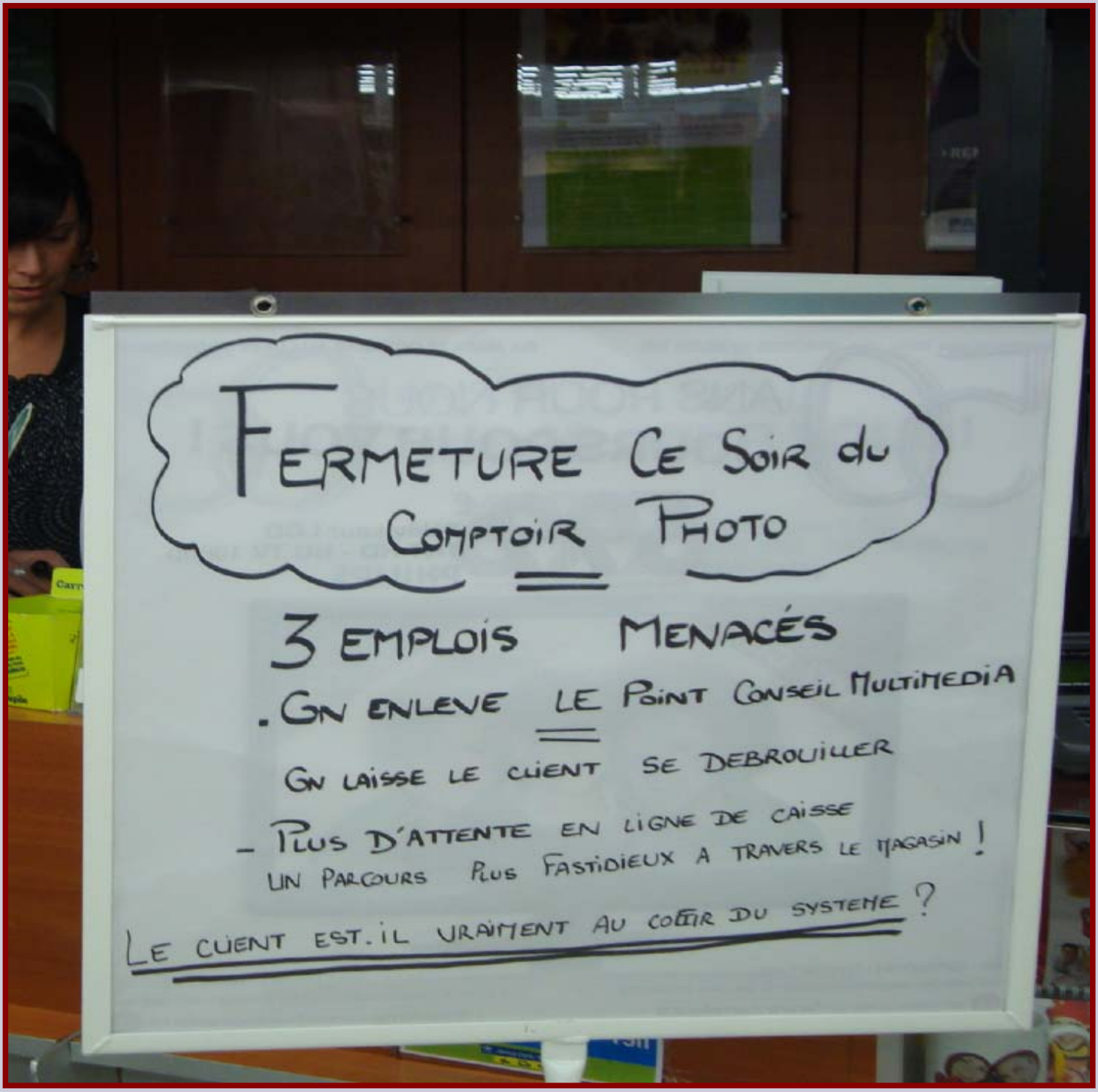
cfdt des choix, des actes Coordination Carrefour

L'Hyper

N°307/09
23 novembre 09
28 pages

La gazette des délégués CFDT Carrefour



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

Suicides et Stress au travail P. 04

SANS TRACE HUMAINE GARANTI

Emplois et automatisation P. 09

Actions en justice P. 22

OUVERTURE

Sommaire et indices

Ouverture

Sommaire et indices **page 02**

Le positif est de retour ! **page 03**

Conditions de travail

Suicide: vaincre la loi du silence **page 04**

Risques psychosociaux

Santé et sécurité au travail **page 06**

Restructurations et emplois

Transfert services financier **page 09**

Com. Emploi 13 novembre **page 12**

Automatisation

Caisses et balances libre service **page 13**

Dans les coulisses

Actualités sociales et syndicales **page 16**

Smic et forfait pause

Devant les tribunaux **page 22**

Elections des IRP

Résultats **page 26**

FACE À LA CRISE, 1000 DÉLÉGUÉS.

La CFDT organise un rassemblement de 1000 délégué syndicaux centraux le 4 décembre à La Plaine Saint-Denis. Il sera précédé d'un rassemblement de 260 DSC de la Fédération des Services .

Les délégués syndicaux centraux sont en première ligne pour tenter d'éviter ou de limiter les licenciements, négocier des plans de reconversion et de formation, répondre aux inquiétudes et aux demandes des salariés. Ils sont confrontés aux situations les plus complexes tant les enjeux sont importants.

La journée se déroulera sous la forme de trois tables rondes qui aborderont l'action des militants CFDT d'entreprise dans ce contexte de crise.

Ce sont bien les situations concrètes vécues dans les entreprises qui seront le socle de ces tables rondes. Les questions essentielles et complexes auxquelles sont confrontés les délégués seront abordées. Les difficultés, les résultats obtenus et les pratiques payantes devront alimenter ces tables rondes afin d'enrichir la réflexion collective.

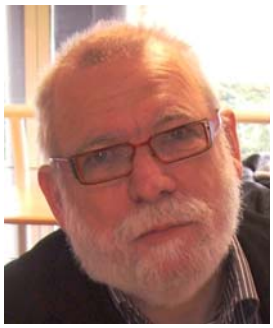
Les 6 délégués nationaux CFDT Carrefour Hypermarchés seront présents:

Serge Corfa DSN, **Sylvain Macé** DSN adj., **Sandrine Viaud** DSC Carrefour, **Edwige Bernier** DSC Hyparlo, **Michel Gay** DSC Continent 2001, **Thierry Babot** DSC Sogara.

Fédérale : 260 mandatés fédéraux
Jeudi 3 décembre 2009 après-midi
Boulevard de la Villette
Paris 19ème

Confédérale : rassemblement
De 1 000 délégués centraux
Vendredi 4 décembre 2009
aux Docks de Paris

"Le positif est de retour !!!



Par Serge Corfa
Délégué syndical national

Après avoir recensé toutes les informations des différents sections CFDT et les avoir regroupées dans "L'hyper" vient le moment d'écrire l'édito.

Une fois de plus le titre allait être négatif au regard des informations reçues. Un camarade nous a quitté et si **son manager direct fut exemplaire par son attitude et son aide (qu'il en soit ici remercié),** ce ne fut pas le cas de tous et chacun aura à se regarder dans la glace.

Pour ne pas se laisser aller à la sinistrose il nous fallait faire de un édito "positif". Difficile mais nous avons trouvé l'accroche dans une **initiative de Carrefour France.**

"Le guide de la parentalité"

Gilles Petit Directeur Exécutif France et **Cécile Cloarec** DRH groupe viennent de prendre l'initiative d'éditer "le guide de la parentalité".

Ce guide tiré à près de 30 000 exemplaires fait, en 16 pages, le tour des dispositions sociales négociées dans les différentes sociétés du groupe et entre dans le cadre de la charte de la parentalité.

Il rappel les préconisations de Carrefour en la matière. Ainsi on peut y lire ce conseil pour les manager : *prendre en considération le changement à venir dans la vie privée de la collaboratrice, organiser son remplacement et prévoir son retour.*

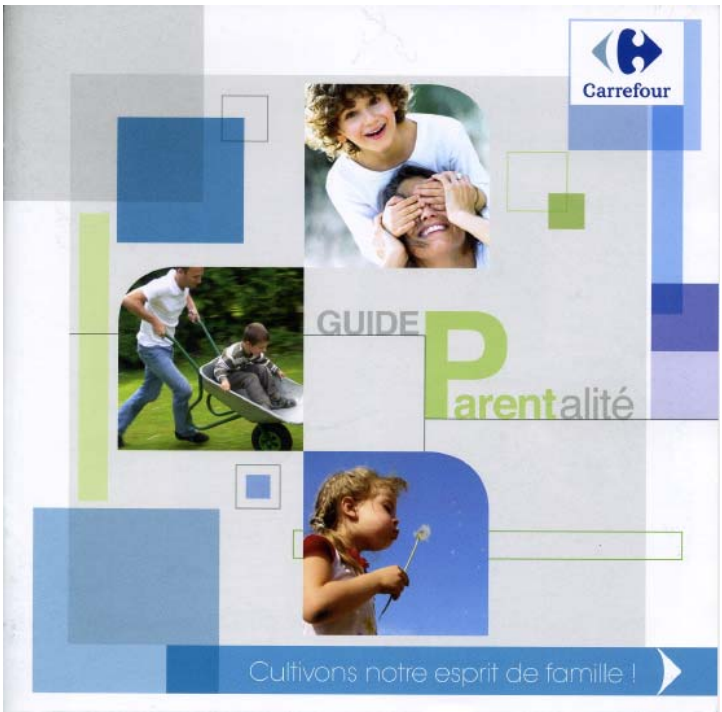
Les salariés des Hypers et des Supers ont le droit à un encart de 4 pages sur leurs accords spécifiques. **Jean Luc Masset** DRH hyper dans son édito précise *"Je sais que tous vous saurez vous impliquer pour respecter et faire vivre les accords afin d'améliorer le quotidien de chacun."* **Marc Veyron** DRH super lui *"a confiance dans l'implication de tous pour respecter nos accords"* et s'y engage personnellement.

Si nous restons sceptique sur la prose de la direction, là peu de commentaires, manque des garderies et des crèches, de meilleurs conditions de travail, un véritable accord égalité H/F… mais restons positifs !!

Souhaitons que les actes suivent les paroles et que ce guide soit distribué aux 140 000 salariés du groupe.

Une dépense bien dérisoire pour cultiver notre esprit de famille !

http://www.observatoire-parentalite.com/



Suicide: vaincre la loi du silence !

Le lundi 19 octobre un employé de l'hypermarché Carrefour de la Part-Dieu a été retrouvé mort, après s'être jeté du toit du bâtiment.

Vendredi 23 octobre une trentaine d'employés d'autres magasins du centre commercial se sont rassemblés symboliquement devant Carrefour. « Nous avons été touchés par ce drame et nous avons ressenti le besoin d'exprimer un hommage collectif », explique l'un d'eux.

On parle beaucoup des suicides chez France Télécom mais qu'en est-il chez Carrefour ? En vérité on n'en sais trop rien, discrétion de la direction sur ce point. Combien de suicide chez Carrefour, quelle cause, quelle conséquence ? Les suicides sont sous une véritable chape de plomb et peu de choses sont faites pour une véritable prévention.

Les élus CFDT de la commission santé au travail demande que soit menée une réflexion au niveau national sur les suicides mais aussi sur le stress au travail.

Le 16 avril 2009 la cour d'appel d'Aix a condamné Carrefour suite à la plainte d'une caissière salariée de Carrefour Ollioules. La Cour constate que le lien entre la dégradation de l'état de santé de celle-ci et de travail ont été établis. Chez Carrefour il y a aussi des suicides que se soit dans les hypers, les supers et ailleurs.

On tente de se suicider ou on se suicide sûrement pour beaucoup de raisons et pas seulement celles liées à la vie dans l'entreprise. Mais l'ambiance, les conditions de travail de notre emploi, où on passe 7 heures par jour, ne sont pas et ne peuvent être sans conséquence sur notre santé mentale. Quelque soit le lieu ou se passe le suicide les liens avec le travail doivent être recherchés.

Les élus CFDT doivent obtenir de l'entreprise de parler de ces sujets et chercher des solutions de prévention particulièrement sur les méthodes de management.

En parler chez Carrefour

Le Lundi 19 octobre à 15 h **Alain Souillard,** Directeur général des hypermarchés, a appelé le délégué syndical national CFDT. Une première et effectivement l'événement était d'importance.

Un salarié de Lyon La Part Dieu s'était suicidé ce lundi vers 12 h en se jetant du 5ème étage du magasin.

Alain Souillard s'est rendu sur place le mardi matin avec **Jean-Luc Masset** (DRH) et a rencontré le CHSCT. Une cellule psychologique a été mise en place.

Il a demandé aux directeurs de tous les magasin d'informer le personnel et de réunir dans tous les magasins les CHSCT afin d'évoquer les mesures de prévention de sécurité.(procédures d'accès sur les toits des magasins). Ces réunions se sont tenues. La Direction a tenu par ce biais à "*informer ses salariés avant qu'ils le soient par les médias. En l'état actuel, on ne sait si ce suicide est lié directement, indirectement ou pas à son travail*"

Yvette Goncalves délégué syndical CFDT et **Emmanuel Grattier** délégué CFDT de Lyon la Part dieu nous ont donné plus amples informations (voir ci joint). La personne concernée, Patrice, est un salarié de 38 ans qui travaille chez

Carrefour depuis 20 ans au service entretien. Il est syndiqué à la CFDT depuis 1997. Le personnel est très choqué ainsi que les militants CFDT proche de ce camarade.

La CFDT n'a pas souhaité commenter "à chaud" cette situation dramatique il convenait de garder raison et l'heure était au recueillement. Le CHSCT qui s'est déroulé la semaine dernière va faire connaître ses conclusions.

Néanmoins nous avons rappelé à la direction générale que la CFDT avait souhaité que le point sur le mal être des salariés et les suicides soient mis à l'ordre du jour de la commission nationale sécurité au travail.

Ce qui a été refusé comme le rappel notre délégation: *"Au sujet du courrier du 30 Juin 2009 adressé à la DRS, sur le cas de suicide d'un salarié sur le magasin de* ***Carrefour Ollioules*** *afin que le sujet soit abordé dans l'ordre du jour de la réunion du 22 septembre 2009 pour pouvoir en débattre en réunion avec la DRS. La réponse est claire, il est hors de question de débattre en réunion commission nationale « Santé et Sécurité au travail » sur ce sujet. Ce n'est pas l'endroit où il faut en débattre."*

Suite à ce deuxième suicide nous avons renouvelé notre demande d'une analyse sur les suicides et tentatives dans nos établissements, d'une analyse sur la situation de stress du personnel et des moyens de prévention à mettre en place.

Dans le même temps le gouvernement a invité les entreprises à négocier un accord sur le stress au travail.

Une commission se tiendra le 7 décembre sur les risques psychosociaux.

Il nous appartient de faire que la réaction active de l'entreprise ne soit pas qu'une simple communication vis à vis des médias.

La mise à mort du travail

FR3 a diffusé en octobre trois films qui mettent à nu les nouvelles organisations du travail, les relations de manipulation et de pouvoir, les souffrances qui en découlent.

Les trois films de Jean-Robert Viallet "Dépossession", "Aliénation", et "Destruction" explorent la faille abyssale qu'est la crise du travail.

La prise du pouvoir des marchés financiers sur le capitalisme d'entreprise a engendré de nouvelles organisations du travail.

Celles-ci mobilisent les managers qui, pour répondre aux exigences des actionnaires, poussent les salariés à leurs limites.

A la mémoire de Patrice

Il a été dit, dans certains Carrefour, que c'était un accident, Patrice ayant glissé du toit, qu'il n'était pas apte à monter sur le toit… tout ceci est faux, puisqu'il était technicien, et parfaitement apte à aller sur le toit ou se situé les moteurs du magasin au 5ème étage…… Il s'agit bien d'un suicide hélas, et non d'un accident.

Patrice avait attenté à sa vie à plusieurs reprises, puis quelques mois en maison de repos.

Il y a deux ans environ, Patrice a tenté de se suicider du même toit, par bonheur ce jour là, un agent de sécurité Carrefour et son chef ont réussi à le raisonner.

A son retour au magasin, visiblement fatigué et très amaigri, Patrice reprend son travail.

Un an plus tard le directeur le convoque, par courrier recommandé, pour lui reprocher sa lenteur au travail, dû à l'absorption de plusieurs comprimés par jour.

A partir de ce jour nous avons entouré davantage Patrice, ***son chef a été exemplaire*** *en modifiant ses horaires, en lui facilitant son travail, il voyait le médecin du travail tous les 15 jours.*

Le lundi 19 octobre Pat rentre de 15 jours de vacances, saluant en salle de pause quelques employés, puis s'est donné la mort en se jetant du 5ème étage du centre commercial, après avoir envoyé un SMS à son meilleur ami disant : ***« afin que l'ordre soit rétablit. Adieu ».***

Ce fut un grand choc pour nous.

Patrice était un gentil garçon, jamais un mot plus haut que l'autre, toujours avec le sourire, très calme. Il nous manque beaucoup.

Yvette Goncalves
DS CFDT de Lyon la Part Dieu

Commission nationale «santé et Sécurité au Travail

Elaboration d'une méthodologie nationale d'évaluation du risque psychosocial

Pour les membres de la commission « Santé et Sécurité au Travail », la réflexion sur la méthodologie nationale d'évaluation du risque psychosocial dans le cadre du document unique est un échec. A aucun moment la direction n'a pris en compte le travail et les pistes importantes qui ont été discutés en réunion.

Délégation CFDT: Serge Fabret, Sébastien Docclot, Viviane Dicharry

La direction veut faire valider à la commission des points qui sont en contradiction complète avec l'évaluation faite par le cabinet **Stimulus** et les suggestions faites par les membres de la commission, exemples : l'absentéisme sera réglé par la polyvalence, alors que ce facteur, lors de l'étude par le docteur Liegeron sur les quatre magasins test, est ressorti comme étant une source de stress.

Les remarques et interventions des membres de la commission nationale «santé et Sécurité au Travail », n'apparaissent dans aucune des propositions (ex : cellule téléphonique, quantification des suicides, salaires, personnels dans les rayons ou services en nombres suffisants, matériels en quantités suffisantes, …).

La commission santé et sécurité au travail ne veut pas être « une chambre de validation des documents de la direction nationale ». Les membres de la commission sont choqués par le comportement et le peu de considération de la part de la direction nationale sur leur compétence et leur engagement dans un sujet aussi sensible. Le travail fourni n'est pas pris en compte, ni reconnu.

Réflexion sur l'élaboration d'une méthodologie nationale d'évaluation du risque psychosocial dans le cadre du document unique.

Remarques des membres de la commission nationale «santé et Sécurité au Travail »

22 septembre 2009

1) Vous proposez une formation de sensibilisation aux risques psychosociaux pour les managers, quel est son contenu ?

2) Nous avons identifié les différentes causes de stress, concrètement quelles seront les actions qui les supprimeront.

3) Il ne faut pas perdre de vue que se sont les actions et non les mots qui vont améliorer la santé psychologique des salariés à Carrefour.

4) Il faut absolument éliminer les causes de stress, ainsi il n'y aura plus nécessité de gérer le stress dans l'entreprise.

5) Avec la baisse d'effectif dans les magasins, nous demandons une réinstallation de la dimension humaine dans les magasins, et qui passe par un management personnalisé et plus proche, nous demandons des embauches.

6) Nous demandons un recensement sur les cinq dernières années, des suicides et tentatives de suicides à Carrefour, car actuellement il y a peu de transparence.

7) Nous demandons que sur la table de signification des gravités figurent en n° 16 les tentatives de suicide ainsi que les suicides des salariés.

8) Nous rappelons le titre 9-01 du chapitre 9-02 de la commission nationale «santé et Sécurité au Travail » (droit syndical). *« Son rôle consiste à participer à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels dans les hypers, ainsi qu'à la définition et à la proposition des mesures de prévention à mettre en œuvre ».*

9) Nous demandons que dans les prochains ordre du jour, figure les questions diverses, et quelles soient débattues en début de séance, que les comptes rendus soient validés en début de séance, qu'ilssoient adreessés trois semaines à l'avance avec leurs annexes.

10) Nous demandons qu'une réunion préparatoire ait lieu la veille de chaque réunion de la commission.

11) Le sujet étant important et sensible, nous demandons à être accompagné d'un expert neutre, impartial, spécialiste de la question. Cet expert sera désigné par les membres de la commission.

12) Est-ce que la méthodologie proposée par la direction tient compte des préconisations faites dans le 4éme contrat de progrès, nous demandons un comparatif nous ne pouvons établir une méthodologie nationale car il est nécessaire de tenir compte de l'environnement de chaque magasin (économique et social).

13) Nous vous demandons de reprogrammer dans un délai d'un mois, une autre réunion proposant une solution concrète par rapport à toutes nos remarques faites aujourd'hui.

De ce fait nous ne validons pas vos propositions.

Ollioules, aussi …

L'enquête du CHSCT sur la tentative de suicide d'un salarié dans le magasin d'Ollioules en juin 2009 est sans appel.

Les membres du CHSCT Ollioules présente leur conclusion:

Une réelle dégradation des relations sociales au travail, durant plusieurs mois par période.

Organisation au travail : pas de responsable, absence de directives, une réelle charge de travail

Une nouvelle organisation de travail en 2007 plan Mercure (sans les moyens techniques)

Toujours faire face à l'urgence. (fiche de travail mise en place)

Un manque de communication

Une équipe dessoudée, pas de travail en binôme. Sentiment d'isolement.

Inquiétude face aux rumeurs sur la disparition du service technique (projet national de supprimer ce service au profit de sociétés extérieures)

Présence de Société de sous- traitante (l'électricité – le froid – réparation des machines)

Des événements graves (décès, suicide, licenciements de 2006 à 2009

Un responsable technique préoccupé (probablement dépassé par les événements)l

Tout l'ensemble a pu déclencher le comportement de M. ……, vers une tentative de suicide au travail.

En s'appuyant sur les faits et différents témoignages on peut établir qu'il y a une mauvaise prise en compte du risque psychologique par la direction Carrefour Ollioules. (gestion relations humaines au travail). Aucun moyen pour assurer ou prévenir de risques graves, (absence réunions..)

Toutefois, une volonté certaine depuis les faits d'améliorer l'écoute du personnel,

Un réel travail de l'encadrement pour que ce type d'événement ne se reproduise plus dans l'entreprise.

Une meilleure communication et une écoute de la direction avec les partenaires sociaux (représentants du personnel inspection du travail , médecin, ergonome.

Risques psychosociaux

Document Groupe Carrefour

➢ Une obligation légale

Les événements actuels (suicides récents chez France Télécom ou au Techno Centre de Guyancourt) ont amené Xavier Darcos à annoncer un plan d'urgence pour la prévention du stress au travail. Les entreprises de plus de 1000 salariés devront avoir engagé « significativement » des négociations sur ce sujet avant le 1er février 2010.

En parallèle à cette demande il est important de rappeler les dispositions réglementaires relatives à l'évaluation des risques en entreprise. En effet, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et préserver la santé de ses salariés (Code du Travail, Art. L. 4121-1). L'évaluation des risques constitue un élément clé dans cette démarche. Elle permet en effet de choisir des actions de prévention appropriées et d'apporter, face à des risques identifiés, des réponses et des solutions complètes. Afin de formaliser cette démarche, le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 a introduit dans le Code du Travail une disposition réglementaire qui oblige toutes les entreprises à retranscrire les résultats de cette évaluation au sein d'un « Document Unique ».

Au-delà des risques professionnels traditionnels (risques chimiques, physiques…) apparaissent d'autres types de risques liés aux nouvelles organisations du travail et aux nouvelles technologies, il s'agit des risques psychosociaux. Afin d'assurer la santé physique et surtout mentale de ses salariés, l'employeur a le devoir d'évaluer ces risques psychosociaux et de proposer des actions de prévention comme pour tous les autres risques.

➢ Quelle forme doit prendre cette évaluation ?

Afin d'entamer cette évaluation des risques psychosociaux et de mettre en place des actions de prévention au sein du groupe Carrefour différents éléments doivent être négociés :

- **Privilégier une approche collective**

La prise en charge psychologique des personnes en souffrance constitue le principal exemple d'une démarche de prévention basée sur la gestion individuelle du stress. Ce type d'approche est indispensable pour préserver la santé des personnes mais elle ne peut pas être considérée comme suffisante. En effet, lorsque l'on évoque la problématique des risques psychosociaux « les fragilités individuelles » sont souvent mises en avant. Cependant il est essentiel pour une démarche de prévention efficace d'agir directement sur les sources de stress présentes dans l'entreprise. Il est donc essentiel de privilégier des interventions centrées sur le travail et son organisation et intégrant l'ensemble des salariés de l'entreprise

- **Privilégier une évaluation spécifique à chaque magasin**

D'un magasin à un autre les situations de travail ne sont pas les même (salariés, locaux, clientèle, management différents). Les facteurs à l'origine des risques psychosociaux ne sont donc pas identiques et ne sont pas perçus de la même façon. Par conséquent les solutions pour lutter contre les risques psychosociaux sont à rechercher en fonction de chaque magasin. La constitution d'un groupe projet dans chacun d'entre eux permettra de répondre à ce critère.

Le groupe projet devra regrouper un membre de la direction, les acteurs de la santé au travail (infirmière et/ou médecin du travail, ingénieur sécurité…), des représentants du personnel (CHSCT et/ou DP) et des salariés volontaires représentants les différents secteurs de l'entreprise. Ces membres devront informer l'ensemble des salariés, guider les intervenants extérieurs et assurer la mise en place des actions et le suivi des indicateurs. Ce fonctionnement en mode projet permet d'intégrer l'ensemble du personnel à la démarche de prévention.

- **Se faire accompagner**

Mettre en place une démarche de prévention des risques psychosociaux nécessite des compétences particulières et demande des garanties d'impartialité. L'intervention de professionnels spécialisés, institutionnels ou privés doit dont être envisagée.

Exemple d'une démarche de prévention

PHASE 1 : Pré diagnostic Objectif : Faire un premier état des lieux sur la situation du magasin concernant les risques psychosociaux Outils : Etude de poste, entretiens individuels

PHASE 2 : Evaluation quantitative et qualitative Objectif : Identifier précisément les contraintes liées au travail qui sont à l'origine des risques psychosociaux Outils : questionnaire, groupes de travail

PHASE 3 : Mise en place d'un plan d'action Objectif : Prise en charge des risques psychosociaux par des actions concrètes

Commission Emploi du 13 novembre 2009

Transfert des services financier chez S2P

Délégation CFDT: Sylvain Macé, Sandrine Viaud, Philippe Bouvard, Thierry Babot

Et voici le serpent de mer qui revient mais cette fois ci beaucoup plus menaçant. En 2001 s'est le projet ***Bancassurance****, il sera abandonné en 2004. En Août 2007 la CFDT apprend le projet d'intégration des services financiers à S2P. La direction dément quelques semaines plus tard "Nous n'envisageons pas d'effectuer dans les 12 prochains mois de transfert de salariés de stands financiers ou d'agence assurances vers une entité dédiée Finance & Assurance."*

Le temps a passé et nous avons négocié le RVI pour adapter le personnel aux exigences de ce métier. Mais la direction n'a pas abandonné ce projet. On nous ressort les mêmes arguments qu'en 2001 et 2007.

Selon la direction sous la pression des banquiers très inquiets face à la montée des groupes de distribution la commission européenne va durcir les conditions de l'exercice du métier et une circulaire va mettre de nouvelles conditions vers juin 2010.

De plus un client qui fait un prêt doit donner diverses informations (ce que n'a pas besoin le banquier qui connaît le compte) et si il veut prendre une assurance Carrefour on lui redemande ses infos . Ce n'est pas pratique. Enfin il semblerait que l'exercice de la fonction finance doit être séparé de la distribution.

La décision de l'entreprise pose deux problèmes:

Bref la direction nous ressort l'intégration dans S2P des services financier Carrefour sauf que cette fois ci ce n'est pas une étude mais une décision (disent-ils).

Economique et social

Les 1200 salariés des services financiers Carrefour en magasin seront transférés dans S2P à compter du 1er mai 2010 sous le fondement de l'article L1224-1 (ex L 122-12).

Les CCE seront informés et consultés puis la direction proposera une négociation sociale pour faciliter ce transfert dans le cadre de l'accord S2P qui selon eux est équivalent à celui de Carrefour. Les salariés qui souhaiteraient rester chez Carrefour le pourront mais sans précision sur leur devenir.

La CFDT pose des questions

Pour la CFDT on en est pas là et nous entendons nous faire entendre par la négociation ou par le biais des tribuanux.

Economique :

Le service financier est souvent dans les magasins le premier secteur et le plus rentable. Il joue un rôle non négligeable sur les résultats économiques des hypers.

En le dissociant des hypermarchés ne risquons nous pas de les appauvrir ? Et dans ce cas diminuer les résultats économiques et donc les avantages sociaux (l'un et l'autre sont liés).

Quelle sera la répartition entre S2P et les hypermarchés sur la manne des services financiers (et assurance). Les conditions d'aujourd'hui vont-elles être reconduites ?

En mettant dans une même filiale tous nos "bijoux" rentables (financier, assurance) ne risquons nous pas que nos actionnaires vendent cette filiale pour en tirer des profits.

Assurance (Carma) Cette société sera t-elle intégrée ? Nous souhaitons plus de précisions sur la nouvelle figuration de S2P afin d'avoir une vue d'ensemble

Sociales

Quelle conditions législatives, quelle représentation des salariés, quel statut, quel métier quelle perspective quand on ne veut pas intégrer cette filiale ?

Quelle conditions législatives ?

Nous estimons qu'il ne s'agit pas en propre d'une externalisation S2P fait partie du groupe Carrefour. Le service financier n'est pas une entité économique autonome (constitue une entité économique un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre).

Nos collègue de CSIF ont déjà porté une affaire similaire devant les tribunaux avec succès.

Quelle représentation des salariés ?

Aujourd'hui la représentation syndicale frôle le zéro . Dernière élection chez S2P (331 salariés) carence 1er tour dans tous les collèges. Pour CARMA (assurance 498 salariés) idem. Les salariés sont répartis dans 200 magasins soit des effectifs de moins de dix salariés par magasins donc impossibilités de mettre en place des IRP. Quelle sera la représentation d'un personnel ?

Que pouvons nous négocier sur ce point ? **Quel sera le sort des délégués actuels ?**

Quel statut ?

Leur convention de branche n'est pas celle de la distribution. Nous n'avons pas connaissance du statut des salariés S2P. En cas de fusion ce personnel serait minoritaire (Carrefour 4 fois plus nombreux).

Carrefour accepterait-il de reconduire les accords Carrefour dans leur intégralité si ceux ci sont plus disants ?

Quel métier ?

Il est une chose de faire son métier

Application du L 1224-1 (ex 122-12)

Le principe de l'article L. 122-12 du code du travail: La reprise d'une affaire implique le transfert de tous les contrats de travail signés par l'ancien employeur. En vertu de l'article L. 122-12 du code du travail, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Dans le cadre de l'article L 122-12 il n'y a ni GPEC ni PSE . Les salariés sont mutés dans la nouvelle entreprise et conserve leurs avantages personnels.

Il n'est pas sur qu'un juge estimera que l'article L 122-12 s'applique dans ce cas. Il ne s'agit pas en propre d'une externalisation; S2P fait partie du groupe Carrefour (60/40 des parts). Le service financier n'est pas une entité économique autonome (constitue une entité économique un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre).

Nos collègue de CSIF ont déjà porté une affaire similaire devant les tribunaux avec succès. L'entreprise n'a pas abandonné son projet mais a du le modifier ceci dans l'intérêt des salariés. A contrario chez LCM la vente d'une partie des entrepôts contesté par le CE a été accepté par le juge.

Si faute de L 1224-1 L'entreprise veut supprimer le services financier elle ne pourra que licencier les salariés, dans ce cas la rupture devra reposer sur un motif économique. Mais il faudra dans ce cas démontrer qu'il n'y a pas de poste dans le groupe sans parler de la réaction du personnel et des médias.

On peut aussi négocier l'application du L 1224-1 (ex 122-12) dasn l'intérêt des salariés.

au sein des hypermarchés, il en est un autre de le faire dans une cellule exclusivement financière.

Quel sera le plan de carrière possible pour les cadres ?

Quelle perspective quand on ne veut pas intégrer cette filiale ?

Quelles possibilités pour les salariés de rester chez Carrefour en cas de refus. Si 20 à 30% des salariés refusaient cette "mutation ça représentent environ 300 personnes soit 1 à 2 personnes par magasin. C'est peu mais pour quel poste ? Les postes "attrayants" sont de plus en plus rares et nous croulons sur les restructurations. Quelle possibilités de quitter l'entreprise en cas de refus? Si un PSE est exclue légalement une négociation de prime de départ est-elle possible ?

Des réponses positives de la direction dépend notre position.

Services financier

Marché en fort développement, 85% des clients sont mono-détenteurs, objectif : leur proposer une gamme de produits financiers.

Actuellement les stands financiers sont des intervenants pour la S2P et les assurances sont des mandataires.

La S2P est une société détenue à 60% par Carrefour et à 40% par BNP PARIBAS.

Activité : crédits à la consommation, portefeuilles immobiliers, courtage en assurances et investissements monétique.

S2P génère un encoure de 2 milliards 600 millions € et 1 milliard 600€ d'épargne soit 1,7% de part de marché sur les crédits à la conso.

Partenaire de Carrefour depuis 1981

3 millions de clients.

Compte rendu de la commission emploi

Les Service financiers sont représentés par Laurent Maréchal de la S2P branche commercial.

Objectif du transfert: assurer une cohésion de la responsabilité hiérarchique du personnel des stands, enrichir l'offre de produits et sa distribution, à ce jour 7 ventes sur 10 à l'EPCS sont à crédit.

Raisons économique : Il faut tenir compte de l'évolution de l'environnement législatif et réglementaire de la loi européenne du 23/04/08 sur les crédits à la conso et ce avant juin 2010. Cette loi impose une information complète du client en matière de crédit. Le fait de ne pas être une organisation financière à part entière s'il y a un défaut d'information au client, le magasin engage sa responsabilité puisque ce sont ces salariés qui ont vendu le crédit.

Raisons sociales : Le passage des salariés a la S2P a pour but de pérenniser l'emploi, de leur assurer une formation plus complète de leurs métiers. Un accompagnement social conséquent est prévu lors du transfert qui ce fera selon l'article L1224-1 (ex L 122-12). Le maintient d'un statut collectif négocié dans le cadre d'un environnement groupe Carrefour (participation, intéressement, RVI, prime d'ancienneté, prêts personnels à conditions avantageuses). Donner des moyens minimum 4 personnes par stand pour répondre aux amplitudes.

La direction veut convaincre pour transférer le maximum des 1133 salariés concernés.

Questions CFDT :

CFDT : Pourquoi utiliser l'article ex 122-12 et pas la GPEC ?, Quid des salariés refusant le transfert ou vont ils travailler ?, Quelles sont les garanties ?, Nous voudrions comparer le statut des 2 sociétés pouvez vous nous donner les accords d'entreprise de S2P. Nous souhaitons un tableau comparatif des avantages

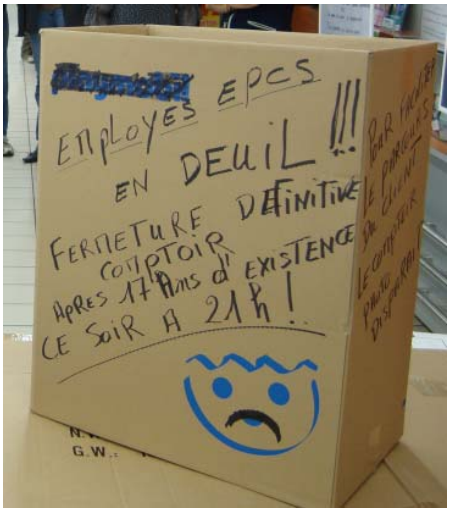
DRS : Information des CCE mi-janvier pour un transfert des salariés au 1er mai maximum. Ok pour le tableau comparatif

CFDT : Le délai est très court pour que les IRP puissent négocier les conditions.

DRS : Rien n'empêche une négo sur les modalités de transfert, Mme Chavigny n'exclue pas l'utilisation de quelques point de la GPEC.

CFDT : Les non signataires du transfert doivent être prioritaires pour intégrer les espaces multiservices prochainement implantés dans les magasins de plus, que vas devenir l'argent gagné par les stands et reversé dans le tableau de bord des magasins?

DRS : Les gains seront reversés à l'identique aux magasins, le projet ne comprend que la partie financière et pas assurances, mais rien n'exclue dans un proche avenir de le faire.



Initiative 5 « En avant ! »

Magasins test : Claye-Souilly et Chalon sud.

Analyse des secteurs **PGC, PFT**. La lisibilité de l'offre, le juste prix, la tenue du rayon, dispo des promos, la fraicheur des produits, le service, la propreté, le choix.

Solutions : meilleur planification des ressources, améliorer les méthodes et outils de travail, maitriser la démarque et suivie des salariés (en claire Mercure).

Caisses : attente en caisse, orientation des clients, incident, amabilité des caissières.

Solutions : Meilleur planification, meilleur gestion PIC activité, Accélérer la vitesse de passage, consultation des équipes pour trouver des solutions (DR, DM, CS, MM et employés).

Questions CFDT

CFDT : Ce test est pour une refonte des hyper ou une adaptation de la baisse des effectifs ?

DRS : il est clair que nous somme en train de réinventer l'hyper.

CFDT : Nous ne voyons pas trop la différence avec les projets précédents de réorganisation du travail (comme Mercure), cela fait bis-repetita. De plus, nous n'avons pas vraiment l'impression que le service client soit au cœur des préoccupations de cette initiative.

Le E-corner

Vente par internet ou par téléphone du catalogue LDD.

Le catalogue passe de 29 pages en 2007 à 240 en 2009 et en contiendra 742 en 2010, sont contenu est au trois quart du bazar.

A ce jour, 40% des clients ne sont pas équipés d'internet, le projet est de leurs donner la possibilité de commander grâce à des bornes dans les magasins.

Première implantation prévus décembre 2009, février 2010 pour l'ensemble des magasins.

Questions CFDT

CFDT : Les bornes vont rentrer en concurrence avec les vendeurs, de plus les ventes générées vont elle être mises sur le CA du magasin ? Quel est le coût d'implantation et le CA prévus ?

DRS : Le coût est nul pour le magasin la prise en charge est pour Carrefour.fr, le CA des ventes des bornes n'est pas mis sur le CA du magasin également pour Carrefour.fr.

L'objectif est d'atteindre 3 ventes par magasin.

Pour la CFDT ceci est inadmissible le CA doit rester pour les magasins !

Pôle multiservices

Des magasins n'ont pas de stand voyages, assurances etc… Il y a de nouveaux services (location de véhicules, énergie…) et pas d'espace dédié.

L'objectif est que 100% des magasins offrent tous ces services au même endroit via un îlot équipé d'une borne web et de collaborateurs.

Le concept comportera un comptoir ovale avec un point spectacle, un point @commerce, un point voyages, un point retrait colis (ex la redoute…), un point location de véhicules, un point vente d'énergie et deux postes assis pour les contrats confidentiels.

Questions CFDT

CFDT : Pour ces postes, une priorité doit être donnée aux salariés dont le poste va ou est supprimé (ex stands financier).

*DRS : Le test est sur 6 mois début **fin février 2010** pas de magasin encore choisis à ce jour 10 magasins de différentes typologies.*

CFDT : Sur ce poste vous envisagez de fixer des objectifs sur les ventes avec un suivi, mais vous n'évoquez pas de primes pour les vendeurs, cela ne peut ce concevoir.

DRS : aucun engagement.

Parcours clients 3

6 magasins test, 10% des achats encaissés par les vendeurs, temps moyen d'encaissement 2,30 minute, 8% du CA.

Primes moyenne 2009-2008

juillet - 4,3% national - 14,3% **aout** - 6% national - 9,3% **septembre** + 4,2 national - 7,9%

Compte tenue du test positif, déploiement 1er trimestre 2010, seuls les vendeurs volontaires encaisseront.

CFDT : Y a-t-il des compensations, le déploiement ce fera t-il dans les magasins qui n'ont pas eu parcours clients 2 ?

DRS : Non, puisque sur la base du volontariat et sans avenant au contrat, le déploiement ce fera dans tout les magasins.

CFDT : les vendeurs qui sont volontaires, pourront-ils revenir sur leur décision ?

AUTOMATISATION

Caisses et balances libre service

Caisses automatiques

Quel service pour les clients ?

L'écho Républicain, journal diffusé sur Chatres et sa région, a consacré un article très, très positif à la mise en place des caisses automatiques. Le journaliste titre " **C'est plus simple et ça amuse les enfants" !!!**

Pas besoin que la CFDT lui rappelle la triste réalité des suppression des postes, se sont les lecteurs du journal qui s'en sont chargés (voir plus loin). Pas en positif si on en croit les commentaires.

A **Chartres** les caisses automatiques sont mis en place depuis quelques semaines. La direction en a profité, comme dans la plupart des magasins, pour fermer la caisse moins de 10 articles

Conséquences il y a foule aux caisses automatiques comme le montre cette photo prise samedi dernier.

Les clients sont mécontents et leur grogne se reporte sur les caissières puisque finalement ils se rabattent sur les caisses "humaines" se glissant entre deux caddies conséquents.

La section vient de poser en questions DP comme revendication le retour de caisses moins de 10 articles.

En effet, les assistantes se plaignent du report en caisses normales des clients qui ne veulent pas passer en CLS pour diverses raisons (par principe, à cause de la queue, ne prend pas les chèques, les tickets resto etc.). Cela occasionne une surcharge de travail en caisses normal, de l'agressivité de la part des clients. Bonjour l'amélioration des conditions de travail.

A Saran après quelques semaines de disparition la direction vient de remettre en place une caisse moins de dix articles !!!

Lou journalet
(le petit journal en niçois)
Le journal de la section CFDT de Carrefour Nice- Lingostière
Journal trimestriel n° 5 octobre 2009

Nice Lingostière

Les caisses automatiques arrivent, c'est la mort annoncée du métier de caissière. A quand le self-scanning dont notre directeur prédit la venue à Lingostière ?

10 % du chiffre d'affaire de l'hypermarché d'Auteuil passe déjà par ce procédé. Ne nous leurrons pas, nous allons y avoir droit, sans compter le cash management prévu à Rennes Cesson en novembre. Cet automate encaisse les espèces et rend la monnaie. La caissière n'intervient plus.

La **CFDT, lors de la réunion du CCE au national a voté contre la venue des caisses automatiques, car cela entraînera inévitablement un impact sur l'emploi. FO a donné un avis favorable à leur mise en place. A Lingostière, vos élus CFDT voteront contre.**

Nous sommes là pour défendre l'emploi pas pour le condamner !

Rennes Cesson

N'oubliez pas qu'en utilisant les caisses automatiques, c'est vos emplois et ceux de vos collègues que vous détruisez !!!

Après le vote par FO **pour** le déploiement de ces caisses… Carrefour en profite et va maintenant tester le Self Scanning (fin septembre).

Et bientôt, les pesées automatiques en fruits et légumes, les bornes Internet au Bazar et à l'EPCS, etc…

La CFDT continuera de se battre avec vous POUR VOS EMPLOIS !

Angers Gd Maine

Après la réclamation des clients dans la boite de suggestion et la pression du personnel les élus CFDT ont obtenu qu'une caisse de moins de dix articles soit réouverte… mais l'attente à cette caisse unique est très longue !

La caissière c'est vous

Depuis quelques jours, l'hypermarché Carrefour propose à ses clients un espace de caisses en libre-service. Le public s'y habitue, avec l'aide de caissières volontaires.

« C'est plus simple et ça amuse les enfants »

Quatre ans déjà

Chartres, hier. Les clients, qui ne prennent pas de Caddie pour effectuer des courses rapides, ont désormais à leur disposition un espace de caisses en libre-service. Avec l'aides des assistantes de caisses, ils scannent directement leurs articles (photo Anne-Sophie Pichard).

lechorepublicain.fr

Extraits des réactions des lecteurs de l'Echo Républicain (Chartres)

Impersonnel et anti-personnel

A Carrefour, plus de caisses "moins de 10 articles"... Lorsque vous n'achetez que quelques articles, vous êtes condamné à passer dans ce sas qui est tout sauf convivial ! Je ne me rendais que très épisodiquement d&ans cet hypermarché mais maintenant ce sera encore plus rare. Seul le profit guide les propriétaires de ces magasins... Je ne veux pas les satisfaire ! J'espère que les personnels ne seront pas dupes et qu'ils sauront méditer le proverbe "Qui ne dit mot consent"...:

çà continu !

Ces caisses automatiques existent déjà à Géant et j'ai toujours évité de les utiliser. Je ne veux pas encourager "la casse" d'un métier, hélas, en voie de disparition. J'ai connu des Bac + 4 qui, parce qu'ils ne trouvaient pas d'emploi, se résolvaient à faire caissier dans une grande surface. Eh bien même cela leur sera bientôt interdit et c'est le chômage qui les attend !! Quel avenir pour nos enfants ??

et le sourire...

Rien ne peut remplacer le sourire des petites caissières de mon supermarché où je vais faire mes courses, eh oui, il y a des grandes surfaces sympas où le personnel a toujours le mot gentil et le sourire. Alors je dis non aux machines sans âme qui de plus prennent encore quelques emplois de plus

honteux

Comment des gens qui se disent syndicalistes peuvent-ils laisser faire cela? Et comment des gens peuvent-ils cautionner cela en utilisant ces caisses? Le chômage n'est pas prêt de baisser et ces gens qui les utilisent viendrons pleurer parce que leurs enfants ou petits enfants ne trouveront pas de travail, alors ils mettront cela sur le dos des politiques qui n'ont rien fait!!

Malgré tout, les clients reviennent vers les caissières et préfère faire la queue à une caisse traditionnelle plutôt que d'aller aux CLS.

Ainsi samedi 13H- 18h on constate une longue file d'attente à la caisse moins de dix articles et personne à ces fameuses CLS.

Les clients nous disent qu'ils étaient forcés de se présenter au CLS du fait de la fermeture de la traditionnelle pour éviter l' attente avec les gros caddies. **Au choix, il préfère la caissière.**

Reims Tinqueux

Les élus ont distribués des tracts à la clientèle

Les caisses automatique ne suppriment pas d'emplois, elles permettent de reclasser des caissières ???

Pour l'inauguration le 8 septembre et le 1er jour de l'anniversaire Tinqueux, des renforts d'autres magasins sont prévus, alors que tout l'été aucun renfort n'a été prévu "pas de remplacement en cas de départ, de CP, de maladie ! deux mois ou les salariés ont été en galère et cela continu sur septembre.

Les jours de livraisons sont réduits, pas de livraisons le lundi, le jeudi et pratiquement rien le samedi. Nous avons le mardi carte Pass et le double de livraisons ce jour là, pareil le vendredi.

Avec tout ça, on nous sert : "le positif est de retour" de qui ce moque-t-on ?

Balances fruits et légumes :

Les magasins sont classés en différents typologies allant de 2 (petit) à 5 (moyen à grand). 22 magasins sont classés typo 2, 4 magasins typo 3,4,5.

2 magasins type 2 Sens-Maillot et Orléans sont en place à ce jour. Pas d' impact sur l'effectif.

Déploiement dès janvier 2010 à raison de 5 magasins par semaine.

4 Magasins tests (Carré Sénart, Wasquehal, Francheville, Meylan). les conséquences sur l'effectif Carré Sénart 1 pers. 35h muté stand faim de journée, Francheville 1 pers. démission, Meylan 1 pers. 35h mutation interne, Wasquehal RAS.

Compte tenue du résultat des tests le déploiement des magasins de typo 3 et 4 (3k€ de CA) commencera en mars/avril 2010.

284 personnes sont impactés par la fermeture des balances.

Impact sur l'emploi par sociétés: Hyper SAS : sur 344 - 235 reste 109.; Carcoop : sur 17 - 10 reste 7; Hyparlo : sur 11 -11 reste 0.; Cont.2001: sur 4 -3 reste 1.; GML : sur 6 - 4 reste 2.; Sofodis : sur 2 -2 reste 0.; Sogara : sur 27 -19 reste 8.

Questions CFDT

CFDT : Comment allez vous faire pour les personnes qui ne sont pas à plein temps sur ce poste ?

DRS : Une demande de volontariat sera faite pour des mutations internes.

CFDT : nous vous rappelons que les travailleurs handicapés représentent 22% du personnel. Sur 5 salariés reclassés 2 démissions pourquoi ? nous trouvons que cela fait beaucoup

DRS : nous en tiendrons compte. Pour les 2 salariés nous ne savons pas ?

A lire Marianne n°67 du 30 mai 2009
"Rendez nous les caissières".

Pour qui la rentrée est-elle positive ?

Lévêque Marianne Déléguée Syndicale CFDT de Carrefour Wasquehal a pris son stylo pour dénoncer les incohérences commerciales de l'entreprise .

Une critique de l'entreprise ? Non un constat que certains auraient intérêts à lire.

Dans tous les magasins l'ambiance se détériore.

Est-ce que nos dirigeants sont conscients du discours tenu dans le magazine positif « le positif est de retour » ? Le Positif n'est certainement pas de retour pour tout le monde à ***Wasquehal.*** *Depuis fin août un manque constant de bras se fait sentir en caisse et en rayons.*

Les arguments du positif ne sont pas en phase avec la réalité :

Image prix positive

La concurrence pratique depuis septembre des promotions à -50% reversées sur la carte et immédiatement déductibles (il ne faut pas attendre plus d'un mois comme chez nous, et il faut avoir les produits en rayon), souvent les bons catalina ne sortent pas en caisse dus trop souvent à l'informatique, le client ne sait pas s'il a eu ses remises, système peu fiable.

Des Produits innovants

Oui, mais encore faut il avoir les stocks disponibles pour satisfaire nos clients, lorsqu'ils se déplacent suite aux prospectus diffusés. Dès le premier jour il n'y a pas la marchandise, ou elle est en quantité insuffisante, et pour couronner le tout les produits promos sont souvent installés 1, 2, 3, jours avant la Promo, pour encore plus de ruptures.

Une excellente qualité de service :

Ce n'est plus vrai depuis quelques mois, faîtes un sondage client à ***Wasquehal****, vous pourrez en faire le constat. Il ne peut y avoir une excellente qualité de service, lorsqu'au rayon traiteur la fille est seule à servir pendant 2 à 3 heures, lorsqu'il y a du monde au point conseil pour prise de commande (quand la fille n'est pas en caisse) du coup le client va à l'accueil où il y a du monde également car les promos ne passent pas bien souvent à cause du fait d'avoir installé d'autres produits à la place des promos en rayons, du coup le client ne paie pas le bon prix et va réclamer à l'accueil (les clients se plaignent du parcours client difficile, vont jusqu'à dire qu'il y a tromperie sur la marchandise installée, mauvais balisage, promos pas aux bon endroit, etc…).*

Cela est devenu un cercle vicieux qui engendre de mauvaises conditions de Travail, alors qu'une bonne structure fidélité, service client (point Conseil /Accueil) et une batterie de caisse correcte suffirait à redynamiser les équipes et à redonner confiance à nos clients.

Le manque de bras en caisse

Faire appel « aux forces vives » comme on les appelle pour renforcer les caisses, cela doit être occasionnel, depuis 3 mois c'est devenu une habitude, le Standard, le Point conseil, l'Accueil, V5 , les Managers et les conseillers et chef de caisse vont renforcer en cas d'affluence, affluence il y a trop souvent car les plannings sont gérés trop courts de façon à faire des économies de Frais de Personnel. (personne

SANS SOCIAL PAS DE COMMERCIAL

n'est sans savoir que c'est le mot d'ordre donné au National).

Tout ceci a une incidence sur le service Client,

Car il y a moins de disponibilité de la part des hôtesses qui sont stressées de travailler toujours dans l'Urgence, de devoir souvent « pousser » au-delà de l'horaire prévu, d'avoir les pauses en décalé, pour l'accueil c'est faire face aux réflexions des clients qui ont déjà attendu en caisse et de surcroît qui attendent encore à l'accueil car il y a des erreurs de prix (Carrefour Wasquehal détient également la lanterne rouge pour les anomalies de prix, sans parler des soldes qui souvent sont mal programmées).Tout ceci est générateur de conflits avec les clients.

Les conditions de Travail du Personnel se dégradent de plus en plus,

Il n'y a pas un mois où le syndicat CFDT réclame du matériel de manutention correct et du matériel caisse permettant d'être correctement assis, des douchettes sans fil pour que la procédure des 8 Kg puisse être appliquée sans problème pour la caissière, qui au final doit tout passer les packs au code de la bouteille, c'est donc irréalisable, car le client laisse son pack dans le caddy pour ensuite le "balancer" au dessus de la caisse pour lire le code d'une bouteille, rien n'est pensé pour faciliter la tâche des hôtesses, alors qu'en réunion CE, DP et CHSCT nous avions alerté à ce sujet. Penser aux problèmes de tendinites dues à de mauvaises manipulations que cela peut engendrer.

Les arrêts maladie recommencent de plus belle, il y a une raison, car on sait qu'un absentéisme persistant est un facteur révélateur d'un problème lié aux conditions de travail et de démotivation.

Alors après toutes ces énumérations négatives, est-ce qu'il y a de quoi vous rendre le sourire ?

On ne fait pas de démagogie, mais avouons que la situation actuelle n'est pas idyllique.

La CFDT ne fait pas un listing de questions DP, mais demande que la situation des conditions de Travail soit examinée à un degré supérieur, car après avoir interpellé à plusieurs reprises la Direction qui ne peut pallier suffisamment au manque de bras en caisse et au rayon Traiteur, nous avons également interpellé Mr Courtois DR régional, qui a répondu qu'il se penchait sur le sujet.

CONTRE

OUVERTURE DU DIMANCHE

Dimanche 20 Décembre notre magasin sera ouvert…

Pourquoi ?

Chaque année les commerçants, politiques et syndicats de « Rennes Métropole » se réunissent afin de trouver des accords pour limiter l'ouverture des jours fériés et des dimanches sur le bassin Rennais.
La CFDT avait réussi jusque là à contenir la volonté de certains gros commerçants d'ouvrir le dimanche en acceptant l'ouverture d'1 ou 2 ~~jours fériés~~ par an.
Malheureusement, les négociations ont tourné court cette année, FO et la CGC s'empressant de signer un accord permettant l'ouverture d'1 Dimanche en plus des 2 jours fériés.
La CFDT continuera de se battre contre l'ouverture des magasins le dimanche et regardera d'un œil attentif si les élus F.O. signataires de cet accord seront présents dans notre magasin le Dimanche 20 Décembre en tant que volontaires…

Touche pas à mon Dimanche

FACILITER LE TRAVAIL LE DIMANCHE

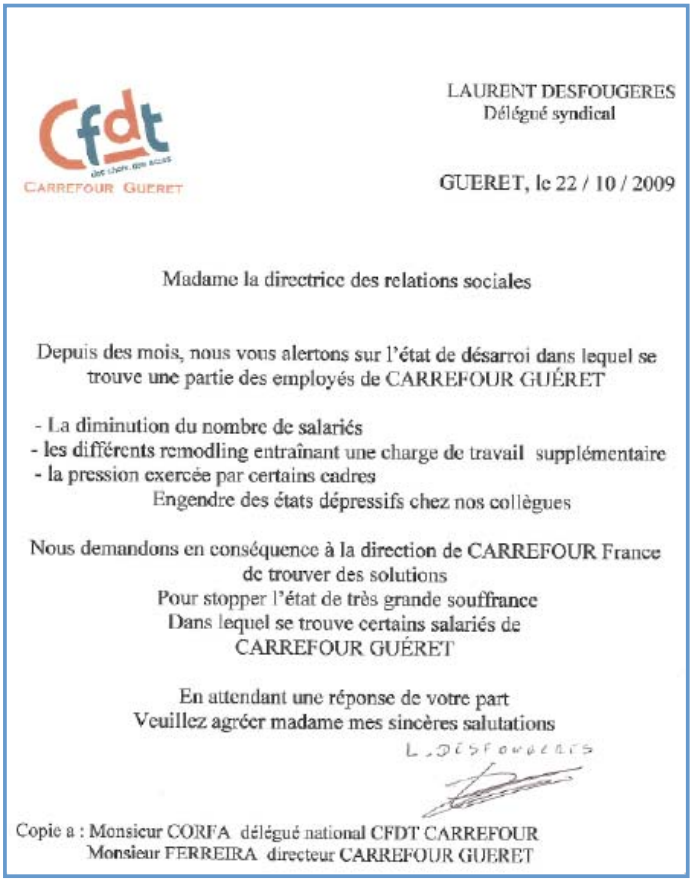
Votre équipe CFDT tient à vous rappeler que le travail du dimanche n'est pas obligatoire, mais uniquement basé sur le **VOLONTARIAT** !
N'hésitez donc pas à dire **NON pour le Dimanche 20 Décembre 2009** si vous n'êtes pas volontaire !
Si vos droits n'étaient pas respectés, **n'hésitez pas à en avertir vos élus CFDT.**
cfdtcarrecesson@aol.fr
06.62.37.96.96

Rennes Cesson

Un tract contre les ouvertures le dimanche

Guéret

La CFDT écrit à la Direction des Relations Sociales sur l'état des salariés



CARREFOUR GUERET

LAURENT DESFOUGERES
Délégué syndical

GUERET, le 22 / 10 / 2009

Madame la directrice des relations sociales

Depuis des mois, nous vous alertons sur l'état de désarroi dans lequel se trouve une partie des employés de CARREFOUR GUÉRET

- La diminution du nombre de salariés
- les différents remodling entraînant une charge de travail supplémentaire
- la pression exercée par certains cadres

Engendre des états dépressifs chez nos collègues

Nous demandons en conséquence à la direction de CARREFOUR France de trouver des solutions
Pour stopper l'état de très grande souffrance
Dans lequel se trouve certains salariés de
CARREFOUR GUÉRET

En attendant une réponse de votre part
Veuillez agréer madame mes sincères salutations

L. DESFOUGERES

Copie a : Monsieur CORFA délégué national CFDT CARREFOUR
Monsieur FERREIRA directeur CARREFOUR GUERET

Ivry sur Seine

Lars Olofsson a visité le magasin mercredi dernier apparemment content de sa visite.

Caisse photo supprimée la direction a proposé aux salariés l'accueil, le rayon textile et la caisse développement photo. Deux caissières qui souhaitait se rapprocher de leur domicile se sont vues refuser leur mutation à Ponteau-Combeaut.

Evolupro 19 personnes ont été pris dans différents secteurs.

Beaucoup de pressions sur les congés a prendre avant le 31 décembre 2009.

Sinon la machine des cadres s'est mis en marche pour les départs...

Boulangerie-Pâtisserie.

Saisi par le personnel le CHSCT a voté une mission sur les conditions de travail au rayon de la boul/pat, une grande souffrance au travail se fait ressentir.

La commission a rencontré 21 personnes du rayon dont 2 niveau 4 et un chef de secteur pour connaître leurs sentiments sur leurs conditions de travail.

Il ressort très majoritairement un grand malaise au sein du rayon.

Il a été dénoncé de façon unanime la vétusté du matériel, plusieurs témoignages nous en confirmé que ces problèmes ont été révélés à la hiérarchie à plusieurs reprises et qu'à ce jour aucune suite n'y ait été donnée.

Des témoignages sur l'hygiène hallucinantes, un manque de formation, un manque d'équité. Et surtout beaucoup de pressions de la part du management.

Le C.H.S.C.T. a fait des préconisations …suite au prochain épisode.

Etampes

En rayon les managers font des brief à leur équipe et leur font signer tout ce qui a été dit..... du jamais vu

C'est une pratique pour couvrir les cadres dans leur travail… parait-il !!

Le rire de la Mouette (Vannes)

Hé ben c'est reparti pour 4 ans! Avec, comme disent les pêcheurs dont je suis le bateau de temps en temps, une drôle de « palanquée » de jeunes nouveaux. Quand on pense que certains (des mauvaises langues c'est sûr ...) disent que le syndicalisme est mort. Pas ici toujours. Ya plus qu'à se mettre au boulot.

Et dans ce domaine là c'est pas le travail qui manque, chez nous ou ailleurs.

C'est marrant d'ailleurs (enfin c'est une façon de parler) qu'il faut qu'il y ait une vague de suicide pour qu'on entende parler des mauvaises conditions de travail.

Les mauvaises conditions de travail ça fait bien longtemps qu'on connaît dans la grande distribution, (on ne pourrait prendre qu'un chiffre: celui des TMS Troubles Musculo Squelettiques), comme exemple.

Ça fait longtemps, oui, mais quand on rajoute toutes les « restructurations », nouvelles méthodes de travail, le non remplacement du personnel partant ou absent provisoirement (ce qui ajoute à la charge de travail), quand on nous met en place des « caisses automatiques » ou des « scanettes », quand arrive (encore) un nouveau logiciel (MBC), quand on se pose la question de savoir quel va être l'impact sur l'emploi de toutes ces nouveautés et quand, cerise sur le gâteau, les clients vont voir ailleurs si ce n'est pas mieux: alors là oui on peut dire que nos conditions de travail n'ont rien à envier à bien d'autres. C'est dire le travail qui attend cette nouvelle équipe.

Mais, n'est-ce pas, vous et moi, votre copine « la Mouette », on sera là pour leur donner un coup de main, car les lendemains risquent d'être … difficiles.

Aux élections du 9 octobre la CFDT face à la CGT fait 79,3% des voix et obtient 18 élus (+3 par rapport à 2005) .

Leucémie: Carrefour responsable

La cour d'appel de Caen (Calvados) a condamné Carrefour pour "faute inexcusable de l'employeur" sur la personne d'un pompiste souffrant d'une leucémie lymphoïde chronique, reconnue comme maladie professionnelle. La cour d'appel a rappelé que le chef de service du pompiste était informé d'"odeurs insupportables" de gaz d'hydrocarbures dans la cabine d'encaissement. La victime vient de remporter "une victoire qui pourrait faire jurisprudence", selon son avocat, Me Alain Touret.

Santé & Travail - n°68 - Octobre 2009

Anglet

Le directeur a assigné le CE en justice afin de faire annuler sa demande d'expertise des comptes du magasin suite au manque d'intéressement.

Les délégués sont confrontés à divers problèmes et intimidations.

Les Managers ne respectent pas les décisions prisent par le médecin du travail, les salaries handicapés ne sont pas respecté, certains Managers métiers font pleurer les salariés. Les délégués ont dû intervenir pour séparer cadres et salariés.

La CFDT a interpellé l'inspecteur du travail pour refus de donner des congés sans solde et imposition de tous les congés payés.

Les élus sont obligés de tout mettre sur l'ordre du jour du CE, afin d'être certains que les salariés soient satisfaits de leur reclassement. Le nombre de salariés fond comme neige au soleil.

Le matériel est commandé au goutte a goutte, c'est pire qu'une perfusion, au rayon fleurs, les salariées ne peuvent plus faire de gerbes, car elles n'ont plus de matériel.

La direction reproche à la CFDT de "harceler" certains cadres en affichant leur comportement sur les panneaux d'affichage. Tiens nous on croyait que s'était le contraire !

Cette ambiance n'est bonne ni pour le magasin, ni pour les salariés.

St Herblain

On apprend que la polyactivité sert de renfort en caisse : la direction a demandé à deux personnes de faire leur 5 heures exceptionnellement en caisse.

On apprend que l'on oblige à prendre un maximum de congé avant le 31 décembre.

Les îlots caisses, c'est pareil : faute de présence des responsables, on ne peut plus saisir nos souhaits d'horaires quand on le veut.

Explications du directeur : je ne peux pas faire autrement !

On ne respecte plus les accords, car la crise et la situation du groupe ne le permet plus. La crise a bon dos ! Bref, tout ce que l'on met en place,dans les accords ce n'est que des écritures sur du papier, comme ça on est content.

Je ne comprends pas, n'est-on pas censé de faire du chiffre pour la période d'anniversaire et de la fin d'année, c'est quand même là que l'on travaille le plus, puisque c'est les fêtes, ça veut dire quoi ?

Beaucaire

La signature des accords sur la polyactivité est une chose l'application et le nombre de personnes concernées en est une autre.

A Beaucaire, depuis 2 ans, les salaries sont prioritaires pour passer à 35 heures dés qu'un poste vacant est disponible.

Anglet: Carrefour condamné

En octobre 2004, la direction de Carrefour Anglet procède au démantèlement “d’un four à pain vétuste et isolé à l’amiante sans aucune mesure de protection”.

Le 4 décembre 2006 le directeur est condamné à une amende pénale de 1500 euros pour "rappel à la loi".

Suite à cette condamnation le CHSCT et la CFDT demandent réparation devant les tribuanux.

Le 23 novembre 2009 le TGI de Bayonne reconnait le bien fondé de cette demande et condamne Carrefour à 4000 euros en faveur du CHSCT et 4000 euros pour la CFDT.

Les élus du CHSCT (majorité CFDT) vont maintenant décidé de la destination de ces sommes qui bien entendu seront consacrées au bien être des salariés.

Cinq ans pour faire reconnaitre le bien fondé de la défense de la santé des salariés par le CHSCT sans parler des frais judiciaires restant à notre charge !!!

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal statuant publiquement, contradictoirement, en matière civile, en premier ressort, après en avoir délibéré :

Déclare recevable et fondée l'action de la CFDT PAYS BASQUE du CHSCT de la SAS SOGARA ;

Condamne la SAS SOGARA FRANCE à payer tant à la CFDT des services du Pays Basque, qu'au Comité d'Hygiène et de Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) de la SAS SOGARA la somme de 3.000 € à titre de dommages-intérêts outre 1.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Le point sur le magasin de Beaucaire :

134 salariés hors caisses, 14 cadres, 108 salaries à 35 h, 6 personnes à 30 heures, 5 pers. inférieur à 30 h non concerné par l'accord pour le moment (doivent passer a 30 h puis passer à 35 h) dont 3 étudiants et deux choix personnel.

Le projet de polyactivité rayon sur le magasin de Beaucaire effectif concernait 6 personnes (à 30 h).Deux personnes ne sont pas concernées par la polyactivité rayon (mi temps thérapeutique, maladie…).

Sur les 4 personnes sondées deux sont volontaire pour passer à 35 h. **Elles seront affectées sur le secteur de l'épicerie la 1ère quinzaine de décembre 2009.**

L'accord est respecté mais il concerne peu de personne.

Villabé

Quelques questions posées à la dernière réunion des délégués du personnel. Toutes ressemblances avec un autre magasin n'est pas fortuite.

AVillabé les pointeuses se trouvent à 5mn des vestiaires et de la salle de pause. Sachant que le trajet vestiaires/pointeuse est considéré comme temps de travail effectif, ne pourrait-on pas comme à Villiers en bière rapprocher les pointeuses des vestiaires?

Les toilettes du bazar sont toujours dans un état déplorable. Hheureusement que lors de leurs visites les Dirigeants n'ont pas l'occasion de les utiliser A quand la réparation ?

Est-ce que tout le personnel va recevoir ses congés par AR sans consultation ? Ne doit on pas respecter les accords d'entreprise : affichage des congés au 1er Mars, réactualisation au plus tard le 1er novembre.

Quand il y a trop d'attente en caisse, les cadres, au lieu d'attendre que cela se passe, ne pourraient-ils pas endosser les gilets verts de renfort, afin d'améliorer le temps de passage en caisse et par ce fait satisfaire au mieux nos clients?

Tout rayon confondu , nous sommes en sous- effectif. Envisagez-vous d'embaucher pour ces périodes fortes que sont les fêtes?

Mérignac, 20 Novembre 2009

OBJET : Demande d'entrevue des élus du Comité d'entreprise de Carrefour Mérignac

A l'attention de M. Lars Olofsson, Directeur Général Carrefour

Monsieur le Directeur général,

Lors de sa dernière réunion les élus du comité d'établissement de Carrefour Mérignac ont évoqué votre visite dans notre magasin le 26 novembre 2009.

A la demande d'un grand nombre de salarié nous avons émis le souhait de vous rencontrer, avec une délégation du personnel afin d'établir avec vous un dialogue constructif sur l'avenir de notre société, de vous informer des difficultés rencontrés par nos clients dans leur achat et des problèmes sociaux que les salariés rencontrent.

Le représentant CFDT au comité de groupe Carrefour France, élu de notre comité d'établissement, a largement diffusé vos propos et vos projets lors de vos rencontres avec cette instance nationale où lors du CICE. Nous avons noté votre attachement à la transparence des décisions et à l'écoute du personnel et plus particulièrement vos propos où vous exprimez la nécessité d'avoir autour de vous des personnes capables de vous relater la réalité du terrain.

Les salariés constatent régulièrement la venue de responsables de l'entreprise. Lors de ces visites, le maximum est fait pour que ces responsables soient le mieux accueillis mais ce n'est pas la réalité quotidienne qui leur est montré.

Nous souhaiterions profiter de votre venue pour échanger, en direct avec vous, la réalité vécue par les salariés de notre magasin aussi bien commerciale que sociale. Cette exercice n'a, à ce jour, jamais été réalisé.

Cette proposition est, à notre sens, actuellement plus efficace et plus constructive qu'une manifestation pour vous exprimer nos inquiétudes. Nous sommes persuadé que de part et d'autres il permettra de mieux comprendre la réalité de chacun et orientera les décisions.

Dans l'attente d'une réponse positive de votre part, veuillez agréer, Monsieur le Directeur Général, nos salutations distinguées.

Edgar Plantey
Secrétaire du comité d'établissement
CARREFOUR MERIGNAC

Affichage par la CFDT dans le magasin de Paimpol.

Le 6 octobre 2009 I'Union des Syndicats de Monaco fêtait ses 65 ans.

Journée d'action interprofessionnelle Ie 16 Avril, semaine d'action interprofessionnelle par secteurs d'activité du 22 au 26 Juin, plus de 50 journées d'actions enregistrées dans différents secteurs professionnels au cours de l'année sociale écoulée,

C'est bien le besoin et l'envie d'agir pour aboutir sur des revendications de progrès social qui transparaissent là.

Un mouvement social puissant est en train de se construire par la répétition d'actions dans le temps. C'est dans ce cadre que s'inscrit **la journée d'action interprofessionnelle du 5 Novembre 2009.**

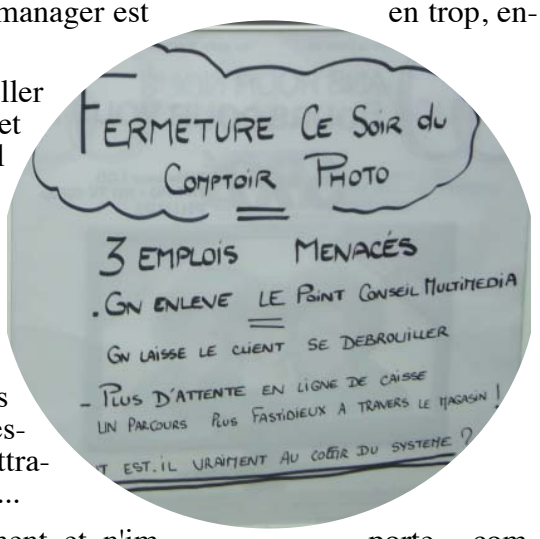
Le syndicat de Carrefour Monaco appelle à un débrayage pour les conditions de travail, les salaires et contre les pressions sur les salariés.

Carrefour Brive

La section CFDT a organisée samedi pendant 1h30 un débrayage symbolique pour la disparition du comptoir photo après 17 ans de bons et loyaux services.

Les managers surpris ont du intervenir sur le secteur pour aiguiller les clients.

La tendance n'est pas au beau fixe. Nous allons avoir nos premières caisses automatiques en novembre. Les conditions de travail se sont terriblement dégradés, les manager licenciés, pression sur le Bazar où un manager est en trop, ensuite viendra le Textile.



Nous allons interpeller l'inspecteur du travail et la médecine du travail pour dénoncer cette forme d'acharnement qui se répercute sur les salariés.

Mise en place de la modulation depuis deux semaines et déjà des gros dérapages, aucun respect des plannings, rattrapage des heures en plus....

Mise en place secrètement et n'importe comment de la polyvalence. Dernier exemple en date, une personne du PICT mutée à la Boul/Pat, Bilan: Arrêt maladie.

Lors des élections du 9 octobre les salariés ont confirmé leur confiance envers la CFDT qui obtient 19 élus.

Devant les tribunaux

Smic, tenue de travail les actions s'intensifient

Récapitulatif des instances qui, à notre connaissance, ont déjà rendu des décisions sur la question du smic/forfait pause.

Les actions sur le respect des droits chez Carrefour se poursuivent

Les juges ont majoritairement fait droit à nos demandes :

- 29 mai 2008 : Tribunal de Police de Tarbes : un franchisé Leclerc et un franchisé **Champion** condamnés pour non respect du SMIC

- 24 octobre 2008 : le Tribunal de Police condamne **Carrefour** pour non respect du SMIC (1,3 millions d'euros d'amendes)

- 14 mai 2009 : le jugement du tribunal de Police de Tarbes est confirmé par la Cour d'appel de Pau

- 2008 : le conseil des prud'hommes de Perpignan condamne **Carrefour** pour non respect du SMIC

- Octobre 2009 : le conseil des prud'hommes de Creil condamne **Champion** pour non respect du SMIC et des minimas conventionnels

- novembre 2009 le TI de Pontoise rend un jugement en faveur de Auchan et de **Champion**,

Seuls deux tribunaux de police ont relaxé l'employeur (Biarritz et Bayonne, en mai 2008), mais il est important de préciser qu'aucun salarié ni organisation syndicale n'était partie à l'instance (saisine et présence du parquet uniquement).

Il est à noter que **Champion** et Leclerc ont formé un pourvoi en cassation à l'encontre de l'arrêt de la Cour d'appel de Pau du 14 mai 2009 (1er pourvoi sur la question).

Si la société franchisé de **Champion** s'est par la suite désistée de son pourvoi, Leclerc a maintenu le sien. La Cour de cassation devrait donc en tout état de cause bientôt trancher la question de la légalité de l'intégration du forfait pause dans le SMIC.

Chez Carrefour

Audit CFDT sur 36 sections (CFDT 120 sections)

1200 demandes en cours, 15 PV de l'inspecteur du travail

2 jugements : 1 Tribunal de police et 1 conseil de prud'homme favorable

Rennes-Cesson et Alma

ACTUALITÉ | Rennes

mercredi 18 novembre 2009

Rennes: des salariés de Carrefour attaquent leur employeur aux prud'hommes

Sur les 49 salariés qui attaquent leur direction, une vingtaine étaient présents ce matin au conseil des prudhommes.

49 salariés des magasins Carrefour de Cesson-Sévigné et de l'Alma se sont retrouvés au conseil des prud'hommes ce mercredi matin. Engagée partout en France, cette démarche vise à obtenir une indemnisation concernant deux points de désaccord avec la direction : les modalités de rémunération pendant les temps de pause et le nettoyage des tenues de travail.

Carrefour paie son personnel à hauteur de 5% du salaire pendant les temps de pause, en intégrant cette rémunération dans le calcul des salaires mensuels pour parvenir à hauteur du Smic. Or, les syndicats, notamment la CFDT, estiment que le calcul de ce forfait pause ne doit pas entrer en compte dans le calcul de l'assiette du Smic. Résultat, **«certains salariés sont payés en dessous du Smic»**, explique Erwanig Le Roux, délégué syndical CFDT. Chaque salarié réclame donc 1 800€ sur une durée de cinq ans, soit 30 € par mois. De son côté, la direction affirme respecter toute la législation en vigueur.

Les salariés réclament également une compensation de 5 000 € concernant les tenues. Chaque employé de Carrefour se charge actuellement de l'entretien de sa tenue de travail. **«Or, lorsqu'un employeur fournit une tenue, il doit se charger du nettoyage»**, estime Erwanig Le Roux. Chaque salarié réclame donc une indemnité de 5 000€, calculée à partir d'un devis de pressing.

La conciliation ayant échoué, l'audience a été fixée au 22 septembre 2010.

Des salariés de Carrefour attaquent leur employeur aux prud'hommes

49 salariés des magasins Carrefour de Cesson-Sévigné et de l'Alma se sont retrouvés au conseil des prud'hommes ce mercredi matin.

Engagée partout en France, cette démarche vise à obtenir une indemnisation concernant deux points de désaccord avec la direction : les modalités de rémunération pendant les temps de pause et le nettoyage des tenues de travail.

Carrefour paie son personnel à hauteur de 5% du salaire pendant les temps de pause, en intégrant cette rémunération dans le calcul des salaires mensuels pour parvenir à hauteur du Smic. Or, les syndicats, notamment la CFDT, estiment que le calcul de ce forfait pause ne doit pas entrer en compte dans le calcul de l'assiette du Smic.

Résultat, «certains salariés sont payés en dessous du Smic», explique **Erwanig Le Roux, délégué syndical CFDT**. Chaque salarié réclame donc 1 800€ sur une durée de cinq ans, soit 30 € par mois. De son côté, la direction affirme respecter toute la législation en vigueur.

Tenues de travail

Les salariés réclament également une compensation de 5 000 € concernant les tenues. Chaque employé de Carrefour se charge actuellement de l'entretien de sa tenue de travail. «Or, lorsqu'un employeur fournit une tenue, il doit se charger du nettoyage», estime Erwanig Le Roux. Chaque salarié réclame donc une indemnité de 5 000€, calculée à partir d'un devis de pressing.

La conciliation ayant échoué, l'audience a été fixée au 22 septembre 2010.

Voici le reportage France3 de ce midi: http://info.francetelevisions.fr/video-info/?id-video=2C990A62251B48C78DF0D0B0C3B6F37E_cafe_ouest_181120091211_F3&id-categorie=JOURNAUX_LES_EDITIONS_REGIONALES_BRETAGNE

Celui de TV Rennes: http://www.tv-rennes.com/pages/p_vod.php?sdi=50&xdi=18112009&ehux=3018

Condé sur Escault, Valenciennes

Les salariés sont passés lundi 16 novembre en conciliation. Audience de jugement le 10 mai 2010

Ile de France

les sections de **Etampes, Ivry sur seine, Montesson, Villabé,Villiers en Bière, et Evry siège** présentent cette semaine leurs dossiers Smic, tenue de travail et jours de repos temps partiel devant les conseils de Prud'homme.

Lormont

L'inspecteur du travail a dressé un procès verbal.

Mesdames, Messieurs,

Je tiens à vous informer que j'ai dressé un procès-verbal à l'encontre de l'entreprise CARREFOUR sise Centre commercial Rive Droite à LORMONT (33306), concernant la rémunération des salariés des premiers niveaux de classifications à un niveau inférieur au SMIC.

Je n'ai toujours pas reçu à ce jour le numéro d'enregistrement du Greffe du Tribunal concernant cette procédure.

Aussi, je vous informe que ce procès-verbal (n°09/049), clôturé le 24 juillet 2009, a été adressé à Monsieur le Procureur du Tribunal de Grande Instance de BORDEAUX en date du 31 juillet 2009.

Vous avez la possibilité de vous constituer partie civile.

La constitution peut alors intervenir :

- soit avant l'audience par déclaration au greffe,
- soit lors de l'audience avant les réquisitions du ministère public,
- **soit par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 24 heures avant l'audience (en rappelant les références de ma procédure).**

Je reste à votre disposition pour toute demande de renseignement complémentaire.

Lattes

Une vingtaine de salariés du Carrefour-Lattes était convoquée à l'audience de conciliation du conseil des prud'hommes.

Les requérants reprochent à leur employeur d'avoir intégré le "forfait pause" dans les salaires afin de parvenir au seuil légal du Smic. Le syndicat CGT est à l'origine de plusieurs procédures similaires lancées à travers la France, de Lyon à Perpignan, dans des hypermarchés de l'enseigne mais avec des résultats contradictoires.

« Ce matin il y avait dix-huit salariés présents sur les 500 du Carrefour-Lattes. Je tiens à dire que nous ne payons pas nos salariés en dessous du Smic », indique Christophe Catrix, le directeur de l'hyper lattois, soucieux de relativiser le conflit.

Selon lui, l'intégration du forfait-pause dans le sa-

Brives

La section règle les derniers détails et présentera ses dossiers devant le Conseil de Prud'homme.

L'inspecteur du travail a dressé un procès verbal le 6 avril 2009 et l'a transmis au Procureur de la République pour fin de poursuite.

Monsieur,

Comme suite à votre courrier en date du 20 novembre 2008, à notre entretien du 11 décembre 2008 et à l'enquête effectuée le 6 janvier 2009 dans les locaux de la société VEZERE DISTRIBUTION, je vous informe par la présente avoir relevé à l'encontre de la direction de votre établissement, par voie de procès-verbal transmis ce jour à Monsieur le Procureur de la République du Tribunal de Grande Instance de Brive, des infractions aux dispositions des articles L 3231-2 et L 3231-7 du code du travail, réprimées par celles de l'article R 3233-1, concernant le salaire minimum de croissance.

Me tenant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Procureur de la République de Limoges a décidé en date du 8 octobre de ne pas donner suite à cette plainte pour "*Infraction insuffisamment caractérisée*" !!!

"Infraction insuffisamment caractérisée",

L'infraction n'est pas caractérisée, tant au regard de l'accord d'entreprise du 31 janvier 2008, du décret du 7 mars 2008, de l'arrêté du 27 mars 2008 du Ministre du Travail, des articles L3231-2 et D3231-6 du code du travail que de la jurisprudence de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation. (Inclusion des compléments de salaires à caractère permanent dans l'assiette du SMIC : CASS CRIM 18 juillet 1991 n°89-83-128 et CASS CRIM 7 novembre 1989 n°88-82133).

Décision surprenante alors que des tribunaux ont jugé cette infraction caractérisée. Ce qui est caractérisé à Lyon ne l'est pas à Brives pourtant c'est la même entreprise et les mêmes causes.

On comprend mieux les débats sur la suppression des juges d'instruction et l'indépendance des magistrats.

On verra bien ce que dira la cour de cassation en attendant l'avocat de la CFDT de Brives va solliciter les éléments du dossier et au vu des pièces nous déciderons de notre position juridique en pénal.

Précisions utiles

Les actions pénales (PV des inspecteurs du travail devant le tribunal de Police) n'ont aucune conséquence sur les actions civiles (plainte devant les des conseils de prud'homme).

L'un donne des amendes qui vont dans la poche de l'Etat, l'autres des rappels de salaire qui vont dans la poche des salariés.

Les deux accordent des dommages et intérêts qui vont dans la poche des salariés.

vendredi 13 novembre 2009

CRÉPY-EN-VALOIS (60) Qui doit payer la lessive chez LCM ?

Cinquante salariés de cette société ont déposé un dossier jeudi au tribunal des prud'hommes. Ils refusent de supporter les coûts d'entretien de leurs tenues de travail.

« La CFDT n'entend pas laisser les actionnaires du groupe Carrefour s'enrichir sur le lavage des tenues par des salariés gagnant 1 200 € net par mois », indiquentles élus CFDT de l'entreprise.

Chez LCM, on ne lave pas son linge sale en famille mais devant les tribunaux ! Un conflit oppose en effet une partie des 393 salariés de cette société du groupe Carrefour, soutenus par le syndicat CFDT, à leur direction à propos de l'entretien des tenues de travail. Aucun accord n'ayant pu être trouvé en interne, 50 dossiers ont été déposés au tribunal des prud'hommes de Creil jeudi.

Dans cette entreprise qui assure la logistique de 83 supermarchés Carrefour Market, 343 salariés disposent de tenues de travail. Blousons chauds, blouson sans manche, polaire, bonnet, bleu de travail, etc., tout est fourni. Or, selon le syndicat CFDT, majoritaire chez LCM, *« l'entreprise oblige ses salariés, via le contrat de travail, à porter ces tenues »* mais aussi à veiller à ce qu'elles soient et à ce qu'ils les rendent propres. *« Le problème est que la direction refuse de prendre en charge l'entretien »*, explique Frédéric Celles, responsable du syndicat.

« L'entretien coûte environ 800 € par an »

Les salariés trouvent injustes de devoir supporter financièrement cette charge. Et ils entendent, pour obtenir gain de cause, s'appuyer sur la jurisprudence qui existe depuis mai 2008, date à laquelle les salariés de Champion avaient obtenu satisfaction dans le même type de conflit.

La CFDT a fait ses calculs. *« Nous avons fait un devis dans un pressing. L'entretien coûte entre 14 et 27 € à chaque fois, on est donc dans une somme de l'ordre de 800 € par an »*, explique Frédéric Celles. Pour un salarié gagnant 15 000 € net par an, l'économie pouvant être réalisé serait donc d'environ 5 % de son salaire.

Selon le syndicat, l'objectif *« n'est pas de se faire de l'argent sur l'entretien de ces tenues de travail »* mais *« il n'est pas normal que les salariés doivent payer »* pour l'application de leur contrat de travail. « La CFDT n'entend pas laisser les actionnaires du groupe Carrefour s'enrichir sur le lavage des tenues par des salariés gagnant 1 200 € net par mois », avait fait savoir le syndicat dans un communiqué.
Les salariés réclament soit la prise en charge de l'entretien, soit un dédommagement pécuniaire.

Deux salariés avaient déjà déposé un dossier en conciliation aux prud'hommes en juin, laquelle avait échoué. Le conseil des prud'hommes devra donc trancher. Il est fort possible que les 50 nouveaux dossiers déposés subissent le même sort.

GAUTIER LECARDONNEL

DANIEL BERNARD.

Dans un arrêt la cour de cassation a définitivement mis un terme aux espoirs de l'ancien patron de Carrefour, de récupérer ce qu'il estimait lui être dû par son ancien employeur au titre de sa « retraite chapeau », ce qui aurait conduit le groupe de distribution à inscrire une provision de l'ordre de 50 millions d'euros.

laire est conforme à la loi et au code du travail. « Et puis, socialement, on n'est pas en retard. Tous nos salariés ont droit à 14,5 mois de salaire. »

Faute de conciliation, les deux parties se retrouveront devant le tribunal au mois d'avril prochain.

Berck

Au Carrefour de Berck, ils sont quinze à saisir les prud'hommes de Boulogne-sur-Mer pour exiger un rattrapage de salaire sur quatre ans.

Soutenus par la CGT, quinze salariés du magasin demandent un rattrapage de salaire sur quatre ans.

Le problème concerne toute la branche professionnelle. Pour la période 2004-2008, les entreprises de la grande distribution payaient leurs salariés des premiers échelons en dessous du Smic. La cause : les temps de pause étaient inclus dans le salaire.

Les syndicalistes de Berck ont organisé une réunion pour mobiliser les salariés. Sur les 180 salariés du Carrefour local, 70 à 75 % seraient concernés.

Diverses décisions de justice vont dans le sens des salariés, mais aucune solution au conflit n'a été trouvée.

Le 19 novembre au conseil des Prud'hommes la tentative de conciliation a échoué. « On connaissait la position de Carrefour qui consiste à aller jusqu'au bout ».

Vendeurs radio téléphonie

Ci-joint le bulletin de salaire d'un vendeur radiotéléphonie que nous livrons à l'analyse de chacun.

AFFECTATION	:O.	14470 RADIOTELEPHO
EMPLOI	:VENDEUR PROD/SERVICE	
NIVEAU	:III VENDEUR	
CLASSIFICATION	:EMPL TC	

HORAIRE	:	35,00
TAUX HORAIRE	:	8,66
SAL.MENS.REF.	:	1314,35

NET A PAYER EN EUROS	VIREMENT	1073 30
CRCA		

On est bien bien loin des clichés sur les salaires des vendeurs ! Celui-ci touchera 1073 € prime comprise !

Le smic mensuel (annuel pas de problème l'accord prévoit au minimum la rémunération niveau III) n'est pas respecté pour certains salariés soumis à une rémunération variable. Les sections de Maine et Loire ont sur ce sujet déposé des dossiers aux prud'hommes.

La CFDT dénonce, depuis la signature du nouvel accord, les faibles rémunérations des vendeurs radio téléphonie

ELECTIONS DES IRP

Résultats partiels des élections où la CFDT est présente

CFDT présente CFDT majoritaire

A ce jour 31 magasins, où la CFDT est présente, ont voté.

3323 personnes font confiance à la CFDT

Résultats positifs pour la CFDT qui assure sa représentativité et conserve sa deuxième place.

Nous représentons 50,6% des voix (3323 voix sur 6571 voix exprimés) dans les 31 magasins où nous nous présentons aux élections. Nous obtenons 22 sièges supplémentaires dont 3 titulaires en CE.

18 sections CFDT majoritaire en voix (58,06%). (nouveau à Alençon, Beaucaire, Bassens)

4 sections CGT Majoritaire (Portet sur garonne, St Brieuc, Libourne et Fourmies déjà en 2005)

9 sections FO majoritaire (gagne Orange, Mt St Aignan, Ollioules, Wasquehal mais perd Amiens, Mondeville et St Malo)

Nous nous implantons dans 3 nouveaux magasins **(Bassens** obtient 58% et devient majoritaire, **Labège** 38,8%, très bon résultat dans ce fief FO, **Libourne** 18,9%, la CGT garde la première place). **Soit + 22 sièges.**

Orange où nous avions totalement disparu renaît avec 23,6% des voix

Nous perdons notre représentativité à **Toulon Gd Var** (nous faisions 14% en 2005)

Des sections crèvent le plafond comme à **Amiens** où nous laminons FO (n'est plus représentatif), **Alençon** ou nous gagnons 30% de voix, **Saint Malo** où FO ne s'est pas représenté, **Beaucaire** gagne 20%, **Angers St Serge** gagne 15%…

Elections LCM

Les élections dans les entrepôt de LCM (logistique Carrefour) sont terminées. La CFDT progresse dans les 11 établissements où elle se présente (+2) et obtient 114 élus dont 26 titulaires CE.

Le 17 novembre les salariés de l'entrepot de Crépy en Valois ont donné 62% des voix à la CFDT face à FO (25%) et CGT (10%)

A Luneville la CFDT seule présente fait le plein des voix.

Majoritaire CFDT

Amiens CFDT/FO (CFDT 92,1%)
Alencon CFDT/FO (CFDT 71,1%)
Angers St Serge CFDT/CGT/FO (CFDT 63,5%
Beaucaire CFDT/CGT/FO (CFDT 66,7%)
Brive CFDT (CFDT100%)
Cote De Nacre CFDT (CFDT 100%)
Chambery/bassens CFDT/CGT/FO (CFDT 58%)
Guéret CFDT/CGT (CFDT 89,6%)
L'haye-les-roses CFDT/CGT (CFDT 63,3%)
Mondeville CFDT/FO (CFDT 93,3%)
Montlucon CFDT/CGT (CFDT 59,7%
Perpignan Roussillon Cfdt/cgt/fo (CFDT 62,5%)
Quimper CFDT/CGT (CFDT (51,4%)
Vannes CFDT/CGT (CFDT 79,3%)
Saint Egreve CFDT/CGT/FO (CFDT 61,6%
Saint-Malo CFDT (CFDT 100%)
Gruchet Le Valasse CFDT/CGT (CFDT 59,8%)
Villiers En Biere CFDT/FO (CFDT 56,4%)

Majoritaire CGT

Fourmies CFDT/CGT/FO (CFDT 12,7%)
Libourne CFDT/CGT/FO (CFDT 18,9% En Hausse)
St Brieuc CFDT/CGT/FO (CFDT ??%)
Portet S/ Garonne CFDT/CGT/CFTC (CFDT 26,6% En Hausse)

Majoritaire FO

Montigny CFDT/FO (CFDT 47,8% En Hausse)
Chateauroux CFDT/FO (CFDT 32% En Hausse)
Labege CFDT/FO (CFDT 38,8% En Hausse)
Orange CFDT/FO (CFDT 23,6%)
Ollioules CFDT/CGT/FO (CFDT 32,9%)
Wasquehal CFDT/FO (CFDT 41,6%)
Collegien CFDT/CGT/FO (CFDT 11,9%)
Mont-saint-aignan CFDT/FO/CFTC (CFDT 38,3%)
Toulon/grand Var CFDT/CGT/FO (CFDT n'est plus représentative 3,4%)

Les grandes manoeuvres

Depuis le 1er septembre c'est parti chez Carrefour pour 3 ans d'élections (2009-2010-2011). Ces élections serviront ensuite à la désignation des élus au CHSCT et dans les instances nationales (CCE, Comité de groupe, CICE).

La nouvelle donne c'est d'abord la nouvelle loi sur la représentativité qui impose aux organisations syndicales d'obtenir 10% des voix aux élections pour continuer à représenter les salariés. CFTC et CAT jouent ici leur survie eux qui à ce jour n'ont jamais réussi à dépasser les 5% de voix aux élections.

C'est aussi les nouvelles loi sur la signature ou la dénonciation des accords. Il faut au moins 30% des voix pour signer un accord et 50% des voix pour dénoncer un accord. L'enjeu est donc important pour les prochaines négociations.

Si les syndicats ont intégrés cette nouvelle donne l'entreprise aussi. On assiste actuellement à une mobilisation de la direction qui place ces pions afin de trouver, demain, auprès d'elle des alliès.

C'est d'abord l'arrivée surprise dans les négociations locales des protocoles préélectoraux du CAT, syndicat totalement inconnu mais qui, miracle, trouve des ressources pour être présent à toutes ces négociations… sans succès électoral à ce jour.

*La CFTC mais surtout FO, l'organisation chérie de la direction, reçoivent une aide sans faille. Du jour au lendemain, comme à **Mondeville ou à Mt St Aignan**, on voit arriver des candidatures "spontanées" avec plus ou moins de succès.*

*Les moyens humains et financiers pour une campagne massive ne leur manquent pas. Venus d'on ne sait où des permanents viennent aider les élus locaux. A **Antibes** un délégué national FO a tenté pendant plusieurs jours de persuader les salariés de voter pour FO (en vain).*

*Ailleurs comme à **Trans en Provence** ou **Cholet** FO, sans aucun élu, en accord avec la direction empêche le CE de fonctionner en attendant les décisions des tribunaux saisis par la CFDT sur la répartitions des sièges, privant ainsi les salariés de cette aide.*

Sans oublier les dizaines d'incidents qui obligent nos élus à des rappels à l'ordre continuels sur le respect des élections .

Comment font-ils pour déployer autant de moyens ces syndicats réputés pour leur faible nombre d'adhérents alors que la CFDT avec plus de 5000 adhérents chez Carrefour ne peut rivaliser, mystère !!!!!

Il est vrai que les cotisations servent chez nous a obtenir des nouveaux droits pour les salariés comme les actions en justice où certains brillent par leur absence mais ne manqueront pas en cas de victoire de s'attribuer ce succès.

Mais si cette année les moyens déployés pour empêcher CFDT de marquer des points sont plus importants que d'habitude ils n'empêche pas les salariés de nous faire confiance là où nous sommes présents. Ainsi que le montre les premiers résultats.

Les salariés et élus du comité d'entreprise de Mérignac demandent à rencontrer Lars Olofsson lors de sa visite du magasin le 26 novembre. Acceptera t-il le dialogue direct avec les employés au contact avec les clients comme il l'accepte avec les représentants du personnel lors du comité de groupe ?

Lars Olofsson saluant les délégués CFDT au comité de groupe.

L'Hyper !

SANS SOCIAL PAS DE COMMERCIAL