qu'elles s'associent donc à toutes les initiatives prises par les syndicats dans le monde.

Tous mobilisés pour un 1er Mai historique !

Après les 29 janvier et 19 mars, le 1er Mai doit être un nouveau temps fort de mobilisation pour obtenir de nouvelles avancées concrètes pour les salariés.

Dans le contexte de crise économique actuelle, la Fête du travail prend cette année une dimension inédite. En effet, pour la première fois, toutes les organisations syndicales défilent ensemble dans les rues de Paris et de nombreuses villes de France afin de faire de ce 1er Mai, selon les termes de l'intersyndicale, « un temps fort syndical d'expression des salariés », mais aussi afin de marquer « la solidarité avec l'ensemble des salariés, en Europe et dans le monde, également percutés par la crise ».

Pour la CFDT, cette mobilisation du 1er Mai se situe dans la continuité de celles des 29 janvier et 19 mars qui, par leur ampleur, ont déjà permis d'obtenir des avancées concrètes pour les salariés, qui sont les principales victimes de cette crise dont ils ne sont en rien responsables ! Ainsi, si la CFDT, par ses propositions et sa détermination, a obtenu la création du Fiso (Fonds d'investissement social), qui doit notamment permettre, selon l'expression de François Chérèque « de former plutôt que licencier », l'instauration d'une prime de 500 € pour les demandeurs d'emploi ne pouvant prétendre à l'assurance chômage, ou encore la nette amélioration de l'indemnisation du chômage partiel, la gravité de la situation impose d'aller encore plus loin. La poursuite de la mobilisation intersyndicale doit notamment rendre possible d'obtenir à la fois le maintien d'un maximum de salariés dans l'emploi via le Fiso, qui doit pour cela être abondé par l'État, mais également le gel des suppressions de postes dans la fonction publique, ainsi que des mesures spécifiques pour l'emploi des jeunes et la suppression du bouclier fiscal et de la défiscalisation des heures supplémentaires.

Marcel Grignard, secrétaire national en charge de l'action revendicative, insiste sur la nécessaire mobilisation « pour faire entendre notre voix » en rappelant que « la crise n'est pas qu'un mauvais moment à passer mais doit conduire gouvernement et patronat à changer d'attitude ». C'est pourquoi, pour la CFDT, ce 1er Mai est également l'occasion pour les salariés qui n'ont pas pu, pour diverses raisons, se joindre aux mobilisations des 29 janvier et 19 mars, de participer aux défilés et autres actions organisées par la CFDT.

Solidarité internationale

Ce 1er Mai sera également, plus que jamais, l'occasion pour les salariés français d'exprimer leur solidarité envers ceux des pays les plus défavorisés, qui subissent de plein fouet les conséquences de cette crise mondiale, tant sur leurs conditions de travail, que, plus grave encore, en termes de conditions de vie et de respect des droits fondamentaux.



"Petits biscuits et gros dividendes à l'AG de Carrefour"

En attendant des jours meilleurs, les actionnaires n'ont eu droit qu'à un paquet de biscuits de la nouvelle marque Carrefour discount en guise de cadeau.

Carrefour est en grande difficulté depuis début 2008, en particulier en France où il réalise 40% de son activité.

Son bénéfice net a chuté de 45% sur un an et au premier trimestre son chiffre d'affaires a baissé de 2,8% (-4% à magasins comparables).

Carrefour, créateur de l'hypermarché il y a 40 ans, souffre d'une image d'enseigne chère et de nouvelles habitudes d'achat des consommateurs, davantage tournés vers des petits magasins de proximité.



Lars Olofsson en vedette

La vedette du jour, c'était Lars Olofsson, le nouveau directeur général de Carrefour. Cet élégant Suédois est chargé de redonner "son quart d'heure d'avance" au groupe de distribution.

Lors de l'assemblée générale annuelle mardi, 98,8% des actionnaires ont voté en faveur de l'entrée au sein du conseil d'administration de Carrefour de M. Olofsson.

Ce dernier dirige le groupe depuis janvier, en remplacement de José Luis Duran qui, lui, ne siégeait pas au conseil d'administration. M. Duran, qui avait pris la tête du groupe en 2005, a été évincé à l'automne 2008 en raison de divergences de vision et de stratégie avec le principal actionnaire, Blue Capital (13,55% du capital), détenu par le groupe Arnault et le fonds Colony Capital.

Cette nomination donne à M. Olofsson, qui était jusque là vice-président de Nestlé, en charge du marketing et des ventes, une plus grande liberté de décision pour relancer le numéro deux mondial de la distribution.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES
MARDI 28 AVRIL 2009



Le groupe de distribution justifie ce "ballet musical" en affirmant que Carrefour "avait besoin de sang neuf et d'un regard nouveau" pour réagir à la crise." a expliqué Amaury de Sèze, président du conseil d'administration de Carrefour, en réponse à un actionnaire qui souhaitait comprendre les raisons du départ de M. Duran.

Amaury de Sèze, proche de M. Arnault, a défendu le choix de M. Olofsson, le qualifiant de "professionnel ayant une connaissance intime du marketing, des produits de marques, qui a un charisme naturel, de leader incontesté et de professionnel reconnu". "M. Olofsson devrait remotiver et rassembler les équipes".

Il y a pire comme entrée en la matière ...

Bernard Arnault

Absent (encore et toujours !)

En réponse à une question d'un autre actionnaire demandant quels étaient les administrateurs absents à l'assemblée, Amaury de Sèze, président du conseil d'administration, a répondu que Bernard Arnault, qui détient directement ou indirectement plus de 13 % du capital et siège au conseil d'administration du groupe, avait eu "un empêchement de dernière minute". Ce qui n'a pas manqué de faire jaser dans la salle.



Lars Olofsson s'est entouré de son comité exécutif avant de répondre aux questions des actionnaires. Exercice auquel se livrait seul José-Luis Duran.

Critiques

L'assemblée générale des actionnaires de Carrefour a donné l'occasion à des petits porteurs de dénoncer la stratégie et les dirigeants du distributeur.

La salve a démarré par la diatribe de l'un d'eux affirmant que Lars Olofsson, le successeur à la direction générale de Jose Luis Duran en janvier 2009, avait été choisi par Bernard Arnault en personne, au travers de Blue Capital, la holding propriétaire de 13,5% du capital de Carrefour qui rassemble les intérêts du président de LVMH et de Colony.

Actionnaires-Clients

D'autres actionnaires ont en vrac critiqué la dégradation de l'image prix de Carrefour, les inconvénients de la reconversion de ses enseignes des supermarchés et aussi de ne plus avoir d'épiciers dans son conseil d'administration, de proposer un pain plus cher que la concurrence ou de vendre des produits fabriqués en Chine.

"Vous ne contrôlez pas les produits que vous vendez. J'ai acheté à Carrefour des fraises et j'ai eu la chiasse (...) et des chaussettes en taille 46-48 qui, une fois lavées, faisaient du 38, la taille de ma femme", a accusé un autre, soulevant les rires de toute la salle et même des dirigeants présents à la tribune.

A la sortie de l'assemblée générale, un analyste, sous couvert d'anonymat, commentait : "Les petits porteurs sont d'autant plus critiques que le cours de l'action a perdu près de 50% de sa valeur l'an dernier".

Stratégie et relance

Lars Olofsson s'est directement vu reprocher par un actionnaire de ne

pas avoir "présenté une stratégie mais fait de l'habillage", contrairement au président de Sanofi-Aventis qui, lui, avait annoncé un vrai plan de transformation du laboratoire un peu plus de 100 jours après en avoir pris les commandes.



Dans un français quasi-parfait, Lars Olofsson a fixé le cap sans éluder les problèmes. Des faiblesses résumées en une phrase : "même dans le pays où il est né, l'hypermarché n'est plus roi". Et Carrefour en panne de croissance.

Pour regagner du terrain, le groupe va donc renforcer sa dynamique commerciale, accélérer la convergence d'enseigne entre les différents formats, renforcer la marque Carrefour avec de nouveaux produits, de multiplier les promotions, et d'ouvrir de nouveaux magasins, notamment au Brésil, en Russie, Inde et Chine.

Il avait annoncé en mars vouloir investir 600 millions d'euros pour les baisses de prix et les marques de distributeur (MDD), alors que les coûts de fonctionnement devaient baisser de 500 millions, trois fois plus qu'en 2008.

Ces "orientations stratégiques" devaient permettre à Carrefour de "rattraper" son retard sur les concurrents, selon M. Olofsson.

Trésorerie

Vers une forte génération de trésorerie cette année

« En 2009, nous prévoyons une

forte génération de trésorerie malgré l'impact de la législation sur les délais de paiement estimé à 500 millions d'euros a indiqué la direction de Carrefour.

Stocks



Les efforts seront également portés sur les stocks : « Nous voulons encore réduire nos stocks de deux jours sur l'ensemble de l'année après 2,2 jours de baisse en 2008 », a déclaré le directeur financier Eric Reiss, dont c'est la dernière intervention en assemblée générale puisqu'il vient d'être muté au Brésil.

Immobilier



Carrefour à la recherche d'investisseurs pour son immobilier

Carrefour avait annoncé en 2007 son intention de mettre en Bourse 20% du capital de Carrefour Property, qui représente environ 60% de la valeur totale du patrimoine immobilier de Carrefour.

Carrefour Property était estimé à l'époque entre 20 et 24 milliards d'euros.

Le projet d'introduction avait été temporairement abandonné avec

la chute des marchés financiers et Carrefour avait plutôt envisagé d'ouvrir le capital de la foncière à des investisseurs à hauteur de 1 à 1,5 milliard d'euros

Carrefour serait en contact avec des banques et des compagnies d'assurance pour entrer au capital de Carrefour Property, sa foncière qui détient 1.000 sites Carrefour dans le monde soit 14 milliards d'euros d'actifs, selon « La Tribune ».

Le distributeur «cherche à placer des tickets de 200 à 500 millions d'euros auprès des investisseurs»

"L'idéal serait de pouvoir annoncer ces placement en septembre, bouclant ainsi une première levée de fonds d'un milliard d'euros, préalable à une introduction en Bourse de sa foncière Carrefour Property", poursuit La Tribune, ajoutant que les noms du Crédit agricole Immobilier et d'Allianz circulaient.

Pas de foncière cotée cette année

Démenti; Pascal Duhamel le patron de Carrefour Property, la branche foncière de Carrefour, a indiqué à l'agence Bloomberg qu'aucune entrée en bourse de sa société n'était planifiée cette année.

Stock-options

Retrait de résolutions sur des actions gratuites et stock-options

Les résolutions 19 et 20 concernant les stock-options aux salariés et mandataires sociaux et les attributions d'actions gratuites ont été retirées, sous les applaudissements de la salle.

A l'armée, cela s'appelle une opération de déminage. Car c'est bien à cela qu'Amaury de Seze s'est livré lors de l'Assemblée générale.

Avant même la présentation des comptes du groupe, le président du conseil d'administration a an-

noncé que les résolutions portant sur la distribution de stock-options à ses dirigeants et d'actions gratuites "assorties ou non de conditions de performance", étaient retirées du vote.

Les résolutions retirées seront soumises au vote des actionnaires dans un an, lors de l'AG de 2010 et conditionnée "à des critères quantitatifs et qualitatifs".

La première résolution autorisait le conseil d'administration à consentir des options de souscription d'actions ou stock-options Carrefour au personnel ou aux mandataires sociaux. Une stock-option est un droit, attribué généralement à un dirigeant ou un cadre supérieur, d'acquérir une action de son entreprise à un cours déterminé et dans un délai donné. Elle lui permet d'engranger des gains si le cours de Bourse de l'entreprise a grimpé, sans perdre d'argent s'il a reculé.

La seconde résolution autorisait le conseil d'administration à des attributions gratuites d'actions "assorties ou non de conditions de performance" au personnel ou aux mandataires sociaux de Carrefour et ses filiales.

Il n'est jamais trop tard pour bien faire.





Dividendes

En un an, les actionnaires ont vu la valeur de leur action fondre de moitié au gré d'une stratégie hésitante.

Mais si le bénéfice net s'est effondré également, le dividende, lui, est maintenu. Au total, ce sont 760 millions d'euros, soit la moitié des profits de Carrefour, qui leur seront ainsi reversés. Voilà qui calme même les plus grognons.

Les actionnaires ont donc voté majoritairement pour le versement d'un dividende de 1,08 euro au titre de 2008, stable par rapport à 2007.

Juin 2009

La prochaine échéance à surveiller sera celle de juin prochain, avec la mise en place du nouveau plan stratégique de Lars Oloffson, susceptible d'avoir « un impact boursier favorable » sur le titre.

En attendant des jours meilleurs, les actionnaires n'ont eu droit qu'à un paquet de biscuits de la nouvelle marque Carrefour discount en guise de cadeau.



Actionnariat en faveur des salariés du groupe

Vingt-et-unième et Vingt-deuxième résolution: Autorisation au Conseil d'Administration en vue d'augmenter le capital social en faveur des salariés du Groupe Carrefour et en

faveur d'entités constituées dans le cadre d'un plan d'actionnariat salarié international du Groupe Carrefour

L'Assemblée Générale, statuant en matière extraordinaire en application des dispositions des articles L. 225-129, L. 225-129-2 à L. 225-129-6, L.225-138-1, L. 228-91 et L. 228-92 du Code de commerce et des articles L.3332-1 et suivants du Code du travail, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport spécial des Commissaires aux comptes, autorise le Conseil d'Administration à augmenter le capital social, en une ou plusieurs fois, d'un montant nominal maximal de 29.000.000 d'euros par l'émission d'actions à libérer en numéraire, réserve la souscription de la totalité des actions à émettre, aux salariés de la société et des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L.225-180 du Code de commerce, en application du plan d'actionnariat salarial du Groupe Carrefour, décide que le prix de souscription des actions nouvelles lors de chaque émission ne pourra, conformément aux dispositions des articles L.3332-18 et suivants du Code du travail :

- être supérieur à la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription.

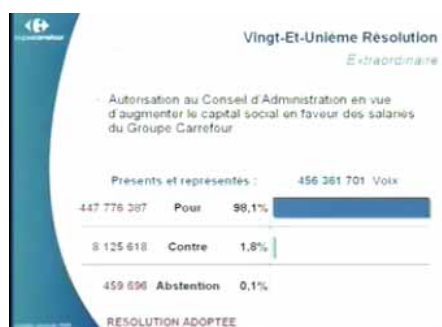
- être inférieur de plus de 20 % (ou de 30 % si la durée d'indisponibilité prévue par le plan en application de l'article L.3332-25 du Code du travail est supérieure ou égale à dix ans) à la moyenne des premiers cours constatés à la Bourse de Paris pour les actions de la société lors des vingt séances de bourse précédant le jour de la fixation de la date d'ouverture de la souscription,

décide que le Conseil d'Administration pourra ajuster le montant de cette décote consentie pour se conformer, au cas par cas, aux régimes juridique applicables dans les différents pays concernés par la mise en oeuvre de la présente délégation, constate que la présente autorisation emporte renonciation par les actionnaires à leur droit préférentiel de souscription au profit des salariés.

L'Assemblée Générale donne au Conseil d'Administration les pouvoirs les plus larges pour mettre en oeuvre la présente autorisation, arrêter le prix d'émission des actions et les autres conditions d'émission, déterminer les sociétés dont les bénéficiaires pourront bénéficier de la souscription, décider si les actions doivent être souscrites directement par les salariés adhérents au plan d'épargne en fonction notamment des dispositions légales et réglementaires en vigueur, fixer les dates d'ouverture et de clôture des souscriptions, les dates de jouissance, les délais de libération dans la limite d'un délai de trois ans, déterminer le nombre maximal d'actions pouvant être souscrites par chaque bénéficiaire, constater la réalisation des augmentations de capital, passer toutes conventions en vue de leur pleine réalisation, décider de l'affectation ou de l'usage de toute prime d'émission et apporter aux statuts sociaux les modifications résultant de l'usage même partiel de la présente autorisation.

Cette autorisation est donnée pour une durée de **vingt six mois** à compter de la présente assemblée. Elle annule et remplace celle donnée par l'Assemblée Générale du 15 avril 2008. La 22^{ème} résolution adapte la 21^{ème} résolution pour certains pays.

POUR
98,1%



Remarque CFDT : Ces résolutions ont déjà été votés en 2008. Pourtant l'entreprise ne les a pas mises en place. Avec une action à 25 euros cette vente d'action à un prix minoré aurait été, à terme, rentable pour les salariés.

Attends t-on que les chances de plus value soient nulles comme lors du dernier plan d'actionnariat mondial ?



La mode est au Hard discount

Où est la nouveauté ?

Les packagings de la nouvelle gamme à marque propre du groupe Carrefour, Carrefour Discount, qui sera lancée fin mai prochain, ne sont pas sans rappeler ceux des produits libres lancés par l'enseigne en 1975.

Ceux de 2009 ont eux aussi un packaging épuré et simple où le blanc domine.

Carrefour lance une marque discount

La nouvelle marque, lancée en France et en Belgique, s'appellera "Carrefour Discount" (Elle n'est pas d'être distribuée chez Ed) et comptera 200 références lors de son lancement et 400 à terme, dont 80% des produits alimentaires et 20% des produits de droguerie de consommation courante.

Les prix seront "alignés sur les moins chers des hard discounters" et devrait rester stables dans le temps", " Des produits essentiels, sans OGM, qui ne sont pas ionisés... sans compromis sur la qualité (tous répondent exactement aux normes européennes) et à des prix très bas alignés sur le moins cher des hard discounters", martèle Gilles Petit, directeur exécutif de Carrefour France.

Ce lancement s'inscrit dans la stratégie de Carrefour, qui mise désormais tout sous sa marque : depuis la façade de ses magasins, avec la disparition de Champion au profit de Carrefour Market, jusque dans ses rayons, avec une mise en avant plus forte de ses MDD.

Carrefour Discount a vocation d'enrichir le portefeuille de marques de l'enseigne – Carrefour (cœur de marché), Carrefour Sélection, Carrefour Agir et Reflets de France (premium) – avec une marque d'entrée de gamme. Laquelle signe la disparition d'une partie des marques et produits "ber Prix" distribués dans les linéaires de l'enseigne.

L'objectif de Carrefour est de parvenir d'ici 3 ans à ce que la part de ses marques propres dans ses ventes représente "50% en volume" (contre 40% aujourd'hui) et "40% en chiffre d'affaires" et ainsi de d'améliorer son image en terme de prix.

Une campagne de publicité accompagnera le lancement, dès la fin mai. L'enseigne devrait notamment s'appuyer sur une promesse: fournir un repas simple, complet et équilibré pour 1,02€/jour.

Dans leur bataille pour attirer les clients en période de crise, les concurrents de Carrefour (Système U, Casino, ou Leclerc) ont déjà mis en place des stratégies identiques, s'appuyant sur des marques de distributeur (MDD), sources de marges plus importantes.

Certains ont déjà atteint une part de 50% de MDD dans leurs ventes, au détriment des grandes marques, dont certaines sont appelées à disparaître



Hard discount ?

Le mot vient de l'anglais, to discount, faire un rabais ou une ristourne et de hard, traduction de dur... Créé en 1948 en Allemagne, le hard discount est apparu en France à la fin des années 1980.

Ce mode de distribution particulier consiste à commercialiser des produits alimentaires à très bas prix. Pour ce faire, les hard discounters ne proposaient au départ que des produits maison, jamais de grandes marques (Nestlé, Danone, Coca-Cola, etc.). Si Aldi observe toujours strictement cette règle d'or, ses concurrents font aujourd'hui une — petite — place aux grandes marques.

Les autres caractéristiques du hard discount sont le dépouillement et la taille relativement modeste des magasins (environ 300 m²), la polyvalence des salariés et le nombre limité des articles vendus.

Six enseignes existent en France, dont certaines appartiennent aux distributeurs « classiques » : Lidl, Aldi, Leader Price (filiale de Casino), Ed l'épicier (propriété de Carrefour), Netto (Intermarché) et Norma (dans l'est de la France).



Derrière ED se cache le géant de la distribution Carrefour

Le panier moyen d'un client ED est stable, à 22 euros par visite. © Photothèque Carrefour

C'est en 1978 que Carrefour lance ED, pour Epicier Discount. L'enseigne voulait importer le discount alimentaire en France alors qu'il avait fait ses preuves en Allemagne et aux Etats-Unis. En pratique, ED concentre au maximum les volumes sur un nombre de produits restreint, ce qui lui permet d'obtenir des conditions d'achat très performantes. Associé à un taux de rotation des stocks deux fois supérieur à celui d'un supermarché classique, le gain sur les prix est de 30% à 35%. Dans les linéaires, deux tiers des références sont sous marque Dia, sa propre MDD. 20% seulement du chiffre d'affaires est réalisé par les marques nationales. En 2008, la branche hard discount de Carrefour a progressé de 1,8 %.

Année de création : 1978

Nombre de magasins : 914

Chiffre d'affaires 2008 : 2,9 milliards €



Derrière Netto se cache Les Mousquetaires Intermarché

Netto a été créé pour être le bras armé d'Intermarché sur le créneau du discount alimentaire.

Le groupement Intermarché n'a pas voulu rater le développement du discount en France. Un peu plus tard que ses concurrents de la distribution alimentaire, le troisième groupe de distribution en France (Intermarché, Ecomarché, Bricomarché, Vêti...) a lancé Netto. On y retrouve toutes les recettes du discount, un point de vente simple et fonctionnel, des prix bas tous les jours et un seul produit pour répondre à un besoin. Avec 1 350 références dans les petits Netto (300 m²) et 1 850 dans les grands formats (650 m²), les gammes sont rigoureusement étudiées. Chaque Netto est dirigé par un chef d'entreprise indépendant, sur le même principe que les Intermarché.

Année de création : 1991

Nombre de magasins : 409

Chiffre d'affaires 2007 : 1,1 milliard €



Derrière Leader Price, se cache le groupe Casino

Toute la stratégie de Leader Price s'appuie sur un principe mono-marque.

Aujourd'hui, Leader Price fait l'objet d'une bataille judiciaire entre la famille fondatrice, les Baud, et son actionnaire majoritaire, Casino. En jeu, l'éviction brutale des membres des familles des postes de direction du distributeur en 2007. C'est que l'enseigne est une pépite. Surtout en période de crise. Lors de la présentation de ses résultats annuels, le patron de Casino, Jean-Charles Naouri le reconnaissait volontiers et vantait les mérites du discount. Avec plus de 2 800 références à marque Leader Price, Casino tente de satisfaire tous les besoins depuis l'épicerie au rayon traiteur en passant par les fruits, la boucherie ou les cosmétiques. Le tout à des prix de 20 à 30% inférieurs aux marques nous promet-on.

Année de création : 1989

Nombre de magasins : 489

Chiffre d'affaires 2007 : 1,94 milliard €



DIA en France

Carrefour annonce son intention d'ouvrir des magasins tests sous enseigne "DIA", afin de redynamiser son activité hard discount en France. Ces magasins proposeront un "nouveau concept et une forte cohérence entre l'enseigne et les produits MDD à marque DIA présents dans les magasins ED depuis plus de 8 ans". Les deux premiers magasins tests sont des ED en cours de modification, à Villeneuve Saint-Georges (94) et Mâcon (71). Les premiers clients sont attendus fin mai

Dia est l'enseigne du hard-discount de Carrefour à l'international, et notamment en Espagne, avec plus de 2800 magasins. Ed vend d'ailleurs des produits estampillés... Dia.

Alors que Champion est en train de devenir Carrefour Market, et que l'on prête à Carrefour l'intention de passer sous enseignes Carrefour City ou Carrefour Contact tout ou partie des ses réseaux de proximité Shopi ou 8 à Huit, la transformation de Ed en Dia viserait à relancer la branche discount en France, une enseigne dont les performances, selon les propres mots de Lars Olofsson « ne le satisfont pas ».

Le bénéfice net d'Ed s'est réduit de près de moitié en 2008, s'établissant à 34 millions d'euros contre 62 millions de bénéfice l'année précédente. Ed est le troisième acteur du hard-discount en France, avec 2,6% de part de marché : très loin derrière Lidl, et ses 4,8% de part de marché. Ed prévoit d'implanter près de 80 nouveaux magasins cette année, dont une trentaine en franchise

Cette opération de transfert permettrait aussi de mettre en place des synergies avec l'Espagne. Reste à savoir si ce test préfigure, ou non, un déploiement généralisé. L'idée, en tout cas, ne semblerait pas saugrenue. Seul bémol : Ed, avec ses 918 points de vente, bénéficie en France d'une forte notoriété, ce que Dia n'a pas.



TROP C'EST TROP !

ED L'enseigne Hard discount du groupe Carrefour DEPASSE LES BORNES !

L'arrivée d'un nouveau directeur des ventes, venu des boulangeries Paul, s'accompagne d'une vague d'entretiens à licenciements honteusement abusifs, lancée par la direction régionale ED du nord.

Ces salariés ont tous travaillé dans des conditions d'un autre âge :

Pression - Insécurité - Manque de personnel - Pas de paiement des heures sup effectuées. Dans la région nord, c'est le 6^{ème} salarié qui se fait convoquer en moins de 12 jours... Et ça continu ... Sans compter ceux qui se sont déjà fait licenciés pour des raisons que nous ne comprenons pas. Les délégués CFDT subissent aussi leur part de harcèlement avec des retenues de salaire et des remboursements de frais qui se perdent dans la nature.

La CFDT a décidé que le dernier cas est celui de trop. Elle a donc décidé d'aller le 28 avril au magasin **ED Fouquières-lès-Lens** (649 m2) planter les tentes sur le parking faire un barbecue et bloquer tout accès aux voitures jusqu'à que la direction ouvre les négociations pour le retrait de toutes les sanctions et de nous recevoir pour négocier un accord social. Les militants étaient prêts à rester 3 semaines sur place s'il le fallait. Cette action a entraîné la fermeture du magasin.

« Aujourd'hui, aucune décision n'a été prise concernant cette personne », nuance hier la direction, dont des membres avaient reçu les salariés dans la matinée. Selon la presse la direction nationale d'ED n'avait pas connaissance des sanctions !!!

En fin de soirée un accord a été trouvé et l'action a pris fin. Alexandre Torgomian le délégué syndical central CFDT n'en revient pas "ED ne nous avait pas habitués à éviter le durcissement des conflits".

ED comprendrait-il enfin que le dialogue social vaut mieux que l'épreuve de force ! ED fait partie du groupe Carrefour, alors qu'au moins cette filiale applique le dialogue, pas toujours facile, mais réelle qu'il existe dans les entités du groupe. A suivre ...



"Hors sujet"

La CFDT reste hostile au travail du dimanche

François Chérèque a jugé que le ministre du Travail "est hors sujet". "On l'attendait sur beaucoup d'autres sujets (...) les salariés qui sont en train de perdre leur emploi vont être bien surpris que ce soit ça la priorité du gouvernement".

"économiquement, il n'y a aucune étude qui prouve que le travail du dimanche amènera des emplois et aidera l'économie en France". "On va détruire des emplois de proximité en particulier dans les petits commerces".

"Nous sommes hostiles" à cette mesure, a martelé le secrétaire général de la CFDT.

"Quand le ministre du Travail parle d'emplois de magasins de détails (dans des zones bien définies NDLR), quand on aura ouvert tous les magasins de détails dans des zones Paris Marseille et Lille, c'est toute la France qui va y passer".

"On changera l'organisation de la semaine et nous ne sommes pas favorables à ces changements"



Brice Hortefeux a annoncé qu'une nouvelle proposition de loi sur le travail du dimanche "sera déposée dans les toutes prochaines semaines" et "débatue en juillet" par le Parlement.

M. Hortefeux a jugé nécessaire qu'il soit possible de faire ses courses "dans tous les commerces de détail" dans "les zones touristiques et thermales", ainsi que dans certaines "grandes agglomérations", citant celles de Paris, Marseille et Lille.

En revanche, dans les autres zones, a-t-il souligné, "je n'ai pas évoqué l'augmentation du nombre de dimanches" durant lesquels les commerces peuvent être ouverts.

Le débat sur le travail dominical, enterré fin décembre à l'Assemblée nationale, avait refait surface au Sénat début avril par le biais d'amendements de centristes sur un texte sur le tourisme. Ces amendements avaient finalement été retirés par leurs auteurs après avoir déchaîné des passions, la majorité UMP étant divisée sur la question.

Il espère que le texte sera applicable "le plus tôt possible". "Je consulterai les partenaires sociaux, j'ai déjà commencé un peu à le faire" et "je consulterai aussi les autorités religieuses, catholiques et protestantes, pour bien souligner qu'il ne s'agit pas d'une remise en cause du repos dominical", a précisé le ministre.

Le bulletin de la fédération des services fait le point d'une enquête de Fondapol sur ce qu'en pensent ceux qui travaillent le dimanche





Tracts distribués dans le magasin de Chartres

25 sections CFDT + de 1000 dossiers sont devant les tribunaux.

Mondeville, Cotes de Nacre, Hérouville (240 dossiers)

Mérignac, Bègles, Lormont (109 dossiers)

Avranches (52 dossiers)

Angers Gd Maine Angers St Serge, Cholet, (60 dossiers)

Anglet (128 dossiers)

Cherbourg (100 dossiers)

Créteil (5 dossiers)

Etampes (50 dossiers avec FO)

Saint Egrève (132 dossiers)

Ivry sur seine (62 dossiers)

Portet sur Garonne (28 dossiers)

Villiers en Bière (102 dossiers)

Vitrolles (67 dossiers)

Paimpol (79 dossiers suite des procès en cours)

St Jean de Vedas, Chartres, Rennes Cesson, Purpan, Reims ... sont en cours de dépôt.

Liste non limitative

A suivre ...

Smic et forfait pause, la CGT aussi ! Carrefour Perpignan



La CGT monte au créneau sur le smic

Le conflit date de juillet 2004 : la CGT a d'abord défendu les intérêts de six de ses délégués salariés de Carrefour, payés en dessous du SMIC puis une seconde vague de 21 salariés le 1er avril 2008.

"L'objet de la pause n'est que l'amélioration de conditions de travail s'insurge le délégué CGT de Carrefour. Ce n'est pas une faveur accordée par la direction qui entre dans l'inégalité. " Carrefour joue la procédure, en appel il a été débouté mais se pourvoit en Cassation dont la procédure est en cours. "21 jugements, ça représente 21 784 euros, reprend Liberto Plana. Une 3e vague de salariés va être confrontée à ce litige. Le conflit doit se régler avant la prescription de juin 2009.

L'avocat de la centrale syndicale renchérit. "Le conseil des prud'hommes en date du 2 avril 2009 a condamné pour la seconde fois Carrefour pour non-respect du SMIC. Le juge départiteur a pris position en faveur des 21 salariés". 70 % de ses 354 salariés sont payés au niveau du SMIC. Carrefour qui joue le pourrissement et l'amende n'est pas obligé de payer ses salariés au SMIC sans introduire cette pause. Mais ça risque de lui coûter cher."

La CFDT n'est pas présente dans le magasin de Perpignan Claira mais dans celui de Perpignan Chateau Vallon

Auchan Cergy

Pontoise : Auchan Cergy poursuivi pour non respect du SMIC

Après la condamnation qu'a connu l'enseigne Carrefour à Lyon, c'est au tour d'Auchan à Cergy de répondre du non respect du SMIC ce jeudi au tribunal de Pontoise. Dans cette affaire, la CGT s'est portée partie civile. L'audience a, elle, été reportée au 11 juin.

Au terme d'une enquête menée par l'Inspection du Travail à Cergy, un Procès Verbal a été dressé en 2008 à l'encontre de la Société Auchan pour avoir payé 44 de ses salariés en dessous du SMIC. Fin 2008 le Procureur de la République a demandé aux services de Police d'entendre le Responsable du magasin d'Auchan sur les faits reprochés. Devant la gravité des délits, le Parquet a décidé de poursuivre Auchan. L'audience se tient aujourd'hui.

Dans un communiqué, la CGT du Val d'Oise indique qu'elle « a bien évidemment décidé de se constituer partie civile pour combattre ce genre de délit qui porte gravement atteinte aux salariés ». « Le SMIC représente pour les salariés la garantie du pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation. Il est la garantie d'un minimum social et aucune rémunération effective ne peut être en dessous » réaffirme le syndicat.

Auchan Dieppe



Mobilisation à Auchan pour les salaires à l'appel des syndicats CFDT et FO.

Les personnels d'Auchan étaient appelés, vendredi, à débrayer une demi-heure dans les hypermarchés du groupe, afin de peser dans les discussions salariales en cours. La proposition de la direction d'augmenter cette année les salaires de 0,5 % ne leur convient pas.

Les représentants CFDT et FO font observer que « les autres enseignes de la grande distribution - dont les actions sont pourtant en baisse à la bourse - proposent des hausses de salaires d'en moyenne 2,5 % à leurs personnels ».

« C'est d'autant plus difficile à accepter que l'on découvre aujourd'hui qu'Auchan distribue depuis 2003 des stock-options aux plus gros salaires et distribue 3 M€ aux gros actionnaires alors que les employés ne recevront que 3 € d'augmentation par mois », expliquent les représentants syndicaux. « Les voitures de fonction BMW attribuées aux directeurs de magasins » sont également un symbole qui choque les employés d'Auchan.

Philippe Berthault, directeur d'Auchan Dieppe, « entend les revendications : la proposition de 0,5 % n'est pas à la hauteur des attentes. Mais cela doit être replacé dans le contexte économique difficile actuel ». Il fait observer que des clients du magasin affirment pour leur part : « 0,5 %, c'est déjà bien, nous on n'aura rien ». Et d'ajouter que « Auchan est exemplaire en redistribuant 32 % de ses bénéfices à ses collaborateurs, avec un salaire sur quinze mois, en moyenne, dans l'entreprise ».

Carrefour Belgique: les syndicats obtiennent gain de cause



Après Furnes et Mons, Le président du tribunal des référés de Charleroi a donné raison au Setca dans le cadre du conflit qui l'opposait au Carrefour de Charleroi.

Au cours de l'automne 2008, les travailleurs de Carrefour avaient fait grève en solidarité avec le personnel d'un nouveau Carrefour de Bruges, où les conditions salariales étaient différentes. La direction de Carrefour avait introduit des requêtes dont les astreintes étaient de 1.000 euros par infraction, afin de lever les piquets de grève.

"Le juge a estimé inopportun le recours à la procédure en référé. Deux arguments sont mis en lumière: premièrement, le tribunal estime qu'il n'y avait pas d'extrême urgence. La grève était connue de longue date et annoncée selon la procédure habituelle. Deuxièmement, la partie adverse était bien connue de l'entreprise: il s'agissait des secrétaires syndicaux, avec lesquels Carrefour négocie depuis de longues années", explique le Setca.

Carrefour va faire appel de cette décision

Carrefour Market du Coteau: mobilisation des salariés



À l'appel de la CFDT, les salariés de Carrefour market (ex-Champion) se sont mobilisés samedi 11 avril 2009 pour dénoncer le manque de dialogue social au sein de ce magasin de la grande distribution situé au Coteau. Un mouvement confirmé par le directeur du magasin, Fabrice Pothier.

Selon Guy Alcais, délégué syndical CFDT pour la région Centre-Est, « sur une quarantaine de salariés du magasin, encadrement compris, 70 % ont débrayé ou ont fait grève entre 6 heures et midi ».

Les grévistes entendaient surtout protester contre une inégalité de traitement entre les salariés du Roannais et ceux des autres magasins de la région Centre-Est. « La direction impose aux employés, sans les consulter, de poser leurs quatre semaines de congés payés de suite, alors qu'ils pouvaient jusqu'alors en prendre trois et une autre dans l'année » précise le syndicaliste, qui parle d'« incompréhension mutuelle avec la direction régionale ». Laquelle, injoignable hier, se serait engagée à rencontrer les délégués dans les prochains jours, sans fixer de date.

Grève chez PRP

Tous les syndicats du groupe de distribution et de luxe Pinault Printemps Redoute (PPR) appellent à une journée de grève mardi pour dénoncer les suppressions de postes à la FNAC, la Redoute et chez Conforama.

Ils exigent que les actionnaires renoncent à leurs dividendes (418 millions d'euros) au profit du financement des entreprises et des emplois dans le groupe.

Polyactivités

A Hérouville Sur les 14 caissières souhaitant faire la polyactivité il y a eu 4 avis médicaux avec restriction, 2 désistements et un changement d'affectation donc 7 caissières ont intégré la polyactivité

Inventaire

Le magasin d'**Aix en provence** est magasin test pour les inventaires

Nous l'avons appris hier, on se sert de la méthode et des moyens RGIS, mais les intérimaires seront recrutés par Carrefour et encadrés par Carrefour

Premier essai le 19 mai pour le PGC.

Jours fériés

Dans de nombreux magasins on constate de moins en moins de volontaire pour venir travailler les jours fériés. La direction impose donc de plus en plus ses desideratas sans se préoccuper de respecter les règles et accords.

Dans certains magasins on va jusqu'à "oublier" de faire appel à des volontaires et on invite le personnel à s'inscrire d'office sur les jours fériés programmés sur l'année.

La section de **Brest** est intervenue auprès de la direction à l'occasion de l'ouverture du 8 mai;

Le titre 22 jours fériés de la convention collective Carrefour précise:

Lors de cette consultation (du Comité d'Etablissement), les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Or, lors de la réunion du CE, vous vous êtes borné à nous faire part qu'il sera fait appel en priorité, à du personnel volontaire et qu'en cas de manque de salariés, ceux-ci seront désignés d'office par les managers. Ceci ne s'appelle plus du volontariat mais de la réquisition.

Vous n'avez pas précisé les modalités d'organisation du travail (horaires d'ouverture, horaires des salariés désignés « volontaires » par secteur, nombre d'heures de travail etc...

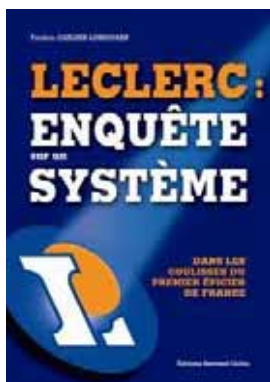
De ce fait, nous contestons votre consultation du C.E et vous demandons d'ouvrir le magasin sur la seule base du vrai volontariat.

L'inspecteur du travail saisit de ce dossier a donné raison à la section syndicale CFDT et invite le directeur a présenter les modalités d'organisation du travail devant le comité d'entreprise.

Mais les accords d'entreprise précisent que les horaires doivent être communiqués avec un délai de prévenance de deux semaines (titre 18 et 31).

Alors aucune obligation, sinon rendez vous devant le juge.

Au coeur de la plus puissante des enseignes de grande distribution



Frédéric Carlier-Lossouarn (20,90 euros)

Quelle est cette étrange coopérative qui a permis à d'obscurs épiciers de devenir multi-millionnaires ? De quel héritage surprenant ces commerçants pas comme les autres se réclament-ils ? Quelle est la véritable histoire d'Edouard Leclerc, le gourou des prix bas ? Avec quelles méthodes cette enseigne est-elle devenue numéro un en France ?

Pour la première fois, un livre dévoile les coulisses de la plus atypique des puissances de l'économie hexagonale : le « mouvement » E. Leclerc. Cette enquête journalistique entraîne le lecteur par-delà les gondoles : on y découvre des personnages étonnants et une organisation à bien des égards très déroutante. Chez Leclerc, vous ne

vous ne pousserez plus votre chariot comme avant.

Pan sur le bec !

Le niveau intellectuel de certains patrons ?

Bakchich info journal satirique fait la revue des petites perles paru dans Le Parisien. Pas de chance Carrefour est cité... pas sympa !

Chez Carrefour des repas à 1,02 euros pour perdre du poids

Dans le même journal, Gillet Petit, le directeur exécutif de Carrefour France présente un repas à 1,02 euros « composé d'un steak haché, d'une portion de haricots verts, d'une part de camembert... ». « ce repas représentant 85 % des apports nutritionnels recommandés ».

Les 15 % manquant représentent l'effort de Carrefour pour lutter contre l'obésité, un fléau qui touche les plus pauvres, tout le monde le sait.



Rififi entre les comédiens de Plus belle la vie et Carrefour Market.

On peut voir afficher dans toute la France, des affiches où dix comédiens du feuilleton quotidien appa-

raissent avec le slogan "Carrefour market, les dix jours Plus belle la vie".

Or, cette photo a été prise il y a quatre ans et provoque aujourd'hui la colère des comédiens de la série à succès de France 3 "Plus belle la vie". Non prévenus de cette publication, huit des dix comédiens présents sur l'affiche considèrent que l'utilisation de cette photo leur porte préjudice et ont donc décidé de porter l'affaire en justice.

Une source proche des acteurs explique : " Cette photo leur prête des visées mercantiles en donnant l'impression qu'ils sont prêts à tout pour surfer sur le succès de la série." Avant d'ajouter "C'est d'autant plus injuste qu'ils n'ont rien touché.

Malgré une proposition de compensation financière de la part de la société de production Telfrance, les acteurs auraient décidé de continuer leur action.



Maillots à pois, la CFDT dans la course !

<http://www.c-letour.fr/>

A l'occasion du transfert du maillot à pois de la bannière de Champion à celle de Carrefour à partir du Tour de France 2009, le groupe Carrefour a organisé un « Tour de France du maillot à pois ». Il s'agit d'une randonnée cycliste destinée au personnel du groupe Carrefour et ouverte aux clubs de cyclotourisme locaux qui devrait rassembler 2000 coureurs en 38 étapes.

Le 6 avril le peloton s'est élancé sur les routes de Haute-Garonne, encadré par 4 gardes républicains (1 voiture pilote et 3 motards). Parmi les salariés de Carrefour Mérignac dont une forte proportion de cadre étaient présents le directeur et ... **Thierry Babot délégué syndical central CFDT**, salarié du magasin de Mérignac et coureur amateur Chacun était venu avec les moyens du bord et les coureurs expérimentés ont été bienvenus pour la "poussette". Les spectateurs ont ainsi pu constater que dans l'entreprise les syndicalistes sont toujours présents pour donner un coup de main solidaire.

Rappelons pour la petite histoire que voici un mois la CFDT appelait à une grève (bien suivie) dans le magasin !



Orange, le retour !

Ouvert en 1988 sous l'enseigne Continent ce magasin de 8500 m² (après agrandissement en 2003) se retrouva cédé à Hyparlo lors de la fusion Carrefour/Promodès. Les 266 salariés se retrouvant avec une convention spécifique dans cette petite société qui depuis à rejoint Carrefour.

Lors des dernières élections la CFDT avait obtenu face à FO 78% des suffrages exprimés soit 16 sièges sur 20. Mais avec le temps tous les délégués CFDT avaient disparus certains abandonnant le syndicalisme, d'autres quittant l'entreprise.



Florence Teissier a décidé de reprendre le flambeau est vient d'être nommée déléguée syndicale CFDT.

Florence caissière à temps partiel et salariée depuis 1988 repart avec quelques salariées bien décidé à faire avancer le droit de chacun.

Avec six nouvelles implantations en 2008 et après **Bassens** voici la deuxième implantation 2009. Une troisième section est en cours de création. La CFDT est à ce jour présente dans 118 magasin, 44 000 salariés peuvent ainsi compter sur près de 1000 délégués CFDT. A suivre...



Sylvain Macé délégué syndical central Carrefour hypermarché abandonne ce mandat pour occuper le poste de **délégué syndical national adjoint**, mandat mis en place par l'accord de droit syndical signé en janvier 2009.

Il bénéficiera à ce titre de 35 heures de délégation pour exercer ces fonctions qui concernent 75 000 salariés hypermarchés !!!

Il est représentant syndical au CCE Carrefour et membre du CE du magasin de Chartres



Sylvain Macé à la tribune

Un délégué Carrefour élu au bureau fédéral.

Comme chaque année le Conseil national fédéral (CNF) de la fédération CFDT des services s'est tenu les 1-2-3 avril 2009

Les 97 syndicats qui représentent les 70 000 adhérents de la fédération avaient rendez-vous à Saint Malo.

Le Conseil National Fédéral qui couvre les secteurs du Commerce, Hôtellerie Tourisme Restauration Assurances, Chambres Consulaires, Intérim, Professions Judiciaires Prévention Sécurité Propreté Mouvements et Associations Salariés Particuliers Employeurs Immobilier) délibère sur l'actualité revendicative et étudie et propose au Bureau Fédéral tous moyens d'action qui pourraient en découler.

Cette année les participants au CNF étaient conviés à débattre sur la GPEC. **Sylvain Macé** Délégué syndical national adjoint de la CFDT Carrefour a présenté les accords signés chez Carrefour.

A l'occasion de cette rencontre l'assemblée a procédé à des élections complémentaires au Bureau Fédéral (le "patron collectif" de la CFDT).

Sylvain Macé au titre du syndicat de Chartres a été élu membre du bureau fédéral. Sur 2398 mandats 2375 exprimés il a obtenu 2045 votes soit 86,14% des mandats exprimés.

Au CNF étaient présents des délégués de Carrefour: Paimpol, Mondeville, St Jean de Vedas, Nevers, St Brieuc, St Brice, Beaucaire, mais aussi des filiales de Carrefour : CSIF, LCM, Champion...



Rappelons que outre **Sylvain Macé** deux militants CFDT Carrefour siège à la Fédération CFDT des services au niveau du **conseil de branche** du commerce (organisme consultatif) **Smaïn Ait Atmane** Marseille Grand Littoral et **Annie Verne** Saint Brice ainsi que **Sophie Jacobik** DSC CSF (Champion)

Il ne suffit pas de signer des accords, il faut les appliquer

Le plan social du SAV de Carrefour annulé

Après la décision du tribunal de Toulouse concernant le SAV Sud-Ouest le tribunal d'Angers confirme la décision pour le SAV Ouest.



Article paru dans *Inform'action* numéro 260 d'avril/mai 2009
journal de la fédération CFDT des services.

plan social du service après-vente de l'enseigne.

Certains sites Carrefour devaient faire l'objet d'une restructuration au niveau des plateformes de SAV. Sur les 7 plateformes chargées de réparer les appareils vendus en magasin, 4 sont concernées. Angers, Caen, Toulouse et Compiègne rassemblent 186 emplois. En l'espace de 4 ans, le site d'Angers a vu ses effectifs divisé par 4. Ils étaient 66 salariés en 2004, ils ne sont plus qu'une quinzaine aujourd'hui, bientôt plus du tout. La baisse de l'activité s'expliquait par plusieurs raisons selon les portes paroles de Carrefour : amélioration de la qualité des produits, diminutions des pannes, baisse des prix et des clients qui préfèrent acheter du neuf plutôt que de faire réparer.

C'est pour un motif de « défaut de reclassement des personnels » que la décision de restructuration avait été annulée dans un premier temps par le TGI d'Angers le 4 novembre 2008. Les salariés avaient donc obtenu gain de cause et l'entreprise ne pouvait plus mettre en œuvre le licenciement économique sur la base du plan de

La cour d'appel d'Angers du 21 avril a annulé le plan social du service après-vente de la chaîne de magasins Carrefour.

Il rayonnait sur les départements de Loire-Atlantique, Sarthe, Vendée, Finistère et Morbihan. Carrefour souhaitait le fermer au même titre que les SAV de Toulouse, Compiègne et Caen.

La justice a débouté Carrefour "pour défaut de reclassement des personnels".

Carrefour avait fait appel, le 24 février, de l'annulation par le Tribunal de Grande Instance de la décision de

reclassement rejeté.

Hier, devant la chambre sociale de la cour d'appel, Me Alain Guyon, au nom des représentants CGT a enfoncé le clou : « Carrefour ne met pas tous les moyens en oeuvre pour permettre à l'ensemble de ses salariés de retrouver un emploi. Le groupe a une capacité financière pour reclasser tout le monde. »

Réponse de Me Philippe Clément, de Lyon, avocat de Carrefour : « L'activité a diminué de moitié ces cinq dernières années, a précisé, hier, une porte-parole de Carrefour. La qualité des produits s'est améliorée et les pannes sont moins nombreuses. Certains prix ont beaucoup baissé et les clients préfèrent aussi acheter neuf plutôt que de réparer. »

« Une solution a été trouvée pour 75 % des 186 salariés. Chacun peut bénéficier d'un bilan de compétence, du soutien d'un cabinet extérieur, d'une formation payée. »

A Toulouse, les salariés, emmené par la CFDT, ont vu la justice leur donner raison pour des motifs semblables.



Dans le même temps Carrefour communique sur les embauches

Carrefour : 7.500 CV reçus !

Présent via ses enseignes (Carrefour, Champion, Carrefour Market, Shopi, Marché Plus, 8 à Huit, Proxi et Ed) et ses fonctions supports (LCM - Supply Chain, Assurances Carrefour,), le groupe Carrefour tire un bilan positif de sa participation au Train pour l'emploi et l'égalité des chances qui a eu lieu du 17 au 31 mars.

7.500 CV ont été déposés auprès des équipes de recrutement du groupe Carrefour et 1.600 candidats ont été reçus en entretien personnalisé. 2.500 candidats supplémentaires seront recontactés dans les prochaines semaines pour poursuivre le processus de leur recrutement.

Les recruteurs du Groupe, composés de DRH régionaux, de directeurs de magasin, de managers RH en région, ont rencontré les candidats. Avec ou sans diplôme, avec ou sans expérience, chacun d'entre eux a pu montrer sa motivation et sa volonté de trouver un emploi. Ces entretiens ont par ailleurs permis de faire découvrir aux candidats la diversité des métiers qu'offrent le groupe et ses enseignes tels que boulanger, pharmacien, préparateur de commande mais aussi chef d'équipes logistique, gestionnaire de tournées caissière, employé de magasin,...

Cécile Cloarec, DRH du groupe Carrefour, se félicite des résultats obtenus à l'occasion de cet événement : "Notre participation au Train pour l'emploi et l'égalité des chances a été un vif succès. Cela nous a permis d'aller à la rencontre directe des candidats, de leur proposer des opportunités concrètes grâce à la diversité de nos missions et de notre présence géographique. Au total, nous avons pu proposer 1.000 postes en CDI, CDD, temps partiel ou en contrat d'alternance".

Brest

Rayon radio-téléphonie

1) Avec la suppression du rayon photos, le personnel de la radio-téléphonie récupère le travail du rayon photos soit : Encaissement photos. - Explications clients. - Encaissement vendeurs EPCS rachat immédiat.

L'économie de 3 postes au rayon photos se fait au détriment du personnel du rayon radio-téléphonie.

Le personnel de ce rayon étant rémunéré sur la base d'une partie fixe et d'une partie variable, le fait de travailler sur la photo peut leur faire perdre des ventes, donc du salaire.

On vous demande :

Soit une compensation financière.

Soit d'affecter une caissière (volontaire) tous les jours de 10 heures à 19 heures.

Soit d'encaisser les produits de la téléphonie aux caisses comme l'EPCS.

2) Pendant les congés d'été, ils vont se retrouver à deux pendant 9 semaines. Sachant que par moment ils sont débordés en étant à 3, pensez-vous embaucher une personne pendant cette période ?

3) Avec votre politique de suppression de poste dans le magasin, pensez-vous qu'il soit judicieux de conserver un manager métier pour 3 salariés ? N'y aurait-il un poste vaquant au PLS ?

**Comité central d'entreprise Carrefour
du 28 avril 2009**

**Chaque réunion amène son lot de
nouvelles restructurations.**

**A l'unanimité le CCE décide
de conduire une expertise**

**A supprimer
les emplois à la
fin il n'en restera
qu'un...
mais qui ?
Vous ?**

Boucherie, Boulangerie



La fin du rayon boucherie Traditionnel

L'UVCI (unité de vente consommateurs industriels) au rayon boucherie et Cru- surgelé au rayon boulangerie.

L'UVCI est un produit emballé et conditionné par le fournisseur. Lille et Aire sur la Lys ont déjà développé cette gamme.

Carrefour lance des tests sur ces métiers. Selon la direction le déploiement n'est pas d'actualité pour le rayon boucherie. Pour la boulangerie seuls certains petits magasins vont être concernés. (voir hyper n°288/09 pour plus de détails).

Les magasins de Montereau, Condé sur Escault, Sens Maillot, Fourmies, Villejuif, Limay testent le concept boulangerie.

Pour la CFDT l'impression dominante est que Carrefour a choisi de dé-professionnaliser ces métiers.

Projet Commercial

En test sur Aire sur la Lys (petit magasin) après Claye Souilly

-Avoir des points d'orientation et de conseil pour le client sur la surface de vente.

-Fiabiliser les stocks mini/ de présentation et la proposition de commande.

- Optimiser les stocks : pour les managers métiers PGC, Bazar et EPCS.

- fiabiliser et sécuriser l'approvisionnement des produits pendant la période promotionnelle.

- automatiser et sécuriser au maximum l'approvisionnement des produits en magasin.



Un des changements:

Pas de bureau ni de poste de travail attribué par manager. Un espace commun à tous les secteurs (hors PFT)

Standard

Mise en place de la VOIP (*Technologie qui nous permet de communiquer par la voix via internet.*) par le transfert des standards magasin vers CSC (Carrefour service client)

Cette filiale du groupe emploie 285 personnes et assure la Vente en ligne, hotline, standard des sites centraux, sondages clients...

Un test sera conduit dans 7 magasins sur une période de mai à juin 2009 (Chartres, Gennevilliers, Villabé, Collégien, Carré Sénart, Belle Epine, Alençon)

Si réussite du test les standards disparaîtront... si le dossier doit se développer, ce métier sera métier sensible.

CFDT : C'est une nouvelle suppression d'un service aux clients, n'est-on pas en train de détruire notre outil de travail, dans une optique de faire des économies uniquement.

Avez-vous fait une estimation des coûts que cela va engendrer ?

Réponse de la direction: à l'heure actuelle nous n'avons pas d'estimation sur le coût, seul le test nous permettra de faire une estimation, ces informations vous seront fournies.

Déclaration CFDT

On nous annonce aujourd'hui :

- la suppression de poste de standardistes dans les magasins.

- un projet à la boucherie et à la boulangerie qui vont aboutir à la déprofessionnalisation du métier.

Hier on nous annonçait :

- la mise en place de caisses automatiques
- la pesée libre-service dans certains magasins pour les produits frais.
- le projet « parcours client » avec la suppression des caisses EPCS Etc....

La CFDT s'inquiète fortement de l'impact de ces restructurations sur le service clients et donc sur notre outil de travail ainsi que sur l'emploi et les conditions de travail.

Est-ce ainsi que nous allons gagner des parts de marché ?

Après l'annonce faite par nos Dirigeants successifs d'une économie sur le groupe de plus de 100 M d'euros (José Louis Durand), somme portée à 500 M€ par Mr Lars Olofson, la CFDT craint qu'à vouloir faire des économies à tout prix, nous n'hypothéquions l'avenir de notre société.

Commission économique

La CFDT n'est pas représenté à la commission économique du CCE. Devant la dégradation de la situation économique et sociale la CFDT demande que toutes les organisation syndicale soit représenté à cette commission pour plus d'efficacité dans la défense des intérêts des salariés.

La commission étant spécifique à une seule société alors que les hypermarchés Carrefour sont divisés entre 12 sociétés la CFDT souhaite que cette expertise soit étendue à l'ensemble des hypermarchés et sous l'égide d'une instance commune à toutes les sociétés.

Motion du CCE

A l'unanimité les organisations syndicales ont décidé de soutenir la motion suivante présenté par la secrétaire du comité central

Sachant qu'actuellement l'entreprise test ou a déployé un certain nombre de projets dont la finalité est la réduction des coûts, l'optimisation de la productivité et la diminution des postes de travail et des effectifs (Parcours clients, M.B.C, Balances libres services, S.A.V.R., Réception, Boucherie (U.V.C.I), Boulangerie (Cru-surgelés), Standard, Décoration, Bijouterie, Cafétéria...) liste non exhaustive.

Le comité central d'entreprise constate et déplore le manque d'informations et de visibilité globale sur l'ensemble de ces projets en matière sociale et économique.

Par conséquent, madame la présidente, en ma qualité de secrétaire du C.C.E de Carrefour Hypermarchés S.A.S et après concertation avec l'ensemble des représentants du personnel au C.C.E,

Le comité central d'entreprise Carrefour hypermarchés S.A.S donne mandat à la commission économique du C.C.E assistée de son expert Hugues Marsault pour mener une étude et produire un rapport concernant le projet de développement de l'UVCI au rayon boucherie, du « Cru-sur-gelé » au rayon boulangerie, le standard, M.B.C présentés ce jour et le parcours clients.

La commission économique se fera assister par l'expert du comité central d'entreprise afin de déterminer : - le bilan coûts/économies attendus - l'objectif de développement réalisable - l'impact social prévisible - les conditions du calendrier de déploiement

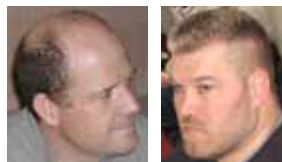
**Quand tous les tests seront menés à bien,
combien de poste supprimés chez Carrefour ?**

Combien de projets dans les cartons ?



Caisses: du nouveau sur les conditions de travail

Membres de la commission



CFDT

Viviane Dicharry

Viviane.dicharry@wanadoo.fr

Serge Fabret

serge.fabret@wanadoo.fr

Sébastien Docclot

sebastien.docclot@wanadoo.fr

Direction

Julie Boisserie responsable santé sécurité au travail de la direction nationale Carrefour de la prévention des risques

Valérie Beaugar

Restructurations et handicaps

Les délégués CFDT interviennent auprès de la DRS sur les nouvelles directives de l'entreprise qui ont pour conséquences de fermer les postes où l'on aurait reclassé des personnes rencontrant des difficultés physiques dans leur travail. Que compte faire Carrefour pour ces personnes ??? Ce n'est pas tout de faire de la publicité à tout vent par le biais des médias en ce qui concerne la mission handicap chez Carrefour, alors que l'entreprise n'est pas capable de garder ses propres salariés handicapés, handicap qu'elle a contribué à faire

En réunion CE et CHSCT quand on demande ce qu'on va faire des salariés handicapés étant donné que tous les postes "handicap" disparaissent petit à petit. Réponse « c'est comme ça, voyez avec Carrefour France, moi je n'y peux rien »

Tire-palettes à grande levée (TPEGL)



Le problème des palettes 100/120 au rayon fruits et légumes est toujours en cours de résolutions. D'après un rapport au CHSCT du médecin du travail du magasin de Saint Andrée Les Vergers la levée automatique est trop brusque et demande à réduire la vitesse de levée. Les membres de la commission demandent de rester vigilants pour les magasins déjà équipés. Seul les tire-palettes TPEGL seront commandés par les magasins.

Une formation externe est référencée au national d'une durée d'une journée et obligatoire avant l'utilisation des TPEGL dans les services concernés.

Une formation interne est en cours de réalisation. Huit moniteurs caristes de Carrefour se réunissent le 21 avril à Evry avec Julie Boisserie pour créer

le module national qui sera utilisé par tous les moniteurs caristes de l'entreprise. Un CD d'aide à la formation fait par la FCD est en phase finale de conception.

Les membres de la commission s'inquiètent pour les personnes qui utilisent déjà les TPEGL sans formation.

Caisses: recommandation CRAM

Mise en œuvre de l'interdiction du port de charges supérieures à 8 kg en caisse. « caractère obligatoire »

Les membres de la commission demandent que le discours de la DRS soit très clair pour tous les directeurs que la recommandation R440 doit être appliquée par tous.

Les caisses constituent un secteur fortement concerné par les maladies professionnelles (environ 2/3 des pathologies) La mise en place d'une liste appel prix mise à jour régulièrement est primordiale.

Les membres de la commission remontent les problèmes de prix avec les catalogues, codifications, gestion difficile sur le rayon liquide (délotages), code barre à l'intérieur (ex : lait UHT) demande une étude urgente sur tous ces problèmes.

La DRS annonce qu'un groupe de travail est en place. Les membres de la commission demandent à être associé à ce travail.

Une liste contenant tous les produits de plus de 8kg va être envoyée à tous les directeurs (environ une vingtaine de pages + de 1000 références) qu'ils devront transmettre aux CHSCT de leur magasin pour les études de poste.

Il reste encore un très gros travail à tous pour la mise en place des recommandations de la CRAM en sachant que des contrôles seront effectués pour en vérifier l'application son non respect pourrait impliquer des sanctions pour les magasins.

- **Mars 2009** les produits de plus de 20kg ne doivent plus être manipulés en caisse.

- **Juin 2009** mise en place de l'affichage en magasin sur les nouvelles obligations en rayon et en caisse.

- **Septembre 2009** mise en œuvre de la nouvelle recommandation. Contrôle de la CRAM.

Outil SPECTRA



Outil de gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles, standard à tout le service paie.

Saisie des données en magasin (AT, MP, inaptitude, ex...) Con-

naissance en temps réel de l'accidentologie du maga-

sin (rayon, secteur, type), exploitable par le CHSCT pour ces différentes missions (enquête, document unique, bilan social). Mais aussi au niveau régional et national. A chaque réunion résultat clair donc une meilleure réactivité des plans à mettre en œuvre.

Les utilisateurs seront les services paies exclusivement.

Les membres de la commission demandent la plus grande vigilance sur les données confidentielles contenues dans ce logiciel en ligne sur internet, la DRS nous assure que toutes les précautions ont été prises et que la CNIL a donné son autorisation. Logiciel mis à disposition par la FCD.



Document unique

Plusieurs changements ont été effectués sur ce nouveau document, qui sera exploité par tous les magasins. Ex : méthode de calcul des fréquences et gravités.

67 postes listés, après l'intervention des membres CFDT 69 postes (les postes des SSIAP)

Le document est évolutif avec la possibilité d'ajouter des photos, mais par contre pour toute modification (poste, tâche, risque) une demande devra être faite à Julie Boisserie pour validation.

Les membres de commission CFDT réitèrent leur demande, que pour tous les CHSCT une ligne internet avec un ordinateur capable d'exploiter le logiciel qui est très lourd, soit à leur disposition.

- Test en ligne sur le mois d'avril

Formation gestion du stress

Action nationale de prévention du risque psychosocial qui s'adresse à tous les salariés, dispensés en binôme par l'IMF accompagnés d'un consultant du cabinet STIMULUS.

Pour les salariés une journée de formation. Pour les managers deux jours de formation.

Prochaine réunion

4 Juin 2009 à 10h. L'ensemble des membres de la commission regrettent de ne pas avoir eu le temps d'aborder les autres sujets de la journée : Présentation de la formation à l'analyse des risques. Campagne de communication prévention des risques. Feuille de route 2009.

Vannes

Après de 2 ans de bagarre au CHSCT concernant l'ergonomie aux caisses, et avec l'aide de la CRAM et de la médecine du travail, nous allons mettre 2 caisses (droite, gauche) en test avec toutes les modifications qui ont été demandées.

Nous avons rencontré Dominique Girard le 28 novembre 2008 à Vannes. Dès qu'elles sont installées (courant mars) on envoie les photos.

Hérouville

Triste constat aux caisses

Certaines caisses sont défectueuses.

Exemple, caisse 22 doucette, caisse 9 plateau, caisse 33 le tapis n'avance plus, etc... peut-on réparer et faire un état des lieux de toutes les caisses ?

Réponse de la direction : *un état des lieux est fait régulièrement. Le service entretien répond à notre demande ponctuellement car les douchettes actuelles ne sont plus référencées. Nous enlevons 4 caisses pour installer l'espace encaissement L.S fin juillet 2009. des pièces détachées seront disponibles pour remettre à niveau la ligne de caisse.*

Sallanches

Genoux d'un salarié ayant 6 ans d'ancienneté. Ça se passe de commentaire. C'est l'état des genoux des salariés des rayons épicerie.



Le CHSCT de Sallanches, a fait des tests avec des genouillères de carreur cela ne va pas. Nous cherchons une solution pour ces salariés,

Ce magasin est-il le seul concerné par ce problème ?

Chartres

La section CFDT vient d'écrire au Responsable Bazar, afin de lui rappeler quelques accords dont il semble ignorer l'existence.



... Nous sommes extrêmement étonnés de constater que vous demandez à M. G. d'augmenter sa charge de travail, sans tenir compte de l'avis du médecin du travail !

En effet, le 14 octobre 2008, le Dr GAILLARD indiquait dans son avis d'aptitude transmis à l'entreprise, suite à l'arrêt de travail de M. G. : « *Apte à la reprise, prévoir à court terme une mutation sur un poste sans port de charge répétitive. A revoir dans trois mois* ».

Toujours dans le même esprit, le 26 janvier 2009, le Dr GAILLARD indiquait : « *Etudier un reclassement dans les 3 mois sans port de charge ni de contrainte lombaire (ex. gardien de cour). En attendant, limiter le port de charge et les contraintes lombaires* ».

Par conséquent, quand vous indiquez dans votre courrier que le salarié doit respecter l'article 10 du règlement intérieur, à savoir : suivre les instructions de son supérieur hiérarchique, nous vous rappelons que cela ne saurait s'appliquer dans le cas où cet article porterait préjudice à la santé du salarié concerné. Ce qui selon nous est le cas.

Nous vous rappelons également, les dispositions de l'article L.230-2 du code du travail : « *Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes* ».

Nous espérons aussi, que vous tenez compte des dispositions de l'accord « Mission Handicap » du 22 février 2008, qui stipule : « *Les établissements favoriseront le maintien dans l'emploi de tout salarié en difficulté au travail pour raison de santé* » (article 3).

Nous tenons également à préciser que M. G., malgré son état de santé, continu à accomplir les tâches qui lui ont été précédemment confiées.

Nous insistons sur le fait, que le métier qu'il exerce (« Monsieur cross ceiling »), n'est pas défini dans la convention collective d'entreprise, et qu'il ne faudrait pas qu'à cause de cela, sa charge de travail se voit sans cesse (et sans limites) augmentée !

Le stress au travail

Le 11 septembre 2008, les organisations syndicales et patronales ont validé un accord national interprofessionnel qui permet de transposer en France l'accord européen du 8 octobre 2004.

Selon une enquête de la Fédération européenne pour l'amélioration des conditions de travail, environ 20 % des salariés européens estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress au travail, ce qui en fait l'un des principaux problèmes de santé au travail déclaré, après les maux de dos, les troubles musculosquelettiques et la fatigue.

Les plaintes de « mal être » au travail se sont, au fil des ans, multipliées. Plaintes dues à l'intensification du travail, aux pressions multiples, aux exigences de la hiérarchie, de la clientèle...

On estime qu'il y a, en France, une tentative de suicide « professionnel » par jour. 220 000 à 335 000 salariés souffriraient de pathologies directement liées au stress. Le phénomène toucherait le plus les cadres et les salariés les plus âgés (+ de 45 ans).

Accord européen du 8 octobre 2004

Selon le préambule de l'accord signé le 8 octobre 2004, « la lutte contre le stress au travail peut entraîner une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble ».

La question du stress a été isolée de celles du harcèlement et de la violence au travail, même si ces sujets sont des facteurs de stress potentiel.

L'objet de l'accord est d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants. Il est aussi d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer les problèmes de stress au travail.

L'accord donne une description du stress : « *Le stress est un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux, et qui résulte du fait que les individus se sentent incapables à combler un écart entre les exigences ou les attentes les concernant. L'individu est capable de gérer la pression à court terme qui peut être considérée comme positive mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie ; mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité du travail et peut causer des problèmes de santé.* ».

L'accord tente ensuite d'identifier les problèmes de stress au travail : un niveau élevé d'absentéisme ou de rotation du personnel, des conflits personnels, des facteurs tels que l'organisation et les processus de travail les conditions et l'environnement de travail...

Cette lutte contre les problèmes de stress au travail peut, selon l'accord, être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

Présidence du Conseil d'administration de l'INRS

Comme tout les quatre ans, le Conseil d'administration de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), a été renouvelé

Le 31 mars **Henri Forest** (CFDT) a été élu président de l'Institut.

Marc Veyron représentant le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) et DRH chez CSF (Champion) a été élu vice-président.

L'INRS est un organisme paritaire dont la mission est la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'INRS exerce ses activités au profit des salariés et des entreprises du régime général de la Sécurité sociale.

Il est administré par un Conseil d'administration comprenant un collège employeurs de 9 représentants (MEDEF) et un collège salariés de 9 représentants (3 CGT, 2 CGT FO, 2 CFDT, 1 CFE-CGC et 1 CFTC).

Les statuts de l'INRS prévoient pour la présidence de l'Institut, une alternance entre les collèges employeurs et salariés tous les deux ans.

L'INRS emploie 680 personnes réparties entre ses centres de Paris et de Lorraine. Le budget annuel est de 80 millions d'euros.

<http://www.inrs.fr>



Henri Forest



Marc Veyron

Accord du 2 juillet 2008

L'accord français ne reprend pas la définition du stress figurant dans l'accord européen mais celle de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail : « un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ».

Le texte propose ensuite des indicateurs fiables du stress et engage l'employeur à être responsable des mesures à entreprendre. Les entreprises vont désormais avoir à gérer le sujet.

Textes existants

Même s'il n'existe pas - aujourd'hui - de réglementation particulière à la prévention du stress au travail, cette absence n'induit pas un droit à l'inaction. Selon la jurisprudence, il existe en matière de sécurité au travail une obligation contractuelle de résultat.

Les articles L 4121-1 et 4121-2 du code du travail définissent une obligation générale de sécurité qui incombe au chef d'établissement.

Il revient à l'employeur d'évaluer les risques, y compris psychosociaux et de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de ses salariés. Cette obligation générale repose sur une approche globale de la prévention des risques professionnels et le stress en fait partie.

L'article L 4121-2 du Code du travail implique plus particulièrement : d'adapter le travail à l'homme (conception de postes de travail, choix des méthodes de travail et de production), de planifier la prévention (conditions de travail, influence des facteurs ambiants).

En conséquence, le risque du stress doit être intégré dans le document unique du CHSCT.

De même, la prévention du stress au travail s'appuie sur des réglementations particulières visant la prévention de certains risques susceptibles de constituer des sources de stress.

A titre d'exemple non exhaustif : la prévention des risques dus au bruit (R 4432-1 et s), la prévention des risques liés au travail sur écran (Décret 91-451), les textes relatifs au mode d'organisation de travail (travail de nuit, travail en équipe de suppléance, travail posté), les textes relatifs aux relations de travail (non discrimination, bénévolat)

En conséquence, et en l'état actuel des textes, la responsabilité de l'employeur peut être mise en cause en cas de non respect d'obligations particulières de prévention (ex : non respect de prescriptions relatives au bruit, au travail sur écran) ou sur la caractérisation d'infractions précises (harcèlement moral).

En outre, sa responsabilité civile peut être engagée en cas de faute inexcusable.

De même, outre la responsabilité pénale prévue en cas d'infractions aux articles du Code du travail que nous avons énoncés, signalons que dans les cas de tentative de suicide que nous avons cités, des plaintes basées sur l'article 223-1 du Code pénal ont été déposées (non assistance à personne en danger).

Risques psychosociaux

Lancement d'une charte pour de bonnes relations humaines au travail

Différents mouvements patronaux soutiennent la diffusion dans les entreprises d'une nouvelle charte consacrée aux bonnes relations humaines au travail.

Compétition, résultats, productivité, crise économique... La vie professionnelle produit son lot quotidien de stress et les risques psychosociaux menacent. Pour redonner aux relations humaines une place centrale dans l'entreprise et améliorer le bien-être au travail, une charte, est soutenue par le ministère du Travail et parrainée par des associations patronales comme Croissance Plus, le Centre des Jeunes Dirigeants ou encore Entreprise & Progrès.

Code de bonne conduite

Ce document propose un ensemble d'attitudes à adopter au sein de l'entreprise par toute personne qui y travaille vis-à-vis de soi, des autres et de l'entreprise, par le manager et par le dirigeant.

Il est ainsi demandé à un cadre d'accepter notamment l'erreur et l'imperfection, de faire preuve d'empathie et de pratiquer l'égalité de traitement. Le dirigeant, pour sa part, doit faire montre, entre autres, de justice sociale illustrée par une rémunération juste pour chacun.

Plus généralement, les salariés seront en droit d'attendre des objectifs, risques et résultats transparents, la distribution de tâches clairement définies en fonction des capacités et des aspirations de chacun, l'acquisition de nouveaux savoirs, etc.

Diffusion

L'idée est que les chefs d'entreprise s'en emparent et le diffusent dans leurs murs. Les différents partenaires s'en sont ainsi saisis et l'ont diffusé dans leur réseau. Un début...

228 Hypermarchés

Présence
CFDT chez
Carrefour

MAGASINS FRANCHISÉS / PARTENAIRES



CFDT: point rouge (avec les franchisés)

Carrefour  HYPERMARCHÉS FRANCE

L'Hyper !


SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL