

La gazette des délégués CFDT Carrefour



Rencontre avec Lars Olofsson

PAYS DE LA LOIRE

86 salariés de
Carrefour
réclament justice



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



Revue de
presse
Carrefour
à la Une

P. 07



Dépendance
y penser
aujourd'hui

P. 18

Questionnaire de la commission économique
"PARCOURS CLIENTS"

Les données ci-dessous sont issues des données collectées lors de la 2ème vague d'enquête menée par la commission économique "PARCOURS CLIENTS" en 2008. Elles sont présentées sous forme de pourcentages.

Données	Nombre de clients	Nombre de salariés
Données de la 2ème vague d'enquête	1000	1000
Données de la 1ère vague d'enquête	1000	1000
Données de la 3ème vague d'enquête	1000	1000
Données de la 4ème vague d'enquête	1000	1000
Données de la 5ème vague d'enquête	1000	1000
Données de la 6ème vague d'enquête	1000	1000
Données de la 7ème vague d'enquête	1000	1000
Données de la 8ème vague d'enquête	1000	1000
Données de la 9ème vague d'enquête	1000	1000
Données de la 10ème vague d'enquête	1000	1000

Parcours
clients
2ème vague
et enquête

P. 21

▼ Ouverture

Sommaire et indices page 02

Je positive ! page 03

▼ Stratégie

Rencontre avec Lars Olofsson page 04

▼ Revue de presse

Carrefour à la Une page 07

▼ Dans les coulisses

La vie d'une caissière page 10

Actualités syndicales et sociales page 11

Campagne vêtements propres page 15

Voter le 7 juin page 16

▼ Smic et forfait pause

Angers, Cholet et autres page 17

▼ Prévoyance

Réunion dépendance page 20

▼ Restructuration

Parcours clients page 23

Demander le questionnaire à vos délégués



**10 délégués CFDT au
cœur de la stratégie du
Directeur Général de
Carrefour**

"Avec Carrefour je positive" (slogan de 1988) On remet ce slogan à la mode ?



Par Serge Corfa (1975)
Délégué syndical national

Carrefour-discount, Produits libres même combat.

Du déjà vu me suis-je dit d'un air blasé en voyant l'arrivée des nouveaux produits "Carrefour-discount". J'étais présent dans les années 75 lors du lancement des Produits libres. Un must !

Comment les clients réagiront à ce message qui mélange produit pas cher (mais plus cher que la concurrence ?) et de qualité (mieux que la concurrence ?). On se rappelle du flop des anciennes campagnes sur le "Mieux consommer, c'est urgent". **Que vaut ce produit ?**

Lors de l'A.G. des actionnaires nous avons eu le droit à la distribution d'un paquet de gâteaux (un !) "Carrefour-discount". Hélas le gamin et ses copains ne m'ont pas laissé le temps de les goûter, mais ils semblaient satisfaits du produit.

A la réunion du comité de groupe distribution d'un sac de quelques produits Carrefour.

Mon épouse venant de faire une sauce tomate maison avec les produits du terroir, nous voici tous attablés autour de la Mama en train d'avalier les spaghettis "Carrefour discount". Pas un bruit les pâtes étaient très bonnes... sleep !

Carrefour après les produits "Reflets de France", rescapés de feu Continent, bons mais chers a-t-il trouvé la recette miracle qui concilie le prix et la qualité.

Satisfaite, mon épouse a décidé d'acheter tous les produits de la marque pour les goûter et ainsi retourner chez Carrefour ... Market faire ses emplettes. Et un client de plus !

A voir si les clients réagiront comme elle. Le temps se prête-t-il à cette opération alors que le nombre de chômeur augmente et que le prix est le critère déterminant des achats.

Mais quittons la cuisine de mon appartement pour revenir à la cuisine sociale.

Avant que Lars Olofsson nous offre ce panier repas, il nous a présenté ses objectifs commerciaux. Là aussi une impression de déjà vu mais il est vrai servi par un discours qui tranche avec la politique maison.

Entendre le DG s'excuser publiquement et devant 19 DRH suite à notre remarque d'avoir oublié "au cœur de la vie des salariés" (voir notre dernier édito) ça fait tout drôle; on sait que c'est de la com mais on a envie d'y croire.

En l'écoutant on peut rêver, si Carrefour est capable de refaire du neuf avec de vieilles recettes qui datent de 34 ans pourquoi n'irait-on pas chercher dans cette période, qu'on l'appelait "Far-West", les recettes sociales d'aujourd'hui. Une époque où travailler chez Carrefour était l'assurance de gagner plus et de ne pas regarder si le montant du smic était respecté.

Et si on positivait ? Chiche monsieur le Directeur Général on remet les pendules à l'heure et on retrouve si ce n'est nos 30 ans au moins notre 1/4 d'heure d'avance commercial mais aussi social !!

Ce dernier élément que vous ne semblez pas encore bien maîtriser, mais on est là pour expliquer, informer et ... convaincre.





Rencontre avec Lars Olofsson Directeur Général du groupe Carrefour

*19 responsa-
bles des rela-
tions humai-
nes*

*Un Directeur
général, Lars
Olofsson*

*36 représen-
tants du per-
sonnel dont*

*10 délégués
CFDT, 15
FO, 3 CGT, 3
CGC, 2 CFTC,
1 CAT*

*1 représentant
espagnol,
1 belge*

120 minutes

Un Directeur général tout sourire

Lars Olofsson ne semble pas stressé par son nouveau job, c'est du moins l'impression qu'il nous a donné lors de son deuxième "passage d'examen" avec les représentants du personnel (deux rencontres en 5 mois, un record apprécié).

Il sait réagir avec humour aux quelques piques des délégués. Un délégué CFDT, paparazzi à ses heures, le prend en photos grand sourire. Quand nous lui expliquons que nos délégués, à la rencontre des salariés pour quelles questions ils souhaitent que l'on pose à Lars Olofsson, se voient répondre "c'est qui celui là ?". Le DG ne s'en offusque pas et en rajoute une couche en nous racontant l'anecdote qui est arrivé à son fils visitant le magasin d'Auteuil et se voyant répondre par un salarié qu'il n'y a pas de nouveau patron !

Mais l'anecdote c'est aussi pour expliquer sa politique comme celle ou client anonyme il achète des fruits (cerises et fraises) à Auteuil un samedi à 21 h 30 et constate les premiers fruits enlevés que le reste n'est pas consommable. Il ne veut plus de ça et le dit clairement.

Quand la CFDT lui signale que Carrefour utilise et décline sous toutes ses formes "Le client à cœur" pour présenter son bilan 2008 et oublie les salariés qui sont au Cœur des magasins. Le directeur général devient sérieux, s'excuse de cet oubli, et affirme que ça ne se renouvellera pas en se tournant vers les 19 DRH présents.

Quittons ce ton, style "Voici", pour revenir à l'objet de la réunion "la définition de la stratégie de l'entreprise".

La réunion

La réunion du comité de groupe et du comité directeur du CICE a débuté par un tour de table du directeur général qui a salué tous les participants se faisant préciser leur nom.

Puis il est entré dans le vif du sujet "**Pour faire suite à notre 1ère rencontre sur la stratégie je souhaite avoir votre avis**" en présentant les 7 initiatives de l'entreprise tout en s'excusant de la représenter une nouvelle fois (Mr Olofsson croit que

sa stratégie a déjà été présenté, hors personne ne l'a vu dans l'assistance que se soit les délégués ou les DRH). Un retard à l'allumage ?

Le 23 juin 500 cadres seront réunis avec Lars Olofsson sur ce thème.

Aucun document ne nous a été remis, ce résumé est donc réalisé à partir de nos notes.

Intervention de Lars Olofsson

Pour la première fois nous avons un planning et une vision sur 3 ans (jusqu'en 2012)

Des groupes de travail ont été mise en place avec à leur tête les responsables de l'entreprise.

Les 3 leviers

Culture clients "Mieux connaître le client pour mieux le servir"

Transformation "Gagner en agilité, en qualité d'exécution et de compétitivité"

Innovation "Reprendre l'initiative et le leadership"

Les 7 initiatives Carrefour

Raviver la marque Carrefour

Redéfinir l'organisation groupe

Codifier/diffuser le savoir faire et l'innovation

Créer les meilleures performances d'achat

Refondre le modèle de fonctionnement

Optimiser /réinventer l'hypermarché

Améliorer l'image prix

Intervention des organisations syndicales

Remarque: 7 initiatives ok mais il manque une 8 éme... les salariés

Après cette présentation les organisations syndicales, tour à tour, ont posé leurs questions.

Les représentants de l'Espagne et de la Belgique ont exposé leurs problèmes.

Toutes les questions et observations allaient dans le même sens quelques soient l'organisation, la filiale où le pays:

Inquiétudes sur les conséquences des décisions que se soit sur l'emploi, sur les conditions de travail, sur la formation ou sur les rémunérations.

L'importance de ne pas oublier les salariés dans les schémas de réorganisation et le souhait de bénéficier de l'appartenance à un groupe.

Et bien entendu des commentaires ou des questions sur la stratégie de l'entreprise (exemple Carrefour mal positionné sur le prix de l'essence).

Nous n'avons pas repris ces interventions (nombreuses) car l'important ce sont les réponses de la direction

Vous trouverez ci-dessous l'essentiel des phrases prononcées par le DG en réponse à nos préoccupations.

Réponses de Lars Olofsson



Gouvernance

"Je n'ai pas besoin de 10 personnes autour de moi qui pense comme moi.", "Si vous pensez comme moi je n'ai pas besoin de vous", " Je peux entendre des avis divergeants mais une fois que les décisions sont prises

nous allons dans le même sens"

"La force d'une société c'est d'avoir des opinions différents mais allez dans la même direction".

Stratégie

"Depuis 2000 on a pris du retard, on a réagi en réaction, on a toujours suivi quelqu'un" "On va rattraper le retard "

"A nous d'inventer les services qui facilitent la vie des clients"

"Vendre 50 télé ou 5 télé au meilleur prix ? Cosco vend au Etats Unis 4 télé les moins chers du marché"

"Avoir les mêmes produits au même prix dans tous les formats en utilisant les médias les plus puissants"

"On a des problèmes avec les produits frais"

Organisation

"Simplification des structures, clarifier qui fait quoi"

"On n'est pas des stockeurs, faire du flux tendu"

"La difficulté est de faire passer les bonnes idées d'une BU à l'autre"

"Moins de références que nos concurrents"

" 3 à 4 formats c'est possible"

"C'est en mieux vendant que je peux mieux acheter"

Hard discount

"Globalement je ne suis pas content des performances chez ED, Dia en Espagne progresse"

"Des tests sont fait chez Ed. Prendre le concept espagnol et le mettre en France, des Dia partout si ça fonctionne "

E commerce

" Le E Commerce, nous avons loupé le coche",

"Le marché se cherche""Tesco est en croissance rentable, ils ont trouvé le modèle e commerce"

"Est-ce que c'est possible de gagner de l'argent la dessus"

"Nous voulons garder la proximité avec les clients"

"Le PGC va se développer"

Médias

"Oui nous sommes la cible des média car nous sommes le plus gros !!"

Europe - Belgique

" Belgique cela fait 10 ans que ça dure, que nous perdons des parts de marché. Coylrut lui gagne et progresse "

"On réfléchit sur le devenir en Belgique /volonté de bien faire"

"Problème aussi en Italie"

"Comment peut-on travailler mieux ensemble à l'échelon européen"

Sur la stratégie commerciale si les pistes sont intéressantes elles demandent à être affinées. Comment se réaliseront-elles ?

Que restera t-il des idées quand elles seront mises en place sur le terrain ?

Communication

"Communication je suis très transparent !!"

"Les salariés sont au cœur de la stratégie oui je n'imagine pas de l'avoir oublié si c'est le cas je ne l'oublierais pas à la prochaine intervention"

"Première chose la compréhension avec les délégués et salariés "

"Nous allons organiser une meilleure communication pour les 500 000 salariés du groupe"

Restructuration

" La mobilité doit être possible et totale", "Simplifier les sièges", "Je n'exclus pas des restructurations et des baisses d'effectifs. Nous le ferons ensemble !!!"

Caisses

"Les caisses automatiques c'est un service en plus. Je n'imagine pas un magasin avec 60 % de caisse automatique"

"Nous sommes les plus mauvais en attente caisse nous devons réagir"

"Les préoccupations des clients en Europe c'est le prix et dans le monde c'est l'attente en caisse. Nous sommes mauvais sur les 2 critères les plus importants"

Conditions de travail

"Les condition de travail c'est très important", "Des salariés heureux font des clients heureux"

Remise sur achat

"Mais pourquoi les salariés ont des remises ?. A 7% on vend à perte. Il faut une cohérence entre les BU"

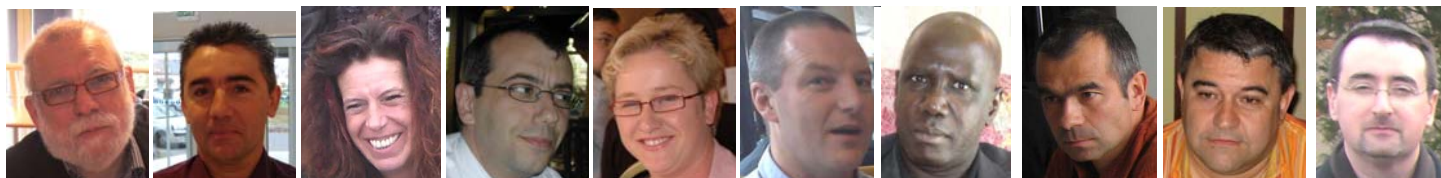
Nous avons découvert avec stupeur que le D.G. ne sait pas que les salariés ont une remise sur achat et qu'il n'en voit pas la nécessité.

Accords d'entreprise

Mr Lars Olofsson ne semble pas très au courant des accords d'entreprise, que se soit en France ou ailleurs !

Une copie à réviser d'urgence s'il veut gagner en crédibilité !!!

Présents CFDT: Serge Corfa (Groupe), Thierry Babot (Sogara), Edwige Bernier (Hyparolo), Frédéric celles (LCM), Sophie Jacobik (CSF), Franck Duteurtre (CSF), Lassana Sow (Oooshop), Pascal Piquet (Carrefour), Michel Gay (Continent 2001), Sylvain Macé (Carrefour).
Manque les représentants CFDT de CSIF, CAF, Ed, Prodim, Cash, Johanés Boulbee, Carcoop, SNS, SDNH...faute de place.





Carrefour, toujours à la Une de la presse

Lors de la rencontre avec Lars Olofsson la CFTD a déploré que Carrefour fasse régulièrement la Une de la presse de façon négative.

Cette semaine ressemble aux autres.

Faut-il le cacher ou ne serait-il pas mieux de se demander comment éviter ces "bavures".

La politique Carrefour se lit dans la presse



Amendes pour Carrefour

La justice confirme une amende de 1 million d'euros

La Cour de cassation a confirmé la condamnation d'Interdis filiale de Carrefour à payer une amende de 1 million d'euros à la Fédération nationale des producteurs de légumes, ou FNPL, pour avoir conclu "des contrats favorisant l'opacité sur le coût de répartition des produits". Elle n'a pas motivé sa décision, "considérant que les arguments invoqués par Carrefour n'étaient pas de nature à être examinés".

Cette décision confirme un arrêt de la cour d'appel de Caen du 18 mars 2008. La bataille judiciaire avait été engagée en 2001. Le syndicat FNPL reprochait à la centrale d'achat de Carrefour d'imposer "des prestations de services sans contreparties réelles ou ne correspondant à aucun service effectivement rendu pour les années 2000 et 2001".



Givors (et ailleurs)

Les producteurs de lait envahissent Carrefour... et Auchan, et Leclerc...

Une cinquantaine de producteurs s'est retrouvée devant l'enseigne Carrefour pour « lancer un avertissement aux grandes enseignes : le prix d'achat du lait aux producteurs est trop faible. Le prix dans les rayons n'a pas pratiquement pas bougé. Dans quelles poches va l'argent ? »

Après avoir accroché leurs banderoles, les manifestants sont entrés dans la grande surface. Ils se sont emparés des produits laitiers fabriqués à l'étranger, et ceux de la marque Entremont, qui a eu, jusqu'à présent, une position très dure lors des négociations sur le prix du lait. Après avoir rempli plusieurs chariots, ils ont renversé la marchandise devant le magasin. Les agriculteurs ont aussi « visité » les réserves où ils ont mis à terre des palettes de briques de lait.

Note: Allez dans un défilé de salariés et vous constaterez la présence forte et dissuasive des forces de police. N'essayez pas de vous approcher de la préfecture ou autres lieux vous n'avez aucune chance, la police veille. De tout temps les agriculteurs n'ont aucune peine pour franchir ces barrages... allez comprendre.

Quimper

Le vécu des salariés

Le magasin de Carrefour Quimper est fermé depuis 7 h ce matin, les agriculteurs bloquent les accès avec leurs tracteurs, remorques, brûlent des pneus, du foin, cassent les caddies, les panneaux, coupent les arbres....tout ce qui peuvent cassés à porté de main...

Notre directeur est absent en réunion à Rennes...les cadres se réunissent pour prendre les décisions, le magasin et la galerie marchande resteront fermés toute la journée, pour nous le mardi c'est le mardi de la carte pass...

Certains salariés sont rentré chez eux, d'autres sont restés, pour faire du rangement, inventaire de fin de mois etc...

En 27 ans de carrière, c'est la première fois que le magasin restera fermé toute la journée.

Aire-sur-la-Ly

La société Logidis bloquée par les agriculteurs depuis mercredi

Pour la deuxième journée consécutive, une montagne de pneus bloquait l'accès de l'entreprise Logidis Comptoirs Modernes située dans la ZAC Saint-Martin à Aire-sur-la-Lys. Depuis mercredi soir, comme sur différents sites dans la région, les agriculteurs ont décrété un blocus de cette base logistique de l'enseigne Carrefour qui compte quatre cents salariés.

Les agriculteurs ont organisé un blocus devant la plate-forme logistique airoise, pour protester contre les marges jugées trop importantes dans la grande distribution.

Logidis renvoyait hier à la direction de Carrefour qui rappelait que la société se prononce « pour la constitution de l'observatoire des marges ».



Eglise de scientologie

Carrefour cité par la presse au sujet de cette église, ça fait froid dans le dos !!! Une explication, un démenti serait pour le moins intéressant mais nous n'avons rien lu de tel.

Le procès pour "escroquerie en bande organisée" de la Scientologie, considérée en France comme une secte mais comme une religion aux Etats-Unis, s'est ouvert.

Pour recruter de nouveau adepte, la scientologie n'hésite pas à avancer masquée... nos grandes entreprises elles-mêmes finissent par tomber dans le panneau. **Ainsi Carrefour, la Société générale, SFR ou encore Novotel ont-elles eu recours à Eagle's Flight pour former leurs cadres.** Se doutaient-elles que le patron de cette officine, était l'un des membres d'honneur de l'Eglise française de scientologie ? «Mon appartenance religieuse n'a rien à voir avec mes formations», se défend cet homme de foi. Selon nos informations, la société est pourtant adhérente à Wise, le réseau mondial des entreprises scientologues. Et, comme les autres, elle s'engage à «utiliser les méthodes de management de Ron Hubbard» dans ses activités professionnelles.

Selon la CGT, la banque BNP Paribas s'est pareillement fait bernier Le syndicat pointe du doigt les séances animées jusqu'en 2007 par un ancien adepte patenté de la scientologie. Même si ce dernier l'a quittée, les concepts qu'il développe dans ses cours – «quatrième voie», «outrevie», «sixième sens» – fleurent bon les élucubrations hubbardiennes. Certes, depuis l'alerte syndicale, il n'intervient plus chez BNP. Mais, en une décennie de prêche, combien de salariés de la maison est-il parvenu à ramener dans ses filets ?

Lire l'article complet dans Capital

<http://www.capital.fr/a-la-une/dossiers/le-drole-de-commerce-de-l-eglise-de-scientologie-381518>

PORTET-SUR-GARONNE

C'est déjà du présent: le recrutement par visioconférence

L'un des plus gros employeurs de la commune, le groupe Carrefour, procède désormais à ses recrutements de manière centralisée, en activant son pôle ressources humaines depuis Paris. Le service emploi de la mairie de Portet s'est donc mis à la page pour que les demandeurs d'emplois du territoire puissent postuler sur les cinq postes d'hôtesse de caisse et de neuf employés de rayon alimentaire qui étaient ouverts par Carrefour en contrat de qualification.

Il y a quelques jours, la mairie avait équipé la salle du conseil municipal d'une webcam, d'un écran et d'un vidéo projecteur pour que se déroule à Portet ce premier recrutement par visioconférence. Une information collective a été dispensée à distance et retransmise en temps réel aux candidats présélectionnés par le service emploi.

DES POSTULANTS CURIEUX DU DISPOSITIF
Ces trente minutes de présentation de l'entreprise, de ses différentes enseignes, du contrat de professionnalisation, ont été suivies d'un entretien individuel pour les 29 candidats, qui interrogés, n'ont pas fait montre d'une appréhension particulière mais plutôt de curiosité par rapport à ce dispositif nouveau.

Les 15 demandeurs d'emploi retenus partiront sur 6 à 7 mois de formation à l'école Carrefour, à raison d'une journée par semaine. Cette formation devant déboucher sur un contrat à durée indéterminée.

Les candidats pendant la visioconférence. Photo DDM.

Bègles



Francis Trévisan, directeur de Carrefour Bègles s'ouvre au discount

Francis Trévisan dirige depuis septembre 2008 le 53ème magasin de France - Carrefour Bègles. Rentré par la petite porte dans la maison à Portet-sur-

Garonne, le plus grand hypermarché d'Europe, il a dirigé le Carrefour des Quatre Pavillons à Lormont de 2003 à 2006.

Depuis septembre 2008, c'est à la tête des 407 salariés de Carrefour Bègles que cet homme s'investit, et il n'y a pas de quoi s'ennuyer.

Bordeaux Actu : Quel est l'emploi du temps de Francis Trévisan aujourd'hui ?

Francis Trévisan : Je suis rarement dans le magasin après 19h. Je rencontre chaque manager et chef d'équipe pour le point quotidien à 9h15. Déplacements, rencontres avec les responsables d'enseignes Carrefour, rendez-vous d'affaires, ma journée se terminera en général entre 19 et 20h.

Pouvez-vous nous parler des dossiers sur lesquels vous travaillez en ce moment ?

Le magasin est récent puisqu'il n'a que 13 ans, et le centre commercial a été refait fin 2007. Depuis mon arrivée, je me suis attelé à redonner un peu de convivialité et de dynamisme entre les équipes, qui avaient besoin de cohésion. D'après le dernier bilan fin avril 2009, le panier moyen du Carrefour Bègles reste stable d'une année sur l'autre, ce qui est plutôt positif en temps de crise.

Comment s'est passé le lancement de la toute récente gamme Carrefour Discount ?

Depuis mardi 19 mai dernier, on a lancé 400 références Carrefour Discount, de Reflets de France à Carrefour Agir. Cela permet de compléter l'assortiment qui jusque là était le marché des Leader Price et Lidl. Il y a de tout dans les premiers prix. Chez nous, ce sont des produits de qualité, aux packagings allégés, emballages blancs avec un seul logo épuré. C'était d'ailleurs ce qu'on appelait les produits libres quand Carrefour a démarré. D'autre part, on assure des gains sur la quantité et la qualité avec les démarches que nous faisons auprès de nos fournisseurs.

Les produits non alimentaires ne sont pas notre priorité. C'est pour cela que les produits discount sont pour le moment liés à l'alimentation. Ces références discount sont en rayons dans les hyper, supermarchés, Carrefour market et Champion, et Carrefour City, des marchés de centre-ville que l'on trouvera un jour dans le sud ouest.

Carrefour Market



Le 500e Carrefour Market

Le 26 mai, Carrefour a annoncé l'ouverture du 500e Carrefour Market à Montcornet (Aisne). Le supermarché

s'étend sur 1 500 m² et dispose de 6 caisses. A date, Carrefour a donc fait la moitié du chemin puisque le groupe compte environ 1 000 Champion et Carrefour Market (franchisés et affiliés compris).

Gilles Petit, directeur exécutif de Carrefour France, a affirmé qu'à surface comparable, le chiffre d'affaires d'un Champion augmente de 8 % après le passage sous enseigne Carrefour Market, essentiellement par le gain de nouveaux clients.

Ed = Dia



Ed ouvre ses deux premiers magasins Dia en France

La filiale de soft discount du groupe Car-

refour a ouvert ce matin ses deux premiers magasins Dia en France, à Villeneuve-St-Georges (94) et à Mâcon (71). Quatre autres vont suivre d'ici à la fin de l'été, dont deux dès le mois prochain à Oyonnax et à Châlons-sur-Saône.

Pour autant les dirigeants de la filiale française se refusent encore à dire si l'avenir des 920 magasins Ed aura pour nom l'enseigne Dia % et son logo d'un rouge très vif. « C'est un test », assure Bruno Pertriaux, le directeur exécutif de Ed.

A Reste à savoir si ce modèle qui cartonne dans une Espagne en plein marasme générera des résultats suffisants en France pour supporter l'investissement nécessaire à la reconversion des quelques 770 magasins Ed dotés de parkings concernés. Les responsables se donnent 4 ou 5 mois « pour y voir clair ».



La vie d'une caissière n'est pas un long fleuve tranquille

Pourquoi faut-il toujours se battre, à Carrefour, pour que les accords soient respectés ... se demande la section de Vannes. Nous aussi !

C'est parti pour la journée.

Je vais chercher mon « fonds de caisse » au coffre. Si j'ai besoin de monnaie je me sers au « monnayeur » automatique. Je vérifie les consignes du jour à la caisse centrale.

Je vais au pupitre demander quelle est ma caisse du jour. Tout d'abord essayer de ranger les 2 chaises pour que je puisse m'asseoir ainsi que ma collègue.

Mon premier client arrive. Ca va! Il a un (demi) sourire. Ce n'est pas toujours le cas.

Attention au passage des produits. Il les ranges par « casier » dans le chariot. Difficultés à lire les étiquettes (Fruits et Légumes, charcuterie, boulangerie, poissons sous vide ...) Obligé de déchirer le plastique du pack de lait pour pouvoir lire le code barres. Flûte! Un produit protégé avec un ancien antivol. Plus qu'à rechercher le découpleur qui fonctionne.

Expliquer au client qu'il va falloir qu'il aille à l'accueil pour sa facture EPCS (Le demi sourire a disparu depuis un moment !)

Ne pas aller trop vite car le tapis arrière ne stop pas et tout va s'écraser...

Comment paye-t-il ? Par chèque ? Obligé d'enlever la partie « courrier » du chèque pour qu'il passe dans l'imprimante. Par carte bancaire ? Faire attention au sens de la carte. Ne pas oublier de réclamer la carte fidélité en espérant qu'on puisse la lire facilement (souvent des numéros sont effacés) Par carte « PASS ». « Vous ne l'avez pas mise dans le bon sens ... »

« Je m'excuse madame mais j'ai oublié que j'avais un chèque fidélité! ». Il a aussi oublié de le découper... Bon! Vous devez ... « Excusez moi j'ai oublié les tickets de réductions (carte fidélité ou caisse ..). C'est reparti pour un tour.

Le client suivant commence à s'impatienter. Comment lui expliquer que je ne suis pour rien dans le manque de rapidité de passage?

C'est bon. Le ticket sort ... ainsi qu'un kilomètre de papier, « vous avez gagné, réduction ...) Dernière réflexion du client: » Carrefour ne fait pas d'économie de papier ... ». Encore heureux que ce ne soit pas un « pur » écolo.

Au revoir Monsieur. Bonne journée. La mienne ne fait que commencer. Aller au suivant ...

Extrait du journal de la section CFDT de Vannes "Le phare du Fourchène"



Vannes

Modulation

Les représentants CFDT ont voté contre le plan de modulation.

Raisons: Non seulement le plan de modulation n'est pas respecté, les semaines étant changées, mais jamais le CE n'est consulté comme il est prévu dans les statuts en son titre 31.

Il y a là une entrave au fonctionnement du CE.

Pour cette année nous allons faire le même travail qu'en 2008 et veiller à ce que le plan de modulation soit respecté.

On verra alors si le C.E. (et les salariés) sont respectés.

Horaires

Il y a des anomalies dans certains horaires ou on fait venir les salariés pour 2 heures seulement au lieu de 3 heures minimum

CHSCT

Les élus CHSCT sont venus une nuit, pendant les travaux, voir si tout se déroulait comme prévu et si les consignes de sécurité étaient bien observées.

Bilan Social et retraite

A la lecture du bilan social on constate que sur un effectif de 366 personnes il y a 135 hommes et 231 femmes. Pour le seul collège employés on trouve 68% de femmes et 32% d'hommes.

94 salariés ont entre 50 et 60 ans soit 25% de l'effectif.

90 salariés ont plus de 30 ans d'ancienneté (dont 1 cadre!) soit 24% de l'effectif.

Combien parmi ceux là aimeraient qu'un accord soit trouvé pour partir plus tôt à la retraite?

Ivry sur seine

Désignation des membres du CHSCT.

Le 26 mai 2009, les délégués du personnel titulaires et les représentants du personnel au comité d'établissement se sont réunis afin de dési-

gner les représentants du personnel au CHSCT.

Pour 6 sièges à pourvoir, dont 2 sièges réservés au personnel cadre, 10 candidats se sont présentés.

3 élus CFDT Martine Fiquet, Stéphane Desgranges, Marc Zeiller, 1 élu CGT et 2 Elus Collège Cadre sans étiquette

Cette désignation s'est effectuée selon les règles du scrutin de liste avec représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne conformément à l'accord sur les modalités de désignation des membres du CHSCT du 19 mai 2009.

Saran

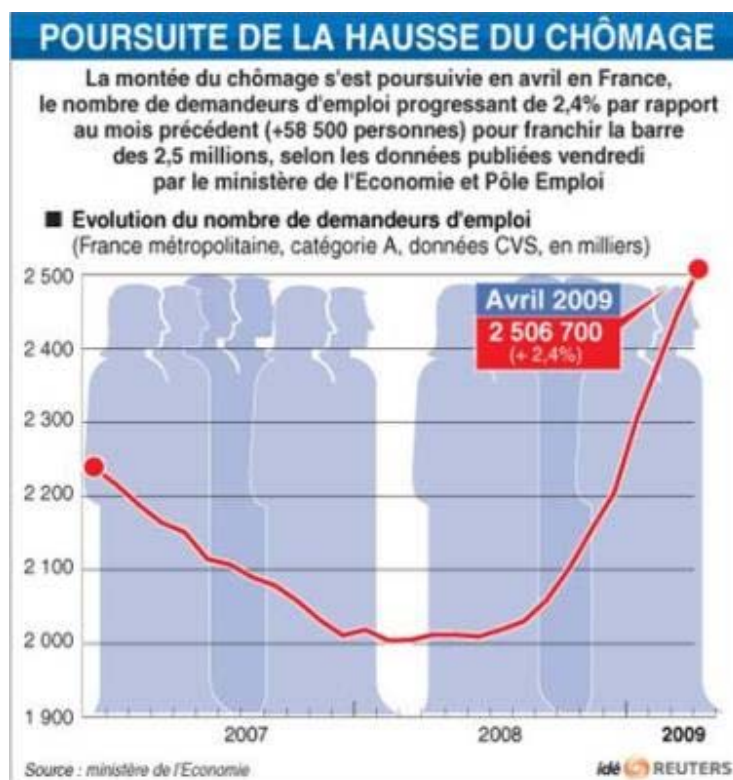
La station essence va fermer à 19 h les personnes concernées seront déplacées dans d'autres rayons selon leurs handicaps.

Suite à la réunion du CE pour les jours fériés la direction se dit prête à supprimer les congés payés pour que les salariés qui ne travaillent jamais les jours fériés soient présents.



Champion

La coordination des sections CFDT Champion et Carrefour Market aura lieu du 8 au 11 juin 2009.





Leclerc

Licenciés de Leclerc pour avoir réintroduit la grève ?

Il y a Michel Edouard Leclerc le "défenseur

des défavorisés" et la réalité Leclerc. Le site Rue 89 raconte une histoire, hélas banale dans cette entreprise, où les syndicats et "fauteurs de trouble" ne sont pas les bienvenues.

Le centre Leclerc du Méridien, à Ibos, non loin de Tarbes, est un endroit un peu particulier. Au sein de cet hypermarché qui emploie 560 personnes, les délégués du personnel sont invisibles, et le syndicat n'existe plus depuis sept ans. Aucune grève en trente ans.

Alors, quand la direction prend connaissance de la mobilisation du 19 mars, et de la banderole déployée par ses employés (« Salariés du Méridien : Les prix Les salaires les plus bas »), elle voit rouge.

Peu après la manifestation du 19 mars, la totalité du personnel est convoquée en petits groupes par la direction. Trois d'entre eux, employés à l'espace culturel de l'hypermarché, reçoivent le 12 mai une convocation préalable à licenciement. Motif invoqué : des ventes en baisse dans le secteur du disque.

Les salariés de l'établissement sont certains, les motifs invoqués pour ces licenciements ne sont qu'un prétexte.

C'est en tous cas ce qu'affirme le délégué syndical du Leclerc de Tarbes. Pour lui, « l'objectif est de casser le mouvement et d'instaurer un rapport de force avant les élections du comité d'entreprise de novembre ».

Un collectif de soutien, créé à l'initiative de syndicats (CGT, CFDT, FSU), passe rapidement à l'action. Le mercredi 20 mai, une mobilisation réunit 250 personnes sous le slogan « Liberté syndicale ».

Les propriétaires, possèdent les quatre Leclerc des Hautes-Pyrénées : Tarbes, Ibos, Lourdes et Orleix, comptant environ 1200 salariés. Au total, ils dirigent 45 entreprises selon infogreffe, dont 39 dans les Hautes-Pyrénées, ce qui fait d'eux les premiers employeurs du département.

« Leur crédo, c'est si vous n'êtes pas content, vous allez voir ailleurs. Et je peux vous dire qu'il sera alors très dur de retrouver du travail dans le coin. C'est pour cela que personne n'ose parler. »

<http://eco.rue89.com>

SAVR d'Angers.

La situation des salariés

Un déménagement des ateliers bruns qui s'est fait s'en aucune directive de la Direction locale. Heureusement que les salariés ont de la conscience professionnelle car si on avait écouté notre Direction locale on emmenait pas notre matériel technique ! Bref c'est les salariés du brun qui ont organisé le déménagement de leur matériel...

Actuellement une activité atelier quasi nul car Carrefour a sacrifié notre métier pour ses impératifs financiers et choisi la sous-traitance.

Nous occupons des nouveaux locaux que la Direction doit aménager en locaux techniques. On peut constater que certaines promesses faites par la Direction du SAVR nationale ne se font pas tenues (entre autre aménagement d'un local pour le dépannage électroménager).

Concernant la santé ces conditions génèrent un grand stress et certains sont suivit par la médecine du travail.

SAVR de Toulouse

Les employés sont dans la 4ème dimension. Leur activité est toujours détournée et donc une partie des salaires des techniciens aussi. Ils n'ont toujours pas de formation.

Ils sont en GPEC mais une GPEC intersidérale sans espace "EMC" ni vaisseau BPI.

Ils n'ont de perspectives ni internes, ni externes. Mais ils sont hyperpolyvalents, il faut bien effectuer les tâches de ceux qui partent !

Il y a ceux qui font un passage en magasin pour tester un poste à l'opposé de leur souhait, et ils reviennent, forcément.

Le temps est figé, suspendu aux décisions de l'entreprise.

Demandes CFDT

Une réunion nationale sur les SAV avec les représentants du personnel doit être mise en place afin d'ouvrir le dialogue avec les salariés concernés.

La direction semble d'accord pour organiser une telle réunion mais sans réponse précise.

Un point sera fait lors du CCE de juin sur la suite à donner à la GPEC SAVR. Pour l'instant le personnel est régit par l'ancien accord.

Horaires atypiques



Près de deux salariés sur trois en France travaillent avec des horaires «atypiques».

Autrement dit de nuit ou de week-end mais aussi à temps partiel ou avec des horaires imprévisibles ou décalés, selon une étude du ministère du Travail.

Ainsi 19% des salariés, souvent dans des métiers en contact avec le public comme le **commerce** travaille la nuit ou le week-end habituellement et cumule souvent plusieurs contraintes horaires (semaines irrégulières, absence de repos hebdomadaire de 48h, horaires fixés par l'entreprise sans possibilité de modification).

Outre « l'obligation de devoir toujours se dépêcher », poursuit l'étude, ils sont plus souvent exposés « à des agressions verbales », ainsi qu'à des « risques de blessures ou d'accidents ».

Près de 10% des salariés, surtout des **cadres**, ont des horaires «longs, flexibles mais peu contraints». S'ils subissent l'«emprise du travail sur le temps hors travail» ainsi qu'«une forte pression temporelle» et des objectifs précis, ils ont aussi «d'importantes marges de manoeuvre», observe la Dares.

Enfin, 17,5% des salariés, des **femmes** majoritairement travaillent à temps partiel surtout dans le tertiaire. Un tiers de ces salariés, souvent jeunes, dit souhaiter travailler davantage.

Champion Gray (70)



La bataille du travail du dimanche

Manifestation devant une grande surface qui ouvre le dimanche matin depuis trois semaines

C'est un nouveau rituel et personne ne sait combien de temps il peut encore durer. Le dimanche, dès 9 heures du matin, des manifestants sortent leurs banderoles et leurs cornes sonores pour accueillir à leur façon les clients du supermarché **Champion**. La seule grande surface de Gray qui a décidé, depuis trois semaines, d'ouvrir le dimanche matin.

Qu'ils soient salariés, petits commerçants ou élus de Gray, ils sont contre cette nouvelle ouverture domi-

nicale. La plupart sont salariés dans les autres grandes surfaces de Gray et ne veulent pas sacrifier leur vie de famille pour "gagner plus".

Cette bataille du travail du dimanche intervient alors qu'une nouvelle version du texte sur le travail du dimanche devrait être débattue en juillet prochain au parlement; une version moins offensive que les précédentes. Le principe du repos dominical y est réaffirmé et les autorisations d'ouvertures des commerces seraient ciblées.

Actuellement, le supermarché Champion de Gray ouvre le dimanche matin comme la loi l'autorise car ce magasin fait moins de 3000 mètres carrés.

Journée de solidarité ?

Cette fois, c'est sûr : ce lundi 1er juin est bien férié, et chômé.



Après moult rebondissements, depuis 2008 : retour à un vrai lundi de Pentecôte « férié ». Les modalités de la « Journée de solidarité » doivent faire l'objet d'un accord collectif ou d'une négociation avec les salariés. Si les discussions n'aboutissent pas, c'est le patron qui tranche.

Qui paie quoi ? Les salariés doivent à leur employeur une journée de travail en plus dans l'année - soit sept heures, sur une base de 35 heures travaillées hebdomadaires. En retour les employeurs doivent verser une contribution égale à 0,3 % de leur masse salariale à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. Soit, en 2008, une contribution de 2,24 milliards d'euro (-2%).

Quelques entreprises ont choisi de faire «cadeau» de ce jour supplémentaire à leurs salariés.

Chez Carrefour, les salariés qui travaillent ce lundi seront payés comme un jour férié et bénéficieront à ce titre, d'une majoration de salaire de 50 %.

« Le principe de la journée de solidarité est appliqué par la mise en place d'un "compteur solidarité annuel" sur lequel sont déposées six heures travaillées par le salarié et une heure offerte par Carrefour, ce qui fait une journée pleine de 7 h », stipule **Philippe Gombert**, directeur de l'hypermarché de Bourges.

"Travailler plus pour gagner moins", c'est au final les salariés qui paient la note et travaillent un jour supplémentaire sans aucun salaire pendant que les employeurs profitent de ces bras gratuits pour engranger quelques bénéfices supplémentaires.



CSF France s'engage en fa- veur de la santé au travail

Paru dans *Liaisons Sociales*, N° 15367 du 20/05/2009

Accord du 5 mai conclu pour une durée de trois ans. But: mieux connaître les problèmes liés à la santé, renforcer la prévention et améliorer l'accès à la formation en matière de sécurité.

Prévention des risques professionnels

• Renforcement des moyens en faveur des acteurs de la prévention, via les mesures suivantes :

- création d'une commission de suivi et de proposition,
- augmentation du nombre de jours octroyés aux commissions CHSCT. Document précisant les objectifs et leur fonctionnement ;
- collaboration étroite avec la médecine du travail.

• Mise en place de formations.

- **formation gestes et postures** : pour 1 000 salariés/an dont l'activité comporte des manutentions manuelles fréquentes ou des contraintes de postures particulières au travail;
- **formation des managers de rayons** : sensibilisation sur les contraintes liées au poste de travail (postures, ports de charges, répétitions de gestes...).
- **accueil des nouveaux embauchés** : livret d'accueil précisant les règles de base à respecter en matière d'hygiène et de sécurité. Vidéo « Travaillons en toute sécurité » ;
- **formation à la prévention des risques routiers** : sur volontariat, pour les collaborateurs amenés à se déplacer dans le cadre de leur fonction, ainsi qu'aux élus (DS et CE) effectuant un nombre important de kilomètres chaque année.

Actions pour lutter contre les troubles psycholo-

giques

• **Harcèlement moral et sexuel** : deux formations, intitulées « harcèlement moral » et « diversité », seront dispensées aux directeurs de magasins. Par ailleurs, l'accord met en place une commission harcèlement moral et sexuel, chargée d'analyser les faits et de chercher à dégager les termes d'une résolution de la situation.

• **Incivilités, violences, braquage** : une formation « gérer les conflits avec nos clients ». L'accord prévoit également que tout salarié victime d'une agression grave pourra bénéficier d'un aménagement temporaire de ses conditions de travail et/ou de ses horaires de travail. En cas de braquage, un organisme extérieur à l'entreprise apportera un soutien psychologique aux salariés touchés et le CHSCT pourra émettre toute préconisation utile.

• **Stress au travail**. La direction proposera à plusieurs médecins du travail de remettre aux salariés un questionnaire anonyme permettant de déterminer le niveau de stress éventuel des salariés et les causes de celui-ci. Les résultats de cette étude permettront d'adopter des mesures destinées à réduire les situations de stress au travail. Un module de formation lié à ce thème sera également mis en place.

Diagnostic et évaluation

Un état des lieux sur la santé et la sécurité au travail sera effectué auprès des salariés afin d'aboutir à un diagnostic global. La commission de suivi aura pour mission de définir la méthodologie du diagnostic et sera chargée d'assurer le suivi des résultats.

Mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, en y associant plus étroitement le CHSCT (ou à défaut les délégués du personnel). Il aura notamment pour rôle d'examiner les améliorations proposées par la direction et pourra faire toute proposition qu'elle jugera utile.

Un accord important quand on connaît la taille de cette filiale avec ces 500 magasins Champion.

De nombreuses mesures sont déjà en place dans les hypermarchés.

L'intérêt de cet accord est de préciser et de rassembler les nombreuses initiatives mises en place depuis plusieurs années dans les filiales du groupe.

Monaco Le Grand-Prix joue les prolongations... à Carrefour!



Toutes les formules 1 n'ont pas désertées la Principauté, il en reste une ! Un bolide qui permet aux nostalgiques du Grand-Prix de jouer les prolongations et de participer virtuellement et sans risques au circuit légendaire, le tout au départ de Carrefour.

Dans le même temps le syndicat expose ses revendications à la direction. Et là ce n'est pas un bolide que conduit Carrefour. Pendant que CSF signe un accord sur la santé au travail le syndicat demande qu'en cas d'agression par un client Carrefour agisse... Chercher l'erreur !

Historique

Menderes Tekstil est un grand producteur de linge de maison en Turquie.

L'usine implantée à Denizli (sud-ouest) occupe plus de 3.500 travailleurs. Outre Carrefour et Ikea, Menderes Tekstil fournit également d'autres grandes enseignes américaines et européennes comme Wal-Mart, Target, Kohl's, Otto ou encore Ibenia.

Au cours des dernières années, quatre ouvriers de Menderes sont morts dans des accidents de travail. Le plus récent a eu lieu le 20 novembre 2008. Un travailleur est décédé en tombant dans l'entonnoir d'une chaudière de charbon. Aucune mesure de sécurité n'a été prise pour empêcher un tel accident. Trois de ses collègues ont été désigné pour aller récupérer le corps, sans protection. Ils ont été intoxiqués par les gaz toxiques de la chaudière et ont dû être soigné dans un hôpital voisin.

Liberté syndicale bafouée

« Face à la multiplication des problèmes, nous avons commencé à organiser les travailleurs dans l'usine en mars 2008 » explique Engin Sedat Kaya, représentant du syndicat national des travailleurs du textile, Teksif. « Mais depuis que la direction de Menderes a eu vent de notre activité syndicale, elle a convoqué les leaders du syndicat les uns après les autres, pour leur demander de quitter le syndicat, faute de quoi, ils étaient licenciés... ».

Les actions d'intimidation continuent. La direction a, à plusieurs reprises, menacé les travailleurs qu'elle suspecte d'être syndiqués, les forçant à quitter le syndicat ou à signer leur propre démission. Dans certains cas, des ouvriers ont été affecté sans raison à des postes moins qualifiés ou ont été transféré dans d'autres implantations. La direction est même allé jusqu'à menacer les proches également employé dans l'usine, des travailleurs qui refusaient de quitter le syndicat, d'accepter leur mutation vers d'autres implantations et de démissionner.

Le 16 août 2008, les travailleurs ont entamés 190 jours de protestation devant les portes de l'usine afin d'obtenir la reconnaissance du syndicat par la direction. La direction a refusé tout dialogue avec les représentants du syndicat. Ils en ont alors appelé à la responsabilité des entreprises européennes et américaines qui se fournissent auprès de Menderes, et leur ont demandé d'intervenir. Cet appel a également été relayé par la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) qui en janvier dernier a, à son tour, invité ces entreprises clientes à prendre des mesures.

Huit travailleurs ont porté plainte au tribunal du travail. Licenciés injustement, ils demandent leur réintégration. Ces affaires sont en cours, mais elles peuvent plusieurs années pour aboutir.

Agissez maintenant avec la Campagne Vêtements Propres !

Une nouvelle fois Carrefour se trouve dans le colimateur des ONG au sujet d'un sous traitant qui ne

respecte pas le droit des salariés. Les ONG invitent les clients à écrire à la direction de Carrefour. La CFDT était intervenue auprès de la direction du groupe afin de l'alerter sur ce sujet. Faute d'actions positives de l'entreprise l'enseigne se retrouve avec une campagne européenne.

<http://www.vetementspropres.be/index.php?p=lettre&id=27>

Ecrivez à Carrefour: Monsieur

Je vous écris pour exprimer ma préoccupation au sujet de la situation chez Menderes Tekstil, un des fournisseurs turcs de Carrefour. Le syndicat Teksif y dénonce depuis des mois les conditions de travail dangereuses et la violation des droits des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement. La direction de Menderes est engagée dans des actions d'intimidation comme le licenciement, le transfert injustifié et le harcèlement de travailleurs syndiqués.

Tout ceci se fait en violation de la loi turque, des conventions internationales du travail de l'OIT et du code de conduite de Carrefour.

La Campagne Vêtements Propres m'a appris que Carrefour a signifié son intention de répondre à ces diverses sollicitations, de manière coordonnée, avec d'autres entreprises clientes de Menderes, mais qu'après plusieurs mois de concertation, aucune véritable demande n'a été adressée à la direction de Menderes.

En tant que client, je suis préoccupé par les conditions dans lesquelles les travailleurs produisent les marchandises que vous vendez. Je vous invite donc à prendre sérieusement vos responsabilités et agir concrètement vis-à-vis de la direction de Menderes Tekstil afin qu'elle rencontre les représentants de Teksif et accepte de :

- réintégrer les travailleurs licenciés et actuellement engagés dans des procédures judiciaires contre Menderes, et leurs verse les indemnités et arriérés de salaires qui leurs sont dus;

- reconnaître Teksif en tant que syndicat légitime à Menderes, et en droit de représenter ses membres pour toutes les questions relatives aux affaires de l'entreprise. Menderes Tekstil doit également fournir à tous ses employés la garantie que l'entreprise respectera leur liberté syndicale;

- négocier avec Teksif le plan de réorganisation et les critères de licenciements

- réviser les mesures de sécurité et de santé et adopter des mécanismes disciplinaires et de plaintes légaux et appropriés;

Sincèrement,



Voter le 7 juin et faire vivre la démocratie européenne

L'Europe des Vingt-sept n'est pas qu'un espace géographique. C'est un espace construit sur la volonté d'enraciner la paix et la démocratie. Depuis la signature du traité de Rome en 1957, elle a accueilli en son sein des pays dont les peuples subissaient il n'y a pas si longtemps encore des régimes dictatoriaux : l'Espagne de Franco, la Grèce des colonels ou le Portugal de Salazar. En 2004, l'Union européenne a mis fin à la coupure brutale du continent de 1945, intégrant des pays dont l'histoire reste marquée par le totalitarisme soviétique. À chaque fois, la démocratie a gagné, élargissant son espace et rendant impossible tout retour en arrière.

L'un des instruments de cette démocratie sont les élections libres. Et le scrutin pour l'élection des députés au Parlement européen au suffrage universel de tous les citoyens européens au même moment, entre le 4 et le 7 juin, est un signe fort de la vitalité de la démocratie en Europe. Une élection d'autant plus importante, dans une période où le monde est confronté à une crise sans précédent. Et où protectionnisme et réflexes nationalistes qui fleurissent dans les périodes difficiles sont un réel danger. Nous sommes convaincus au contraire que c'est en faisant vivre la solidarité au sein de l'Europe, c'est-à-dire en prônant des solutions qui sont notre intérêt commun, que nous traçons des perspectives d'avenir.

Dans une économie mondialisée, l'Europe est le lieu pertinent pour agir pour peu qu'elle en ait la volonté politique. Autrement dit, opérer des choix de coordination des politiques, d'investissement dans l'innovation, de politiques de développement durable créatrices d'emploi...

Les choix des citoyens s'expriment au Parlement. L'intérêt commun des Européens y est recherché au-delà des intérêts particuliers des États. Ces élections légitiment de façon la plus démocratique cette assemblée, seul organe communautaire directement élu par les citoyens.

Et c'est cette légitimité démocratique qui lui a permis sa montée en puissance devenant, traité après traité, un Parlement disposant de compétences législatives, politiques, budgétaires et pour intervenir dans la composition de la Commission. La procédure de codécision, introduite par le Traité de Maastricht, le met sur un pied d'égalité avec le Conseil européen (qui représente les États). Et si, comme nous l'espérons, le Traité de Lisbonne est ratifié, son rôle va encore s'accroître.

En votant et en faisant voter, une occasion est donnée à tous les salariés d'exprimer une vision ambitieuse, pour une Europe dynamique face à la crise, en élisant des députés porteurs d'une Europe de l'innovation, de la coopération et de la solidarité, une Europe capable d'engager des réponses à la hauteur des défis pour la planète.

Marcel Grignard, secrétaire national CFDT

SMIC ET FORFAIT PAUSE

Devant le tribunal de Police



**86 salariés de Carrefour
Angers et Cholet réclament
justice devant le tribunal de
Police.**

*Les semaines
se suivent et se
ressemblent...
enfin presque
car les salariés
d'Anjou ont
choisit dans un
premier temps
de déposer
plainte devant
une juridiction
pénale.*

*De plus à leurs
demandes ils
ajoutent au
respect du smic
le paiement du
forfait pause
qu'ils
considèrent im-
payés .*

Angers et Cholet

86 salariés des deux hypermarchés Carrefour d'Angers et de Cholet, avant de porter l'affaire devant le conseil de prud'homme, ont d'abord choisi d'assigner Carrefour devant le tribunal de police d'Angers pour "infraction pénale à la réglementation du Smic".

Les salariés demandent au surplus l'intégration de leurs temps de pause dans leurs 35 heures.

A titre de réparation, les salariés sollicitent la condamnation de la Société Carrefour au paiement de la somme de 7000 Euros à titre de dommages intérêts.

Ils demandent au tribunal de déclarer Carrefour coupable de payer des salaires inférieurs au salaire minimum de croissance depuis le 1er Mai 2008, fait prévu et réprimé par les articles R 3233-1 du Code du travail et les articles 121-2 et 131-

Les salariés de Carrefour : « Notre SMIC est écorné »

Le temps de pause doit être payé. Estimant ce droit bafoûé, des salariés du Carrefour Grand-Maine d'Angers poursuivent leur employeur. D'autres, d'Angers Saint-Serge et de Cholet, vont faire de même.

Vincent BOUCAULT
vincent.boucault@courrier-ouest.com

Carrefour a-t-il écorné le salaire horaire de ses employés ? 28 salariés du magasin Grand-Maine d'Angers en sont convaincus. Ce matin, ils assignent le grand groupe de distribution devant le tribunal de police d'Angers pour « infraction pénale à la réglementation du SMIC ».

Entre 1 000 € et 1 800 € par salarié

Les 35 heures et sur les accords de branche. « Carrefour a inclus les pauses dans les 35 heures, note Jacques Cady, secrétaire de la section CFDT des services. Mais ces pauses lorsqu'elles sont prises dans l'enceinte de l'entreprise, doivent être considérées comme un vrai temps de travail. C'est ce qui est appliqué dans le groupe U. Chez nous, on en arrive à des salaires horaires en dessous du SMIC. Le rattrapage représente entre 1 000 € et 1 800 € sur cinq ans selon les cas. Si l'on multiplie cela par 80 000 salariés en France, on arrive à des sommes colossales. Et des dividendes en moins pour les actionnaires. » On n'en est pas là. Mais les 28 salariés devraient être rejoints bientôt par 32 autres du Carrefour angevin de Saint-Serge, ainsi que par des collègues de Cholet. Après le pénal, devrait suivre le Conseil des prud'hommes. « Les tribunaux de Tarbes et de Lyon ont déjà condamné Carrefour dans des affaires similaires », ajoute, confiant, Jacques Cady. « Carrefour ne paye pas en dessous du SMIC et nous sommes en totale conformité avec la réglementation



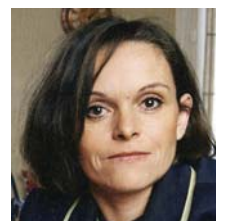
Angers, hier. Jacques Cady, à droite, et Patrick Bricard, délégué du personnel à Carrefour : « On fait 37 h 30 payés 35 heures ».

sociale en vigueur », affirme le service de communication du groupe de distribution. Qui cite le cas d'une hôtesse ayant six mois d'ancienneté :

« A 35 heures par semaine, elle gagnait 19 156 € par an, soit 21 % au-dessus du SMIC brut, sans compter l'intéressement et la participation. »

Ce matin, la procédure ne dépassera pas le stade de la consignation. Mais le procès proprement dit risque d'être très disputé et très observé.

**Aidés de Me Bertrand Salquain
avocat à Angers
les délégués CFDT
du magasin d'An-
gers Gd Maine,
Jacques Cady et
Patrick Bricard
mènent avec San-
drine Viaud et
l'équipe CFDT les
demandes pour le
respect des droits
de tous.**



40 à 131-44 du code pénal.

Condamner Carrefour à payer à chaque salarié la somme de 3000 Euros en réparation du préjudice subi et au paiement de la somme de 2000 Euros à chacun des requérants en application des dispositions de l'article 475-1 du Code pénal.

L'affaire a été renvoyée au 25 septembre prochain.

La CFDT déposera dans les prochains jours les mêmes demandes mais cette fois ci devant le conseil de prud'homme pour obtenir les salaires dûs et des dommages et intérêts.

Bordeaux

Les conclusions de la partie adverse sont entre les mains de notre avocat. Surprise Carrefour ne plaide pas sur le forfait pause !!

Carrefour ignore ce sujet sensible qui lui vaut actuellement une pléiade de procès verbal des inspecteurs du travail.

Carrefour a décidé de plaider sur le fait que le smic est atteint avec l'indemnité compensatrice que touche les salariés qui sont entrés chez Carrefour avant l'année 2000.

C'est vite oublier que cette indemnité, comme son nom l'indique, indemnise les salariés de la perte de primes et avantages non liés à la rémunération du travail.

C'est le cas des primes d'ancienneté et de présence, du changement de coefficient pour certains métiers (exemple les réceptionnaire qui sont passés du coefficient 180 au niveau IIB), de la reprise d'une ancienne indemnité compensatrice remontant à 1982 bref bien des éléments qui ne peuvent être pris dans le calcul du smic comme l'indique la jurisprudence de la cour de cassation.



86 salariés de Carrefour réclament justice

Hier matin, au tribunal d'Angers, les salariés et leur avocat ont entamé la procédure : ils réclament le paiement des 35 heures, pauses comprises.

Ils travaillent dans les hypermarchés d'Angers et de Cholet. Ils demandent l'intégration de leurs temps de pause dans leurs 35 heures. Une action menée dans d'autres villes en France.

« On nage déjà dans les bas salaires, chez Carrefour. Alors, quand on ne vous compte pas les temps de pause... » Jacques Cady, délégué syndical CFDT chez Carrefour Grand-Maine, à Angers, est venu à la tête d'une petite délégation, hier matin. Le syndicat portait l'affaire devant le tribunal de police, à Angers, en citation directe, pour paiement de salaires inférieurs au Smic. 86 salariés seraient concernés : 28 à Angers Grand-Maine ; 25 à Angers Saint-Serge et 32 à Cholet.

Leurs fiches de paie à la main, les salariés pointent du doigt le problème : « Nous devrions être payés 35 heures, pauses comprises. Ce n'est pas le cas. Dans les faits, nous faisons 37 h 30 payés 35 heures. » Et Jacques Cady de plagier un slogan politique devenu célèbre : « Chez Carrefour, on travaille plus pour gagner moins ! »

Les procès se multiplient

Selon Me Bertrand Salquain, leur avocat, il s'agit d'une infraction au calcul du Smic. Sur cinq ans, pour les plus bas niveaux, cela représente 1 500 € à 1 800 € de manque à gagner, par salarié. « L'inspection du travail considère, comme nous, que le temps effectif passé dans l'entreprise doit être rémunéré. Elle a d'ailleurs dressé procès-verbal, le 15 mai dernier. » Carrefour ne respecterait ni l'accord de branche, ni la convention collective.

Frédéric Doncel, directeur de l'hypermarché Angers Grand-Maine, affirme que le groupe ne paie pas ses salariés en dessous du Smic. « Une hôtesse de caisse, par exemple, avec six mois d'ancienneté, touche 21 % de plus que le Smic. Si on rajoute la part variable de l'intéressement et de la participation, cela fait pratiquement 30 % de plus. » Le directeur précise : « Carrefour est une entreprise légaliste. Nous respectons la législation du droit du travail. »

En attendant, les procès se multiplient en France : Lyon, Tarbes, Bayonne... Dès la semaine prochaine, Me Salquain va déposer des requêtes devant les prud'hommes d'Angers, pour l'intégration de la pause dans le calcul du salaire de référence. « Là, les salariés concernés seront encore plus nombreux. Plus d'une centaine en Maine-et-Loire. »

Le tribunal de police a fixé, hier matin, une consignation de 1 000 €. Une procédure habituelle qui garantit d'éventuels dommages et intérêts, en cas de plainte abusive. Quant à l'affaire, elle est renvoyée au 25 septembre prochain.

Jean-Michel HANSEN. Ouest France 30 mai 2009

Vannes

DERNIER RAPPEL

Si vous pensez que votre salaire, hors pauses payées, n'atteignait pas le SMIC dans la période des 5 dernières années, venez nous voir avec vos fiches de paie.

Nous terminons les dossiers pour les présenter aux Prud'hommes à la rentrée de septembre.

Smic

3,37 millions de salariés payés au Smic au 1er juillet 2008, soit une hausse de 9% sur un an.

Après deux années de baisse, la part de salariés payés au Smic est passée de 12,9 % en 2007 à 14,1 % au 1er juillet 2008.

Le Smic a été revalorisé en deux fois : +2,3% le 1er mai (à cause de l'inflation) et au 1er juillet (+0,9%), portant la hausse à 3,2% en un an, à 8,71 euros de l'heure.

Trois secteurs concentrent à eux seuls le quart du total des « smicards » : la restauration, les entreprises de propreté et le commerce de détail.

Un groupe d'experts doit soumettre un avis au gouvernement et lui fournir un argumentaire économique sur une éventuelle revalorisation du Smic, même si l'éventualité d'un coup de pouce a déjà été écartée par le ministre du Travail, Brice Hortefeux, fin avril.

Le groupe remettra son avis avant la réunion de la commission nationale de la négociation collective, fin juin, au cours de laquelle est officialisée la hausse du Smic.

A partir de 2010, le Smic sera revalorisé au 1er janvier, et non plus au 1er juillet.

Procès verbaux des inspecteurs du travail, attention aux délais !

Les inspecteurs du travail ne pourront plus dresser de procès verbaux sur le smic passé la date du mois de septembre 2009.

En effet dans le cas des infractions pénales les inspecteurs du travail ne peuvent remonter plus d'un an en arrière.

La dernière infraction de Carrefour étant en septembre 2008, l'entreprise s'étant engagée, par accord, à ne plus intégrer le forfait pause pour calculer le smic il ne devrait donc plus avoir d'infraction.

L'engagement de respecter le smic éteignant ainsi toutes poursuites pénales qui effectivement coûtent très cher à Carrefour qui les craint plus que les actions civiles. Il ne vous reste donc plus beaucoup de temps pour des poursuites pénales via l'inspecteur du travail ou via une citation directe.

En ce qui concerne les rappels de salaire vous pouvez réclamer sur une période de 5 ans. (mai 2005- mai 2009)

Chaque mois qui passe est pour vous une perte financière*...Carrefour n'ayant aucune obligation d'aller au delà de 5 ans.

** si le juge vous donne raison.*

Angers GD Maine, Chatres, Mérignac...

Les inspecteur du travail ont transmis au procureur de la république des tribunaux concernées le procès verbal à l'encontre de Carrefour pour non respect du smic.

Il faut maintenant attendre que le procureur de la République lance les poursuites.

Leclerc

La cour d'appel de Bordeaux par un jugement en date du 7 mai 2009 confirme un jugement du conseil de prud'homme du 18 décembre 2007.

La cour donne raison à la salariée, soutenue par la CFDT, dans sa demande de constater que l'employeur n'applique pas le Smic (à l'époque on parlait de GMR) en intégrant la pause.

Sur le rappel de salaire au titre de la non application de la garantie mensuelle de rémunération

Faisant valoir que l'employeur n'a pas appliqué la garantie mensuelle de rémunération (GMR) fixée par la loi AUBRY II et l'accord d'entreprise du 2 février 2000, Mme PINAUD réclame, à ce titre, la somme de 363,11€.

Contrairement à ce que soutient l'employeur, le temps de pause n'est pas, aux termes de la convention collective applicable, rémunéré comme un temps de travail effectif et ne peut, donc, être considéré comme un élément du salaire pour le calcul de la garantie mensuelle de rémunération.. Il y a lieu, en conséquence, de faire droit à la demande de la salariée à ce titre ainsi que sur la prime d'ancienneté afférente.



Dépendance
La nécessité d'une meilleure prise en charge de la dépendance fait l'unanimité.

**Délégation
CFDT**

**Michel Gay
(Beaucaire), Sandrine Viaud (Angers), Béatrice Genillard (Vannes), Pascal Piquet (Chalons en Champagne)**

Définition de la dépendance

Etat d'une personne qui par suite de maladie a un besoin important et régulier d'assistance d'une tierce personne pour les actes essentiels de la vie.

4 principaux actes de la vie ordinaire : se lever, se déplacer, s'habiller, s'alimenter. En général, 3 des 4 critères suffisent à être déclaré dépendant.

La dépendance concerne en priorité les personnes handicapées dont de plus en plus les personnes âgées.

La dépendance des personnes âgées

Avec l'une des espérances de vie les plus élevées du monde la prise en charge financière de la dépendance des **personnes âgées ou handicapées**, est un chantier prioritaire en France.

Avec + de 13 millions de personnes âgées de 60 ans (27,5 millions de personnes actifs), 2 millions de plus de 85 ans attendus en 2015 contre 1,3 aujourd'hui. Beaucoup de personnes âgées, y compris de la classe moyenne, n'ont pas de revenus suffisants pour payer aide à domicile ou maison de retraite.

Un Français sur trois (32%) déclare avoir une personne dépendante dans son entourage. Pour 21% il s'agit d'un membre direct de la famille (parents, grands-parents, arrière grands-parents).

L'Etat doit jouer son rôle pour aider les citoyens et un débat sera lancé après l'été par le gouvernement.

La Prévoyance dépendance

Mais d'autres financements seront nécessaires, comme le "recours à la prévoyance collective et individuelle", donc le secteur privé.

Quelles que soient les décisions du gouvernement, il faudra toujours "rajouter de sa poche" pour payer les 1.800 à 3.000 euros mensuels que coûte une place en maison de retraite tant les aides publiques actuelles, comme l'Allocation personnalisée d'autonomie, sont insuffisantes.

Environ 3 millions de personnes sont couvertes par une assurance dépendance.

**Prochaine réunion le
18 juin 2009**

Selon les formules, l'assuré disposera d'une rente et/ou d'un capital lorsqu'il deviendra dépendant. En cotisant pendant 15 à 20 ans, 20 à 30 euros par mois, on pourra recevoir un capital d'environ 40.000 euros, suffisant pour faire face aux frais de dépendance pendant deux ans.

Mais "l'assurance-dépendance" n'est pas facile à vendre. C'est un risque très lointain et les gens rechignent à s'en soucier. Le rôle des organisations syndicales est de saisir de ces problèmes pour que dans quelques années les salariés ne se retrouvent pas avec une charge financière énorme faute de prévoyance.

A la demande de nombreux salariés particulièrement des cadres la CFDT a demandé et obtenu lors des dernières NAO que: *Pour l'année 2009, l'entreprise souhaite aborder une réflexion sur le thème de « La Dépendance », avant la fin du 1er semestre 2009. Si cette réflexion s'avère concluante, une négociation sur ce thème pourra être envisagée.*

Une réunion s'est déroulée le 27 mai 2009. Rappelons que des réunions ont déjà été organisées sans déboucher sur des mesures concrètes.

Financement

Le financement de la dépendance se fait dans 70% des cas sans aide de l'état ni du département de la façon suivante :

- On puise dans la retraite de la personne dépendante, (600 à 1.200 euros en moyenne en France) en réservant une quote-part pour les dépenses courantes (nourriture, habillement, sorties...),

- le complément viendra de la famille : de 150 à 2.500 euros mensuels selon les cas, avec possibilités d'aides fiscales .

Une famille devra dépenser en moyenne, en cas de dépendance totale, de 150 à 30 000 euros par an.

L'espérance de vie d'une personne âgée dépendante se situe autour de 3 ans, voire le double pour certaines pathologies (Alzheimer par exemple).

Types de contrat

Les assureurs ont mis au point deux types de contrats dépendance : les contrats de prévoyance et les contrats d'épargne.

- Assurance individuelle
- Assurance Collective obligatoire ou facultative
- Assurance en garantie principale ou en complément de garantie

Différentes garanties

Le régime Collectif en points

A partir d'une cotisation fixe et mutualisée payée au cours de la période activité

Valeur de la prestation liée à la durée de cotisation

Dispositif de sauvegarde sur la base d'une garantie minimale

Perte totale d'autonomie Perte partielle autonomie

Période de constitution des droits : cotisations salariales et entreprise avec alimentation d'un compte personnel du salarié avec un versement d'une rente au moment de la reconnaissance de la perte d'autonomie

Le régime type prévoyance :

C'est une garantie d'assurance de risque avec une limitation à la période de paiement des cotisations avec une disparition des garanties en cas d'interruption du paiement des primes, elle peut être maintenue dans un système individuel qui au delà de la fin du contrat de travail perpétue la garantie en cas d'adhésion

Il peut y avoir une variante avec un contrat d'entreprise et un complément du contrat principal avec un régime facultatif pour élargir le niveau de couverture et de bénéficiaire.

Positions CFDT

La CFDT propose la mise en place d'un accord collectif obligatoire et mutualisé avec une cotisation basé par rapport au salaire avec une participation de l'employeur à une hauteur minimum de 50 % (comme pour la mutuelle et la prévoyance).

Quelques critères:

- La cotisation pour la part salarié type niveau 2 temps complet soit de l'ordre de 3€ à 4€ par mois.

- Le montant de la rente mensuelle en cas de dépendance totale du bénéficiaire soit de l'ordre de 400 € par mois

- La mise en place d'une garantie minimale de base pour tous les salariés (après 12 mois de cotisations par exemple)

- La possibilité d'une option facultative pour élargir le champs d'application d'avoir une couverture des parents et du conjoint (la mise en place de cette couverture pour tous et obligatoire entrainerait une cotisation trop élevée pour être acceptable pour les salariés)

- La possibilité d'une option facultative pour

élargir le champs d'application et de permettre aux personnes proche de la retraite de pouvoir continuer à abonder la garantie rente (La cotisation s'arrêtant au moment ou la personne devient dépendante).

Ces propositions sont réalistes et sont alignés sur des accords existants dans d'autres entreprises comme Axa, Lafarge, branche poissonnerie...

Accord de groupe ?

Dans de nombreuses filiales du groupe Carrefour des réflexions ont été entamées sur ce type de contrat.

La CFDT estime qu'un contrat reposant sur les 140 000 salariés du groupe permettrait de diminuer les coûts de gestion et le montant des cotisations.

Le 30 septembre la CFDT réunit tous les délégués CFDT chargés de la prévoyance dans les filiales du groupe afin de se concerter pour proposer une "allocation dépendance" pour l'ensemble des salariés du groupe Carrefour.

En attendant le travail fait dans les hypers servira de base de réflexion. En cas d'échec au niveau du groupe un accord est possible pour les 70 000 salariés des hypermarchés.

Risque dépendance

La CFDT propose la création d'un droit universel

La concertation sur la mise en place d'un cinquième risque dépendance en direction des personnes handicapées et des personnes âgées dépendantes vient de démarrer.

La CFDT, reçue par Xavier Bertrand, a proposé la création d'un droit universel à la compensation de la perte d'autonomie. En effet, malgré l'effort collectif que représentent l'allocation personnalisée pour l'autonomie (APA) et la prestation de compensation du handicap, le niveau de ce que doivent payer les personnes ou leurs familles est bien souvent trop lourd, en particulier en cas d'hébergement en établissement.

La CFDT préconise la convergence des dispositifs existants à travers la mise en place d'une prestation de compensation, faisant tomber les barrières d'âge, source d'inégalités, et réduisant ce qui reste à la charge des personnes et de leurs familles.

Le financement de cette prestation, pour être juste, devrait reposer sur l'ensemble des revenus.

La prise en charge de la dépendance exige une gestion de proximité. Le droit universel revendiqué par la CFDT implique de renforcer la part nationale du financement de la perte d'autonomie et d'assurer ainsi une péréquation financière entre les départements afin de ne pas renforcer les inégalités territoriales.



APA

La loi relative à l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) est entrée en vigueur le 1er janvier 2002.

1,12 millions de bénéficiaires touchant en moyenne 494 euros par mois.

L'APA, gérée par les départements, est une allocation réservée aux personnes âgées de plus de 60 ans. et être en situation de perte d'autonomie, nécessitant une aide pour les actes essentiels de la vie.

Le montant de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie varie en fonction des ressources et du niveau de perte d'autonomie du bénéficiaire.

De plus, les règles de calcul de l'APA varient selon que le bénéficiaire réside chez lui ou en établissement spécialisé. A titre indicatif, les montants maximum alloués par l'APA s'élèvent à 509,91 euros pour une personne moyennement dépendante et à 1 189,80 euros pour une personne très dépendante (chiffres au 1er janvier 2007).

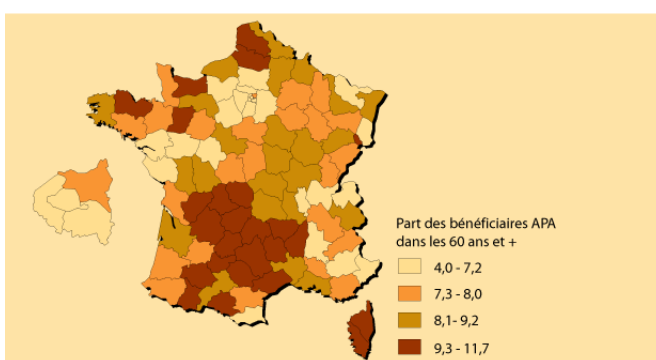
Ces montants sont insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais engendrés par la perte d'autonomie. Jugez plutôt :

- Le maintien à domicile d'une personne âgée dépendante coûte de 3 000 à 4 600 euros par mois, pour une présence 24 heures sur 24.

- Les frais de séjour en maison de retraite s'élèvent de 1 500 euros à 2 500 euros par mois.

- Un séjour dans une résidence-service coûte environ 2 750 euros par mois.

<http://vosdroits.service-public.fr/F2112.xhtml>





Parcours clients Une enquête pour les salariés

La CFDT relaie et amplifie la diffusion du questionnaire élaboré par la commission économique du CCE

Elle invite tous ses élus et sections CFDT Carrefour à le remplir.

Lors de la dernière réunion de la commission emploi du 20 mai la direction a fait le point sur la mise en oeuvre progressive de la suppression des postes d'encaissement EPCS.

A ce jour, 77 magasins sont déployés : Exploitation Nord 35 magasins déployés sur 39. Exploitation Sud 42 magasins déployés sur 45.

216 salariés ont été repositionnés (38% en Caisse, 27% à l'EPCS, 15% au bazar, 8% au textile, 12% à l'administratif). 20 personnes n'ont pas bougé de leur rayon.

Deuxième vague "Parcours client"

La direction a décidé une deuxième vague de 60 magasins au profil identique à ceux déjà déployés. La mise en place est programmée pour septembre. Loïc Lebas responsable du projet précise que le déploiement se fera en fonction de la volumétrie du nombre de bons de vente, et du chiffre d'affaire.

148 magasins sont donc à ce jour concernés. La direction affirme qu'il n'y aura pas de troisième vague de déploiement sans en préciser les conditions. Il ne faut pas oublier qu'à Auteuil on a supprimé le rayon EPCS et ses vendeurs. Tout est en libre service.

Encaissement vendeur

Une enquête clients (1071 questionnaires) a été faite dans les 77 magasins déployés,

- 94 % de clients très satisfaits ou satisfaits de leur achat, (*La CFDT se demande pourquoi Carrefour perd des parts de marché dans l'EPCS puisque ce secteur est plébiscité par nos clients !!!*)

- 62% des clients trouvent le nouveau système plus pratique,

- 13 % ne voient pas de changement.

- 24% le trouve moins pratique. Ces clients sont également ceux qui font un achat unique en EPCS.

Compte tenu de cet flot important de client mécontent et pour les satisfaire la direction envisage de faire effectuer l'encaissement par les vendeurs après conclusion de la vente. Un test sera réalisé.

Carrefour ne respecte pas les accords signés

La CFDT fait remarquer que la direction veut procéder à un test alors que la classification "Vendeurs de produits et service" ne prévoit nullement cette possibilité.

La direction respecte t-elle les accords qu'elle signe ou non ?

Pour la CFDT un test ne peut être mis en place que dans des conditions négociées. Les vendeurs sont là pour vendre et être présent sur la surface de vente afin de répondre immédiatement aux demandes des clients.

Leur salaire est calculé en partie sur les ventes qu'ils réalisent.

Hors on leur demande déjà de mettre en rayon le matériel, d'aller le chercher, d'accompagner les clients, de nettoyer les rayons, de s'occuper du crédit et autres activités diverses qui leur font rater des ventes. Si on doit y ajouter l'encaissement avec tous les problèmes que ça comporte c'est de fait leur diminuer leur salaire.

La CFDT demande donc que des contreparties soient négociées en temps et en argent si on doit aller dans ce sens.

CLASSIFICATION

Les fonctions sont décrites de manière non exhaustive. Elles comportent donc des activités non énumérées qui font néanmoins partie de l'exercice du métier.

Dans une filière déterminée, la fonction d'un niveau donné inclut l'exécution des tâches des fonctions des niveaux inférieurs.

VENDEUR(SE) DE PRODUITS ET SERVICE Niveau : III

Vend des produits et services, identifiés par l'entreprise, dont la technicité et la complexité nécessitent une compétence professionnelle particulière et une écoute client importante :

- recherche systématiquement le contact avec les clients, identifie leurs besoins et propose la solution adaptée ou complémentaire ;
- démontre ou explique les caractéristiques, le fonctionnement et les avantages distinctifs des produits et services. Répond aux questions des clients ;
- prend et suit les commandes. Émet les documents nécessaires à la vente ;
- produit de nouvelles ventes en effectuant un suivi personnalisé des clients ;
- limite l'attente des clients et optimise la durée du contact commercial ;
- installe, met en valeur et en situation la marchandise en exposition. Contrôle l'étiquetage et l'information client ;
- se tient informé des caractéristiques techniques des produits et services à la vente.

Questionnaire de la commission économique "PARCOURS CLIENTS"

Les données doivent être directement collectées auprès des membres du comité d'établissement après enquête auprès des salariés de l'encaissement EPCS. (Cette condition est nécessaire pour la fiabilité des résultats de ce questionnaire)

Les données collectées ne sont pas nominatives, elles servent à l'élaboration de statistiques destinées aux représentants du personnel du Comité Central d'Entreprise.

Nom du Magasin: _____

Date: _____

Nom du correspondant en charge de ce questionnaire: _____

Questions	Réponse	Réponse
Votre comité d'établissement a-t-il eu recours au référentiel (fin 2008) par la direction du classement de l'encaissement EPCS au métier sensible ?	OUI	NON
Si oui à quelle date ?		
Les données de votre réunion d'information du comité d'établissement avec vous ont-elles été communiquées à l'issue de cette présentation ?	OUI	NON
Nombre de salarié(s) encaissier(s) à l'encaissement EPCS au moment de la réunion de présentation du CCE	dont Femmes	
	dont Hommes	
Nombre de salarié(s) impactés par la simplification du parcours client (présentation au CCE)	dont 3 % et moins	
	dont 3 % et moins	
	dont 3 % et moins	
Nombre de salarié(s) ayant fait l'objet d'un reclassement interne (dans l'établissement)	dont Précaires	
Revenus ou services de reclassement (démarche et dossier)		
Nombre de salariés ayant été recrutés par niveaux :	IS	
	MS	
	MSB	
	IVB	
Si il y a eu reclassement interne "est-ce sur la base du volontariat ?	OUI	NON
Si ce n'est pas la totalité, combien de salariés n'étaient pas volontaires ?		

Pour connaître la situation réelle des salariés

La commission économique du CCE, à la demande des représentants du personnel, (les élus CFDT du CCE ont voté cette résolution) a élaboré un questionnaire afin d'évaluer l'impact social de la réorganisation initiée par la direction.

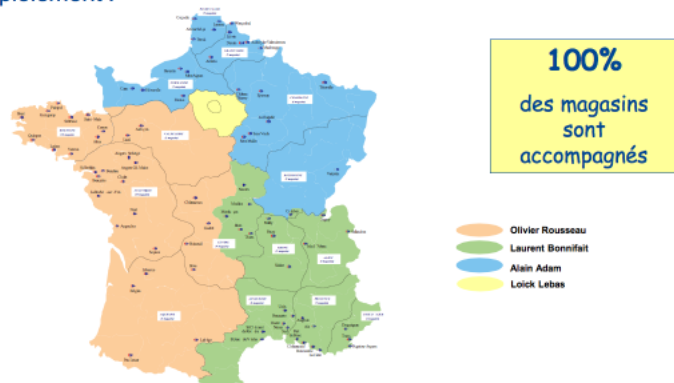
Ce questionnaire a pour but d'obtenir une cartographie du déroulement de la réorganisation appelé "Parcours clients" et concernant les salariés du service encaissement E.P.C.S.

Pour la CFDT cette enquête concerne l'ensemble des sociétés hypermarchés Carrefour (Sogara, Carcoop, GML, Continent 2001, Hyparlo, SNS, La Ciota et Perpignan Distribution...). Aujourd'hui les magasins en place et demain ceux qui seront mis en place.

Afin d'obtenir le maximum de réponse, la CFDT invite toutes les sections concernées à remplir ce questionnaire et à le retourner rapidement à ses représentants CFDT dans les différents CCE. Ceux ci communiqueront les résultats aux CCE concernés.

Grace aux résultats de ce questionnaire les représentants du personnel pourront constater l'application des décisions de la direction et le respect de l'accord de GPEC.

1 responsable dédié et 3 Interlocuteurs régions sur le dossier depuis le 1er janvier, pour accompagner avant, pendant & après le déploiement :



Vague 1 : Les magasins de Paris Auteuil, Montélimar et Troyes ne seront pas déployés. Toulouse Purpan est reporté.

Les Bonnes Pratiques

Au cours du déploiement, il a été constitué une base de données permettant d'identifier et de diffuser les bonnes pratiques au sein de chaque magasin. Il s'agit par exemple de :

Faire 2 ou 3 jours TEST avant la date de lancement.

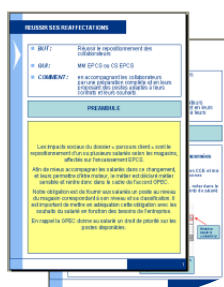
Réunir l'encadrement magasin, à la suite du démarrage pendant 1h pour régler les difficultés de démarrage.

Donner la « coordination » du démarrage au Manager Vente. Il est l'interlocuteur privilégié de tous les secteurs.

Mettre un cahier en caisse centrale afin de que les hôtes de caisse puissent noter leurs remarques.

Equiper les agents de sécurité avec un mémo de poche « tri bon de vente ».

Aide au repositionnement :



Accompagnement social

Des propositions de reclassement

interne seront proposées à chacun des collaborateurs concernés.

L'équipe nationale dédiée suivra le repositionnement effectué au sein des magasins pour chaque collaborateur. Des mesures d'accompagnement seront proposées aux collaborateurs concernés, conformément aux dispositions de l'accord GPEC du 06 février 2009, telles que :

des actions de formation :

Actions d'adaptation

Actions de reconversion

Actions individualisées ou collectives de formation

La possibilité de réaliser une période d'adaptation dans le cadre de la mobilité interne.

Exiger qu'il vous soit remis un exemplaire de l'accord GPEC



Parcours client Vague 2 - 58 magasins

Liste des 42 magasins sur le périmètre Carrefour (manque 16 magasins autres filiales) et nombre de salariés (146) concernés par la suppression du poste d'encaissement.

Ne pas oublier: Ce métier a été déclaré sensible les mesures prévues par l'accord de GPEC s'appliquent à ces salariés

MAGASINS	2B	3B	Total
CARREFOUR ANNECY	5		5
CARREFOUR ATHIS MONS	3	1	4
CARREFOUR BERCY 2	2	1	3
CARREFOUR BESANCON CHALEZEULE	4		4
CARREFOUR BOURGES	2	1	3
CARREFOUR CALAIS			
CARREFOUR CARRE SENART	4		4
CARREFOUR CHALON EN CHAMPAGNE	3		3
CARREFOUR CHAMBERY BASSENS	4		4
CARREFOUR CHAMBOURCY	1		1
CARREFOUR CHARLEVILLE MEZIERES	5		5
CARREFOUR COLLEGIEN	4	1	5
CARREFOUR CRETEIL	4		4
CARREFOUR DIJON	6		6
CARREFOUR EPINAL	4	1	5
CARREFOUR ETAMPES		3	3
CARREFOUR FLINS SUR SEINE	2	1	3
CARREFOUR FOURMIES			
CARREFOUR GENNEVILLIERS	4		4
CARREFOUR GRENOBLE ECHIROLLES	7		7
CARREFOUR GRUCHET LE VALASSE			

MAGASINS	2B	3B	Total
CARREFOUR IVRY SUR SEINE	1	3	4
CARREFOUR LA VILLE DU BOIS	4		4
CARREFOUR LE MANS	4	1	5
CARREFOUR MONDEVILLE			
CARREFOUR MONTIGNY LES CORMEILLES	5	1	6
CARREFOUR MULHOUSE	3		3
CARREFOUR OLLIOULES	6		6
CARREFOUR ORMESSON	2	3	5
CARREFOUR PERPIGNAN CLAIRA	3		3
CARREFOUR RAMBOUILLET	3		3
CARREFOUR REIMS CERNAY	2		2
CARREFOUR REIMS TINQUEUX			
CARREFOUR SARAN	5		5
CARREFOUR SARTROUVILLE	3		3
CARREFOUR ST ANDRE LES VERGERS	4		4
CARREFOUR ST BRICE SOUS FORET	2		2
CARREFOUR ST QUENTIN EN YVELINES	5	1	6
CARREFOUR STE GENEVIEVE	2		2
CARREFOUR TOULON MAYOL	4		4
CARREFOUR TOURVILLE LA RIVIERE	5		5
CARREFOUR VILLEJUIF	1		1

Entre 1 et 2 % d'augmentation en 2009

Contenu des accords NAO par enseigne

Source : LSA, d'après enseignes et syndicats

Enseigne	Secteur	Taux d'augmentation	Syndicats signataires
Auchan	Alimentaire	0,5%	Aucun
Boulangier	Hifi, vidéo	2%	FO, CFDT, CFTC
Brico Dépôt	Bricolage	1,9%	Aucun
Carrefour	Alimentaire	2,5% (2% pour les nouveaux embauchés)	FO, CFDT, CFTC, CAT et CFE-CGC
Casino	Alimentaire	2,5% pour les salaires inférieurs à 1385,55 €, 2,25% pour les salaires compris entre 1385,55 et 1500 €, 2% au-dessus de 1500 €, AI* pour les cadres de 2%	FO, CFDT, CFTC
Castorama	Bricolage	2,5% pour les employés, 1% AI* pour les employés, 2,3% AI pour les AM, 2% AI pour les cadres	Aucun
Champion Simply Market	Alimentaire	2% pour les employés de niveau 1 et 2, 3% pour les employés de niveau 3 et 4	Aucun
Ed	Alimentaire	2%	Aucun
Leroy Merlin	Bricolage	50€ mensuels brut pour chaque salarié	Volet salarial de l'accord NAO signé par la CFTC et la CFE-CGC
Monoprix	Alimentaire	2%	Aucun
Picard	Alimentaire	1,8% pour les employés, techniciens, agents de maîtrise, 1% pour les cadres	FO, FGTA-FO et CFDT
Simply Market	Alimentaire	0,4%	Aucun
Tati	Textile-habillement	1,4%, 1,7% à partir de quinze ans d'ancienneté	CFTC, FO, CFDT
Zara	Textile-habillement	2,5% d'augmentation pour les employés, agents de maîtrise et cadres	CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, CFDT

* AI : augmentation individuelle.

**Journée
d'action
syndicale le
13 juin**

L'Hyper !

