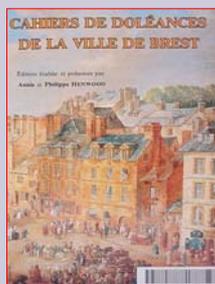


La gazette des délégués CFDT Carrefour

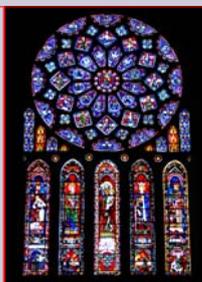


<http://www.cfdt-carrefour.com>: E.mail: cfdt.carrefour@online.fr



**Gouvernance,
Cahiers de
doléances**

P. 04



**Smic,
actions à
Angers et
Chartres**

P. 07



**Horaire
îlots et
autres ...**

P.14

▼ Ouverture

- Sommaire et structures page 02
Crise... de confiance ! page 03

▼ Gouvernance

- Les cahiers de doléances page 04

▼ Smic et forfait pause

- Action à Angers page 07
Action à Chartres page 09

▼ Mission Handicap

- Se mobiliser partout ! page 10

▼ Horaires îlots

- Première rencontre page 14

▼ Travail du dimanche

- Pour combien ? page 16

▼ Développement durable

- Droits des travailleurs ? page 17

▼ Restructurations et emplois

- SAVR page 19



Nouvelle répartition magasins - régions hypers

Création des Régions RHONE I6 et RHONE 2, (voir nouvelle cartographie de la répartition des magasins dans les régions en dos de couverture).

La nouvelle région RHONE comprend les magasins suivants :

- Châlon sur Saône Nord
- Châlon sur Saône Sud
- Crèches
- Feurs
- L'Isle d'Abeau
- Roanne (Mably)
- Salaise sur Sanne
- Vaulx en Velin
- Villeurbanne

Sont concernés les magasins de :

Magasins	Ancienne Région	Nouvelle Région
SENS MAILLOT	Champagne	BOURGOGNE
SENS VOULX	Champagne	BOURGOGNE
CHALON NORD	Bourgogne	RHONE 2
CHALON SUD	Bourgogne	RHONE 2
CRÈCHES	Bourgogne	RHONE 2
L'ISLE D'ABEAU	Alpes	RHONE 2

Jean-Pierre GUILLOT, Directeur Régional Provence, est nommé Directeur Régional RHONE.

Hervé COURTOIS, Directeur Régional Pas de Calais, est nommé Directeur Régional PROVENCE.

Bruno LEBON, Directeur Régional SDNH, est nommé Directeur Régional PAS DE CALAIS.

Ces nominations seront effectives au plus tard le 1er janvier 2010.

Nomination au sein de la Direction Exécutive France



Annick VERGNE,

Sous la responsabilité de Gilles PETIT, Directeur Exécutif France

Annick VERGNE, actuellement Directeur des Ressources Humaines DIA France (ED) est nommée **Directeur des Ressources Humaines France**.

Cette nomination prendra effet dans le courant du 1er trimestre 2010. La nomination de son successeur fera l'objet d'une note ultérieure.

Crise... de confiance



Par Serge Corfa
Délégué syndical national

Près de 60% des salariés n'ont pas confiance en leur patron

L

"Le divorce semble prononcé entre employés et employeurs" titre la presse..

Selon une étude réalisée par TNS Sofres, 58 % des salariés n'ont pas confiance dans les dirigeants de leur entreprise. Ils sont 61 % à penser que dans une entreprise, les intérêts des dirigeants et des salariés ne vont pas dans le même sens.

Le phénomène est général : s'ils sont plus positifs sur leurs relations avec leur manager direct, seuls 42,7 % de salariés du privé déclarent avoir « confiance dans les dirigeants » de leur entreprise.

Pour l'Etat employeur, ce n'est pas mieux : ils ne sont même que 29,6 % dans l'administration.

Et seuls 38,2 % des salariés (40,8 % dans le privé, 29,5 % dans le public) jugent les écarts de salaire entre leurs dirigeants et eux-mêmes justifiés.

Quant aux cadres, ils ne raisonnent pas autrement.

La seule exception concerne les très petites entreprises, où 61 % des salariés affirment que les intérêts de leurs dirigeants vont dans leur sens.

Autres résultats : 59% des salariés se ju-

gent "perdants" dans leur relation au travail et 44% ont le sentiment que leur situation personnelle au travail s'est dégradée ces dernières années.

Concernant l'action du gouvernement, 80% des sondés estiment que la politique actuelle est plus favorable aux entreprises qu'aux salariés.

C'est également un climat de pessimisme qui prévaut parmi les salariés: 45% se sentent menacés dans leur emploi, et ce bien qu'une large majorité (73%) estime son entreprise solide.

Enfin, un quart des salariés se dit "certainement ou probablement" prêt à "participer à des actions plus dures" pour faire entendre ses revendications (46 % à évoquer la grève et 22 % des actions violentes..)

Ce manque de confiance « tient au moins autant à des incompréhensions sur les orientations stratégiques ou encore les politiques de rémunération ».

Et chez Carrefour ?

Pas de sondage connu, mais si l'on en croit les discussions à la pause le sentiment d'incompréhension serait plus élevé.

Ici aussi c'est la crise avec un grand C qui prévaut mais aussi celle du modèle hypermarchés face à la concurrence des autres modes de consommations et à l'évolution de la demande des consommateurs. A ceci s'ajoute la pression des actionnaires de faire des économies et verser des dividendes confortables.

Qui fait le plus de mal ?



A la rencontre de Lars Olofsson

Merignac

On a quelque chose à vous dire ... Monsieur le Directeur Général

Pas facile d'approcher le patron de Carrefour, les élus de Mérignac, mais aussi ceux de Quétigny en ont fait l'expérience .

Au final avec beaucoup de mobilisation ils ont réussi à lui remettre leurs cahiers de doléances.

Merci à ceux, qui dans l'entreprise, ont facilité les contacts avec Mr Lars Olofsson, brisant ainsi les barrières hiérarchiques.

Quand la situation est exceptionnelle, les réponses doivent être de même.

Thierry Babot délégué syndical central Sogara et Christophe Sauzeau délégué syndical de Mérignac, élus CFDT et membres du comité d'entreprise ont rencontré Lars Olofsson lors de sa visite du magasin de Bègles.

Après avoir appris que le DG avait prévu de se rendre dans leur magasin le 26 novembre, les élus du CE du magasin de Mérignac (Bordeaux) ont souhaité le rencontrer **avec une délégation du personnel** "pour échanger, en direct avec vous, la réalité vécue par les salariés de notre magasin aussi bien commerciale que sociale".

Par courrier celui-ci leur fait savoir qu'il ne lui est pas possible de répondre favorablement à cette demande.

Vous comprendrez que mes visites en magasins poursuivent un objectif différent mais complémentaire. Il est nécessaire que je puisse constater sur place l'évolution et la mise en œuvre de nos décisions qu'elles soient commerciales ou organisationnelles.

Dans le même temps il modifie son circuit et se rend dans le magasin de **Bègles** (Bordeaux), où là aussi la CFDT est présente !!

L'équipe CFDT ne se laisse pas démonter et décide de se déplacer avec leurs collègues de Bègles pour au moins le rencontrer et lui remettre un courrier.

Après négociation intense avec tout le staff du Directeur général se fut fait. A 14 h 30 deux représentants CFDT sont finalement reçus par **Lars Olofsson**.

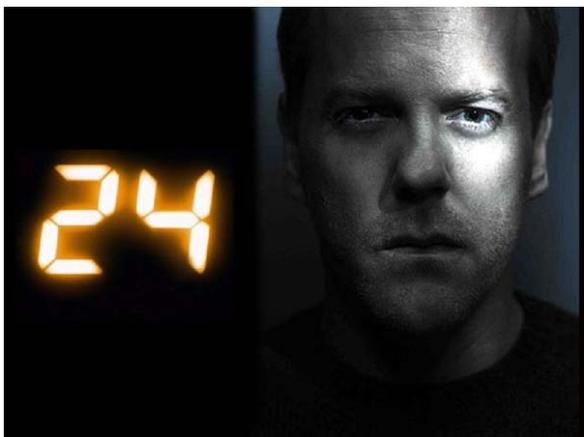
5 minutes montre en main fut le temps consacré aux représentants des salariés.

5 minutes cela passe très vite, mais les élus ont réussi à échanger sur le devenir des hypers par rapport à la « concurrence » des Carrefour Market et lui poser cette simple question "comment peut-on faire "tourner" un magasin de la taille de Mérignac en diminuant le personnel ?" Ses réponses ne font que confirmer les craintes que nous avons pour l'avenir de l'emploi et la situation des hypers.

Carrefour Market : « *Le plus important c'est que cela soit bénéfique au Groupe Carrefour et que les clients y trouvent leurs comptes !!!* »

Diminution du nombre de salariés dans les Hy-pers : « *Il va falloir travailler intelligemment et avoir un bon dialogue social...* ».

5 minutes pour lui remettre un courrier qu'il s'est engagé à répondre.



Quétigny

24 h chrono...

Même scénario et même conséquence à Quétigny où une délégation CFDT, CGT et FO ont décidé d'organiser un débrayage.

A 24 h de la venue du PDG sur les terres bourguignonnes, le directeur du magasin use de divers stratagème pour empêcher le débrayage prévu.

Hier après midi, rumeurs colportés par les managers sur la non venue du PDG du fait du débrayage.

Aujourd'hui à tous les briefs, les managers se sont exprimés en remerciant le personnel de leur travail magnifique de mise en valeur du magasin de leur dévouement. Il était dommage qu'à cause de quelques énergumènes, tout le travail accompli allait être gâché.

Au final le directeur promet d'appeler le cabinet d'Olofsson pour qu'on puisse déposer devant le PDG nos revendications communes. On dit bonjour, on se présente, on donne le dossier et basta.. Après étude de notre dossier, on nous proposera un RDV au siège.

Bref, certitude d'être reçu à l'issue de la visite par Lars Olofsson, ce qui est le but.

Le jour dit les représentants des salariés lui ont remis un courrier (ci joint)

Jack a apprécié le sucés de la mission !!!!

Quétigny

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

Monsieur le Directeur général,

A la demande d'un grand nombre de salarié nous avons émis le souhait de vous rencontrer, avec une délégation du personnel afin de vous remettre ce courrier pour vous informer des des problèmes sociaux que les salariés rencontrent et des problèmes rencontrés par nos clients dans leur achat.

Les salariés lisent vos propos dans la presse et se posent beaucoup de questions sur l'avenir de notre société. Les emplois disparaissent dans le magasin, ceci entrainant une charge et une pression sur les équipes. Beaucoup de cas de souffrance au travail sont à déplorer.

Ce manque de personnel entraine des carences de service et c'est un frein pour servir nos clients et les satisfaire. On peut également ajouter que le problème des stocks catalogue absent de nos linéaires pour les premiers jours des catalogues ne contribuent pas à donner une bonne image de notre enseigne.

Nous communiquons beaucoup par la presse pour mieux vendre. Mais il n'y a rien à vendre. Les produits les plus intéressants ne sont pas encore arrivés en magasin. Quant ils arrivent avec retard, ils deviennent beaucoup plus difficile à vendre. C'est trop tard...

Vous êtes attaché à la réalité du terrain, sur l'état des magasins. Les nombreuses visites en sont la preuve. Mais les efforts sont plus développés pour satisfaire la venue des visiteurs dirigeants mais pas satisfaire notre client de tous les jours. C'est ce client qui nous fait vivre. Respectons notre client et offrons lui chaque jour le meilleur de Carrefour.

Nous voulons retrouver notre force perdue, être leader du marché en conservant ce coté social (emploi, bien-être) au sein de notre société, pouvoir développer nos chiffres d'affaire magasin sans avoir de frein (manque de personnel, manque de stock).

Je reste à votre disposition pour vous rencontrer et pouvoir échanger la réalité du terrain vu par un employé.

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

Guillaume MARTIN
Délégué syndical CFDT
CARREFOUR QUÉTIGNY

Conclusion

Inutile de dire que **Lars Olofsson** a été surpris de ces démarches et des demandes formulées par des gens du terrain.

Que les syndicalistes manifestent on a l'habitude mais qu'ils veulent discuter ...

Nous retiendrons qu'au final le PDG de 500 000 salariés de par le monde à pris un peu de son temps pour écouter les représentants de quelques centaines de salariés.

Mais que d'embrouilles pour accorder quelques minutes d'écoute aux salariés travaillant dans les magasins qu'il dirige.

Effectivement leurs discours gênent et remettent en question des certitudes.

Effectivement il est plus facile de discuter dans les salons feutrés d'hôtel 4 étoiles à Paris.

Effectivement il y a des hommes et des femmes dans les magasins pour faire tourner la machine.

Effectivement on ne peut se contenter de venir visiter le mobilier et les ignorer (bien que c'est ce que fait toute la hiérarchie, DR compris...)

Effectivement les cadres sont muselés par la peur de déplaire et disent ce qu'on veut entendre.

Il est une autre chose d'écouter et d'entendre les paroles de salariés confrontés à la réalité dont "l'hyper" relate l'histoire toute nue.

Si on n'interpelle pas nos plus hauts dirigeants quand ils sont dans nos murs et quand il y a des problèmes, comment et quand doit on le faire ?

Oui, Monsieur le Directeur Général, il y a des problèmes chez Carrefour. Les Représentants du Personnel veulent que vous les entendez, sans aucun filtre, de la bouche des intéressés.

On ne gagne rien à éviter d'entendre les doléances, au contraire !

Dans la France d'Ancien Régime, les cahiers de doléances sont des registres dans lesquels les assemblées notaient vœux et demandes. Dans ces recueils étaient consignés les représentations et protestations adressées au roi par les états généraux ou provinciaux. Les cahiers de doléances les plus notoires restent ceux de 1789.

Pourquoi ?

Nous voulions rencontrer Mr Lars Olofsson afin de dialoguer avec lui, pour lui exposer les difficultés rencontrées par les salariés dans leur travail et leurs difficultés à concilier vie familiale et vie privé et lui parler de la réalité du terrain de par la mise en place de ses politiques.

Pourquoi ? Parce que votre équipe CFDT est inquiète pour l'avenir et pour notre magasin en particulier et nous voulions le faire savoir.

Les sujets ne manquaient pas et surtout un, très important à nos yeux et qui concerne l'avenir des Hypers avec la multiplication des Carrefour Market.

Si cette politique est bonne pour le groupe, elle pénalise les hypers comme le nôtre très fortement en termes de chiffre d'affaire et d'affluence clientèle.

La crise économique est soit disant en passe d'être finie mais pour votre équipe CFDT, le plus dur n'est pas passé et 2010 va être une année extrêmement difficile en terme d'emploi.

Pourquoi sommes-nous inquiets ?

Les exemples sont nombreux :

Les salaires qui ne progressent pas ou si peu, le niveau des primes d'intéressement et de participation en baisse, la non reconnaissance de notre implication dans le travail (augmentation des niveaux), **la suppression de postes (comptabilité, secrétariat, standard, l'accueil 2 du magasin, la mise en place des caisses libre service, la pesée automatique aux produits frais, la suppression des comptoirs photos, transfert des services financiers chez S2P etc.)**, le manque de matériel, pressions sur les congés payés, la multiplication des ouvertures des jours fériés et à plus ou moins long terme celle des Dimanches... (Payés comment ?), les horaires à coupures, le manque de personnel sur l'ensemble des rayons (**60 personnes en moins au dernier CE de Mérignac et un bruit court pour qu'il y ait encore 9% de frais de personnel en moins sur 2010...**) des arrêts maladie qui repartent à la hausse, des caissières épuisées et agressées par les clients mécontents etc. etc.

Nous donnons rendez vous maintenant à Mr Lars Olofsson pour les prochaines NAO (Négociation de salaire et autres avancées sociales) car il ne faudra pas oublier le volet social.

Extrait du Tract diffusé à Mérignac

SMIC ET FORFAIT PAUSE

Devant les tribunaux



Actions en justice toujours et encore !

Angers et Cholet

Pas d'accord sur le paiement de la pause

La conciliation entre direction et salariés de Carrefour a échoué, hier matin aux prud'hommes. Jugement le 24 février.

89 salariés de Carrefour (51 de Grand-Maine, 38 salariés de Cholet) avaient rendez-vous, hier matin, au conseil des prud'hommes d'Angers. Ils attaquaient leur direction sur deux tableaux : temps de pause non payé et son corollaire, Smic sous-payé.

Bertrand Salquain, avocat de salariés, résumait l'enjeu : « Se faire réintégrer, dans le salaire de base, le paiement du temps de pause. » Et ainsi obtenir des rappels de salaires.

Car depuis le 1^{er} janvier, la direction de Carrefour ne comptabilise plus le forfait pause (5 % du temps de travail effectif accompli) dans le salaire de base. Désormais, ce forfait se rajoute après le calcul du salaire.

« Ce système fausse le salaire horaire, poursuit l'avocat. Cela représente quelques dizaines d'euros volés aux salariés. » Sandrine Vlaud déléguée syndicale centrale CFDT : « De fait, nous travaillons près de 37 heures, payées 35. »

Bientôt les salariés de Saint-Serge

Frédéric Doncel, le directeur de Carrefour Grand-Maine, ne l'entend pas de la même oreille : « Nous ne faisons qu'appliquer l'accord de branche. À eux de démontrer le contraire. »

Et, hier matin, la direction n'a pas cédé d'un pouce. Le conflit se prolongera donc en audience de jugement



Les 89 salariés soutenus par la CFDT devront revenir le 24 février au conseil de prud'hommes.

le 24 février. En décembre, une vingtaine de salariés de Carrefour Saint-Serge tenteront aussi d'obtenir gain de cause, en conciliation, aux prud'hommes.

À noter que le volet infraction à la réglementation sur le Smic a été abordé au tribunal d'instance d'Angers en septembre. Le procureur avait requis la condamnation de l'entreprise à des

peines d'amende. Le délibéré sera connu ce vendredi 27.

Rappelons que le 24 mai 2008, le tribunal de police de Lyon a condamné les magasins Carrefour d'Écully et de Givors (Rhône) à verser 3 000 € aux 429 salariés payés en dessous du Smic entre 2004 et 2006.

P.H.

89 salariés de Carrefour Angers Gd Maine et Cholet

"De fait nous travaillons près de 37 heures payées 35".





Tribunal de police d'Angers

Carrefour à tort mais ce n'est pas pour cela qu'il faut le condamner !

Au même moment dans une autre instance cette fois ci pénale (le prud'homme est une instance civile) le juge avait à se prononcer, suite à la citation directe délivrée par 29 salariés, sur infraction pénale à la législation sur le smic (cette procédure difficile n'a été utilisée qu'à Angers).

Le juge a relaxé Carrefour de nos demandes sur un raisonnement dont la motivation laisse sceptique les juristes.

Le tribunal d'un côté donne raison à la CFDT, comme le précise la demande du Parquet, en considérant que le forfait pause ne peut entrer dans la détermination du smic. Ce qui servira devant les Prud'hommes.

Mais de l'autre il nous reproche de ne pas avoir défini avec assez de précision l'infraction reprochée à Carrefour... en omettant de citer les nombreux textes pénaux et du code du travail !!.

Bref pour le tribunal l'infraction n'est pas assez caractérisée.

Une façon de faire comprendre aux salariés que si Carrefour à tort, le tribunal n'entend pas le sanctionner pénalement mais préfère les renvoyer devant les Prud'hommes pour obtenir l'indemnisation de leur préjudice.

Une analyse erronée des dispositions applicables aux poursuites pénales. Il appartiendra à la Cour d'Appel de constater que le Tribunal de Police n'a pas tiré toutes les conséquences de sa décision. A suivre ...

Perpignan

Perpignan

Les Prud'hommes donnent deux fois raison aux salariés

La CGT tenait une conférence de presse pour présenter ses résultats devant le conseil de prud'homme de Perpignan.

En effet, en 2004, 6 salariés de Carrefour Clair (parmi les plus anciens et pourtant les plus bas dans

l'échelle salariale) dénonçaient au tribunal des prud'hommes, leur employeur qui jouait sur un forfait pause pour ne pas les payer au Smic. Premier jugement favorable rendu par le tribunal des prud'hommes, malgré les tentatives d'appel et de cassation de Carrefour qui finira par se désister.

Après ce double "succès", 21 autres salariés se sont adressés pour le même motif au tribunal des prud'hommes, et avec le même résultat.

Au total : 36 000 euros de condamnation pour Carrefour, soit 1 500 euros en moyenne par salarié, pour la période 2004-2008.

Des jugements définitifs qui peuvent faire jurisprudence.

Mais la satisfaction des salariés est mitigée car soulignent-ils : "Carrefour n'a cessé d'entamer des mesures dilatoires pour gagner du temps. Sur deux jugements, la direction a lancé une procédure en appel et trois pourvois en cassation sur lesquels elle s'est désistée au dernier moment. "



Depuis août 2007, la CFDT Champion (Carrefour Market) a déposé des dossiers en justice afin de faire reconnaître que les temps de pause ne sont plus rémunérés par l'entreprise depuis **juillet 2005**

Le 8 septembre 2009, le conseil des Prud'hommes de Creil a donné raison à la CFDT.

Cette action en justice est prise en charge intégralement par la CFDT pour l'ensemble de ses adhérents.

Depuis FO et CFTC passent dans l'ensemble des magasins et recommandent aux salariés de ne pas saisir la justice et de ne pas réclamer leurs droits.

La CFDT dit **STOP** aux mensonges et à la désinformations.

A qui profite ces conseils ? A la DIRECTION bien sur, mais pas à vous.

CFDT coordination CHAMPION

<http://www.cfdt-carrefour.com>
Email: sjacobik@wanadoo.fr

Chartres

Jeudi 26 novembre 40 salariés de Carrefour sur les 45 plaignants se sont rendus au conseil de prud'homme de Chartres afin de déposer leurs dossiers "Smic".

Tout au long de la journée les conseillers en audience de conciliation ont écouté la plaidoirie de leur avocat.

CHARTRES / L'audience de conciliation a eu lieu hier

Carrefour attaqué aux prud'hommes



Il y avait plus de 35 salariés présents hier au conseil de prud'hommes de Chartres face à leur employeur, l'hypermarché Carrefour, pour une audience de conciliation.

Soutenus par le syndicat CFDT, 45 employés ont "osé" attaquer la grande surface pour réclamer un rappel de salaire sur les cinq dernières années. Comme dans d'autres départements, ils accusent le groupe de les avoir payés au-dessous du Smic. « Carrefour, qui s'appuie sur un accord de branche signé en 2005, prend en compte une prime spécifique - le forfait pause - dans le calcul de la rémunération, a expliqué hier maître Sandra Renda, qui défend les salariés. Mais ce forfait ne correspond pas à un travail effectif et ne devrait donc pas entrer en compte pour le calcul du Smic. »



Chartres, hier. Plus de 35 salariés de l'hypermarché Carrefour ont assisté à l'audience de conciliation du conseil de prud'hommes.

Procédure similaire dans d'autres départements

Saisie par la CFDT, l'inspection du travail avait adressé l'an dernier un premier courrier d'avertissement à la direction de Carrefour, qui n'en avait pas tenu compte. Un procès-verbal relevant plus de 300 infractions avait alors été dressé et transmis au procureur de la République. Le dossier est toujours en cours d'instruction et pourrait faire l'objet de poursuites pénales. Une procédure a parallèlement été lancée devant le conseil de prud'hommes. « Pour les salariés les plus anciens, le manque à gagner atteint jusqu'à 2 000 €, », a confié Sylvain Macé, délégué

national CFDT des hypermarchés Carrefour.

Des procédures similaires ont été lancées dans d'autres départements et le tribunal de police de Lyon (Rhône) a condamné l'an dernier les hypermarchés d'Écully et de Givors à 1,3 million d'euros d'amende. « Les salariés ne sont pas rémunérés au-dessous du Smic, a argumenté hier Eric Barbarant, Factuel directeur de Carrefour Chartres. L'an dernier, les temps complets ont touché un minimum de 19 349 € alors que le Smic s'élève à 16 039 €. Et il faut rajouter la participation et l'intéressement. En moyenne, le salaire est de 1 340 € par mois. »

Autre point dénoncé par les employés : Carrefour ne prend pas en charge le net-

toyage des tenues de travail, pourtant obligatoires, des caissiers et des employés du secteur Bazar. Leur avocat a donc demandé une indemnité pouvant aller jusqu'à 1 800 €. « Nous respectons la convention de branche, a répondu Eric Barbarant. La décision rendue par le tribunal administratif de Lyon le 20 octobre nous est d'ailleurs favorable. »

Comme on pouvait s'y attendre, l'audience de conciliation n'a pas abouti hier. Salariés et direction se retrouveront donc le 31 mai aux prud'hommes pour une audience de jugement. Sandra Renda espère que ce jugement sera rendu avant l'été.

LAURENCE FRANCESCOFINA



Il est demandé au Conseil de constater la violation par la société CARREFOUR HYPERMARCHES, des dispositions légales et réglementaires instituant et régissant le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance.

Plus précisément, il est demandé au Conseil de dire et juger que les sommes versées au titre du « forfait-pause » ne constituent pas un élément de rémunération entrant dans l'assiette de calcul du SMIC déterminée par l'article D 3231-6 du Code du travail (anciennement codifié D 141-3).

A cet égard, le Conseil constatera que le forfait-pause ne constitue pas la contrepartie d'un temps de travail effectif et doit à ce titre être exclu de l'assiette de calcul du SMIC.





Handicap
"Se mobiliser, se rencontrer, s'engager : Travailler ensemble".



La commission "Mission handicap" Carrefour se tiendra le 7 décembre 2009.



Aujourd'hui, il existe tellement de journées consacrées à tellement de thématiques différentes que leurs impacts respectifs finissent, en se chevauchant, par perdre de leur puissance.

Mais s'il fallait ne retenir qu'un seul thème, en cette fin d'année marquée par la crise, il faudrait choisir la 13e édition de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées qui s'est déroulée du 16 au 22 novembre 2009 à Paris autour du thème "Se mobiliser, se rencontrer, s'engager : Travailler ensemble"

En effet, en 2010, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, majore la contribution des entreprises qui n'auront conduit aucune action en direction de l'emploi des personnes handicapées pendant trois ans.

À partir du 1er janvier, celles qui n'auront pas rempli leur obligation d'emploi de 6 % de leurs effectifs en personnel handicapé devront verser chaque année à l'Agefiph (Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) une contribution égale à 1 500 fois le Smic horaire par poste manquant, soit environ 13 000 €.

Cela commence à faire réfléchir et à faire changer les mentalités, surtout au sein des grands groupes pour qui les sommes majorées représentent maintenant un vrai budget.

Chez Carrefour il existe depuis plusieurs années un accord "Mission handicap". Nous avons demandé à nos élus quelques témoignages. Ils illustrent les difficultés de travailler ensemble mais aussi d'intégration dans l'entreprise.

A contrario dans certains magasins ça se passe bien, preuve que la personnalité et l'engagement des managers ou des directeurs est importante pour réussir l'intégration des salariés handicapés.

N'oublions pas que de nombreux postes actuellement supprimés sont occupés par des salariés handicapés. 22% des postes supprimés de la pesée ou des standards sont occupés par ces salariés. Une difficultés supplémentaire de reclassement sur laquelle les élus CFDT attirent l'attention de la direction depuis un an.

Quelques commentaires de nos élus (volontairement nous avons gardé l'anonymat des magasins et des salariés)

LE PACTE CITOYEN
"TRAVAILLER ENSEMBLE"



C...

Carrefour embauche en grand nombre des salariés malentendants, ils sont suivis par une "interprète". Malgré tout sur le terrain ils se retrouvent confrontés au manque de communication avec leurs "supérieurs".

A C., les élus ont eu la possibilité de commencer à se former aux langages des signes. C'est insuffisant, la formation devrait être dispensée aux personnes en contact direct pour le travail ex : personnes au planning..

Faute de participants suffisants, la formation a été arrêtée, il serait judicieux de regrouper les Carrefours pour poursuivre la formation.

Ces employés ne sont pas équipés pour rentrer en contact lorsqu'ils sont sur le poste de travail. Bien souvent, ils utilisent leur téléphone personnel pour passer les textos, pour faire part de leurs besoins aux différents services.

La réalité sur le terrain est qu'on les met à l'écart sur leurs postes de travail. Il faut être conscient que c'est une population en difficultés qui parfois tourne leur agressivité vers leurs collègues.

E...

Une personne sourde et muette se trouve sur la batterie de caisse.

Elle se sent seule et délaissée par

l'entreprise et ses collègues qui ressentent son "mal être". Elle a du mal à intégrer le monde des "entendants" et les relations sont difficiles.

Le monde de sourd nous est totalement inconnu. Une formation "langage des signes" est proposée aux collègues de cette salariée. Les 2 première année bonne adhésion puis elle a été délaissée petit à petit.

Il est difficile de se mettre à sa place, l'embauche d'une autre personne sourde et muette, permettrait de rompre son isolement et améliorer l'intégration.

C'est une situation difficile pour tous.

C...

Pourquoi prôner "mission handicap" alors que l'on est pas fichu de reclasser des salariés présents depuis plusieurs années de santé fragile ou avec un handicap dû au vieillissement

Quelle est la volonté de l'entreprise de reclasser les salariés subissant un handicap après plusieurs années de travail ?

I...

Dans certains magasin une commission handicap existe. Petit bilan d'une de ces commission.

22 personnes sont reconnues Travailleurs Handicapé soit 4,67% (en baisse).

Action mise en place pour atteindre le taux de 6% :

- Relance des salariés dont les reconnaissances arrivent à expiration (3 personnes).

- Recherche de personne ayant des reconnaissances non déclarés (3 personnes).

Actions de maintien dans l'emploi: Mise en place d'une procédure de reclassement sur le maga-

Ne pas pouvoir travailler : ça, c'est le vrai handicap !

Comment une société peut-elle se priver d'acteurs sociaux qui, au-delà de leur différence et de leur handicap, apportent leur pierre à l'édifice économique et à celui de l'entreprise ?

Comment une personne handicapée peut-elle accéder au marché du travail si les préjugés sont encore trop forts pour lui donner une place à part entière dans l'entreprise ?

Parce que l'entreprise, publique ou privée, est un lieu majeur d'insertion et le reflet de notre société, il convient que tous ses membres y soient représentés, personnes valides et personnes handicapées.

Au nom des droits et des devoirs de chacun d'entre nous, améliorons ensemble l'accès à l'emploi des personnes handicapées ! Faisons leur une vraie place dans l'entreprise !

Concernés de près ou de loin par le handicap, vous pouvez contribuer à porter au grand jour la problématique de l'emploi des personnes handicapées pour que, demain, plus aucune personne ne soit exclue du monde du travail à cause de son handicap.

L'engagement doit aujourd'hui prendre le pas sur la compassion.

Signer le Pacte Citoyen Travailler Ensemble, c'est contribuer à changer les regards et les pratiques à l'égard du handicap. C'est participer à mieux insérer les personnes handicapées dans l'entreprise.

Mobilisons-nous, tous ensemble !

sin refusé par un salarié

Une session de formation mutualisée avec les magasins de Bercy et de Créteil sur le Thème "SOS Conflit" pour les salariés sourd ou malentendant .

Création d'une session de formation langue des Signes Française sur le second semestre (Attente de disponibilité du centre de formation).

Amélioration des conditions de travail: Réception du devis pour le gyrophare pour le train pour un montant de 490.75 €. Avertisseurs de recule, mise en service depuis octobre 2009.

Nomination d'un pilote supplémentaire à la mission handicap (CHSCT). 4 voix pour la nomination d'un élu CFDT

St...

D'après un bilan de l'année 2008, concernant la mission handicap, il y a eu une embauche en CDD et aucune en CDI.

Le taux d'emploi de personnes reconnues handicapées est de 3,76 %. Au 31 décembre 2008, le nombre de personnes reconnues handicapées était de 11. Sur les deux dernières années, il y a eu 2 embauches (2007).

L'ACCORD 2008-2010 Un engagement fort et durable

En signant son quatrième accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées, Carrefour réaffirme sa volonté de poursuivre son engagement et d'impliquer chacun autour des grands axes du nouvel accord.

Recruter 400 personnes handicapées, en veillant à la qualité de leur accueil et de leur intégration, par le biais des visites de pré-embauche, de la prise en compte de la compatibilité poste/handicap, de dispositifs de tutorat.

Augmenter le nombre de magasins respectant le taux légal de 6 %, en mettant en œuvre des programmes d'action individualisés favorisant l'implication de tous les établissements.

Mobiliser et former l'ensemble des acteurs. Pilotes, recruteurs, managers, CHSCT, directeurs bénéficieront d'actions de formation et de sensibilisation sur les différents aspects de la politique d'emploi.



Déployer la politique de maintien dans l'emploi, pour donner toutes les chances, aux collaborateurs en difficulté de santé au travail, de conserver une activité professionnelle.

Trois points clés :
• Anticiper pour prendre en charge au plus tôt les situations et les traiter dans les meilleures conditions.
• Rechercher des solutions concertées en mobilisant les différents acteurs : la santé, le hiérarchique, le pilote magasin, le médecin du travail...
• S'appuyer au besoin sur des expertises extérieures, comme l'intervention d'un ergonomiste, pour aménager la situation de travail.

Favoriser l'accès à la formation

et à la qualification, permettre aux collaborateurs handicapés d'évoluer professionnellement dans l'entreprise.

Carrefour a conclu, pour une durée de trois ans, un partenariat avec l'Agatiph. Dans ce cadre, l'Agatiph (Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) soutiendra certaines actions menées par la Mission Handicap pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.

L'aide à la personne, une réalité en magasin désormais formalisée dans le quatrième accord

Carrefour propose à ses collaborateurs confrontés au handicap dans leur vie professionnelle ou privée un dispositif d'aide pour un meilleur accès au milieu professionnel. Ainsi, un financement pourra être accordé par la Mission Handicap :
• dans le cadre du démenagement d'un collaborateur handicapé,
• pour l'achat d'appareillages spécifiques (appareils auditifs, fauteuil roulant...),
• afin de réaliser l'aménagement d'un véhicule indispensable au collaborateur pour accéder à son lieu de travail,
• en vue de soutenir les projets culturels ou sportifs innovants de collaborateurs handicapés.
Les salariés ayant à charge un conjoint ou un enfant handicapés pourront bénéficier d'un aménagement de leur horaire de travail, après concertation et en accord avec le hiérarchique.

V...

La section CFDT a écrit à la direction suite à un avertissement infligé à un salarié handicapé pour des erreurs de pointage dû principalement à son handicap. Après ce courrier de nouveau un entretien (sans sanction) montre qu'à l'évidence son handicap était "gênant".

Extrait

Cette sanction est d'autant plus malvenue qu'elle coïncide avec la lettre d'information distribuée à l'ensemble des collaborateurs de notre magasin sur l'accord d'entreprise « Mission handicap », signé par la CFDT.

Il en va de la responsabilité morale de l'entreprise, de sa crédibilité, que cet accord vive concrètement, autrement qu'en une belle promesse: il ne suffit pas de signer un accord « Mission handicap », de faire signer un contrat de travail à un salarié comme M. B., bénéficiant d'un statut particulier et s'inscrivant pleinement dans cette volonté de notre entreprise de faire une place à la différence, d'en faire la promotion et de ne pas faire l'indispensable travail d'accompagnement.

J'attire par la même occasion votre attention sur la façon dont on peut s'adresser à ce salarié: « bouge ton cul, je ne te paie pas à rien foutre » si cela ne porte pas forcément à conséquence sur un salarié lambda, est déstabilisant pour M. B.

Comme peut être déstabilisant le fait de recevoir un ordre, puis un contre ordre ou de lui énoncer une priorité puis une autre sans forcément les hiérarchiser.

Pour que l'accord « Mission handicap » vive, encore faut-il que notre magasin et son encadrement aient pleinement conscience de la fabuleuse opportunité qu'il représente, non seulement pour les salariés concernés mais également pour l'entreprise et que cela se traduise en actes concrets.

Il est facile de sanctionner: Ecouter, expliquer, accompagner, encourager, voir féliciter (utopie ?) n'est pas encore dans les mœurs de notre entreprise mais peut être utile, y compris pour les personnes dites « normales ».

M. B. est un salarié enthousiaste, chaleureux et dynamique qui ne ménage pas sa peine dans la tâche qui est sienne de trier la casse et est parfaitement intégré au sein de notre magasin.

En espérant que l'entreprise fera les efforts nécessaires et indispensables (et laisser les préjugés de côté fait également parti de cette approche mais cela ne dispense pas d'un maximum de prévenance) à l'accompagnement de M. B. au sein de notre magasin

HORAIRES ILOTS

Première rencontre

L'organisation « en îlots » pour les métiers de caisse depuis 1998 : 90% des salariés concernés satisfaits !

Ce système permet une planification des horaires de travail au niveau des caisses : une concertation par équipe permet de planifier l'emploi du temps à quatre semaines afin de s'adapter au mieux aux disponibilités de chacun.

Réflexion, réunion, négociation pour moderniser les horaires informatisés.

Délégation CFDT (toutes caissières):

Sandrine Viaud (DSC)

Sylvia Restoueix (Etampes)

Fabienne Breban (Labège)

Annie Duschesne (Angers St Serge)

Dans sa plate forme revendicative la CFDT au chapitre "Temps de travail" avait précisé entre autres demandes que " **Les règles des horaires îlots doivent être revues codifiées et respectées** "

Lors de la négociation de mars 2009 l'accord voulu et signé par la CFDT précise dans son article 5.4 : **Organisation des horaires îlots** "Dans le cadre d'une commission paritaire de suivi, la Direction s'engage à adapter la rédaction du titre 35 « Employés bénéficiant de l'organisation des horaires en îlots », afin de la mettre à jour suite au déploiement de la version informatisée du projet."

C'est dans ce cadre que le 17 novembre la direction invite, tardivement, les organisations syndicales à débattre sur ce sujet.

Les objectifs de cette rencontre (selon la direction)

• Satisfaire nos clients • Moderniser les supports • Relancer la dynamique des horaires îlots • Satisfaire nos assistantes en rendant encore plus large les choix possibles et l'équité des horaires. • Apporter plus de conseil aux assistantes de caisses par la présence des Conseillères.

Historique

La direction présente un petit historique des horaires îlots en rappelant les règles qui théoriquement devrait s'appliquer dans tous les magasins (**ce qui est loin d'être la norme!!!**)

Rappel des règles :

Positionnement : • 1 fermeture au minimum lors du positionnement • 1 nocturne (après 20 h) • Respecter la date butoir de positionnement => sinon les horaires sont imposés par le RSC • Possibilité de positionner des horaires entre 3 à 6 jours • Possibilité de positionner jusqu'à une semaine de non travail

Les modifications : Les assistantes modifient leurs horaires jusqu'à obtention d'une couverture parfaite de la charge. => sinon les horaires sont imposés par le RSC • Respecter la date butoir de modification. => sinon les horaires sont imposés par le RSC

L'ajustement La conseillère a la possibilité de modifier l'horaire de plus ou moins une heure par jour sans consultation des assistantes.

La modulation La chaussette : +/- base contrat • La modulation : +/- 4 heures (dans la limite strictement inférieure à 35 heures de travail effectif pour les personnes à temps partiel)



Cfdt
Les clés de la
Concertation Carrière

**SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL**

Demandes CFTD

Plusieurs désaccords entre la CFTD et la direction sur l'interprétation de l'accord.

Ainsi l'article 1.1 où à notre sens il est dit que les horaires ne peuvent être changés au-delà d'une heure avec l'avis du salarié concerné. Pour la DRS ce point s'applique "en cas de mesure exceptionnelle".

Idem dans le titre 35 où pour la direction le salarié peut faire trois ou quatre nocturne si cela est nécessaire pour le plan de charge. Dans ce cas pour la CFTD, c'est l'accord de branche (titre 4) qui s'applique et limite le nombre de nocturne.

Nous souhaitons qu'une remise à plat des règles soit faite car chaque magasin fait ses propres règles.

Demande qu'« au minimum » soit enlevé dans le positionnement.

Revoir la modulation qui est faite à la sauvage dans les magasins

Soucis avec la modification des horaires car les conseillères sont sur la batterie de caisse donc changement fait par la RSC, il faut revoir ce point

Non favorable aux coupures sauf accord du salarié

Que les pauses soient données dans les plages médianes et non pas comme cela est fait dans certains magasins soit peu après la prise de travail ou peu avant la fin du travail

Qu'il soit en considération la poly activité dans les nocturnes puisque le constat fait que les assistantes font un 20h00 au rayon et la nocturne après 20h et la fermeture en caisse, cela fait trois et pas deux.

Envoi des horaires des assistantes par courrier lorsqu'elles sont en Congés payés.

Pour que les îlots vivent, il faut que le personnel soit en nombre suffisant.

Commentaires CFTD

Alors que l'entreprise met en avant sa signature de la charte de la parentalité et l'illustre par l'organisation des horaires en îlot il ne semble pas que la volonté de la direction soit de remettre à plat l'accord et d'améliorer son contenu. Au contraire le but poursuivi semble de ne rien modifier à part les coupures.

Avec la baisse des effectifs et la mise en place du nouveau concept le principe des horaires îlot (**libre choix**) est de plus en plus mis à mal.

Une deuxième réunion est fixée en janvier avec un nettoyage de l'article 35 et une proposition sur des nouvelles règles.

A nous de nous faire entendre.

TITRE 35 : EMPLOYÉS BÉNÉFICIAIRES DE L'ORGANISATION DES HORAIRES EN ÎLOTS

Les parties signataires souhaitent mettre en place, sur la base du volontariat, une formule d'organisation du travail dite en « horaires îlots » visant à mieux satisfaire les intérêts des clients, du personnel et de l'entreprise.

L'organisation des horaires en îlots doit permettre d'offrir à chaque employé concerné la possibilité d'organiser lui-même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable de service.

Ainsi les salariés qui souhaitent légitimement bénéficier d'une plus grande souplesse dans la fixation de leurs horaires aux fins, notamment, de pouvoir mener avec plus de liberté leurs obligations familiales ou extra professionnelles, pourront se voir proposer, chaque fois que cela sera possible, l'organisation de leur travail en horaires îlots.

Article 1 : Organisation du temps de travail

Les horaires îlots s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 3123-8 du Code du travail relatif au temps partiel choisi et des Titres 31 et 34 du présent Accord relatifs à la modulation des horaires sur l'année sous réserve des conditions particulières qui suivent.

1.1 Programmation indicative et délais de prévenance

Chaque responsable de service établit, sur la base du programme annuel les plans de charges d'îlot. Chaque plan de charge définitif est remis au moins 3 semaines à l'avance à chaque animateur d'îlot qui le porte immédiatement à la connaissance des employés concernés par tout moyen approprié. En cas de circonstances exceptionnelles le responsable du service peut être amené à modifier le plan de charge sans délai. Les modifications d'horaire consécutives devront obtenir l'accord du salarié concerné.

1.2 Suivi de la modulation

Compte tenu de la liberté dont ils disposent pour composer leurs horaires, les employés en horaires îlots ne peuvent effectuer des heures au-delà du cadre de la modulation sauf demande du responsable en cas de circonstance exceptionnelle.

1.3 Journées non travaillées

La faculté de ne pas tenir compte de la limite inférieure de la modulation prévue au troisième alinéa du point 2.5.1. du Titre 34 est ouverte aux salariés pratiquant l'organisation des horaires en îlots qui peuvent bénéficier volontairement, par anticipation, de journées entières non travaillées dans la limite de leur base horaire hebdomadaire contractuelle.

Article 2 : Mise en place et animation des îlots

Le travail en îlots implique que chacun prenne conscience de la nécessaire solidarité entre les salariés telle qu'affirmée par les partenaires sociaux, permettant une meilleure répartition des charges inhérentes à la satisfaction des clients.

La mise en place d'horaires en îlots dans un service ne pourra s'effectuer qu'avec l'adhésion d'un nombre suffisant de volontaires déterminé par le responsable de service.

Les volontaires seront amenés à signer un contrat de travail ou un avenant à leur contrat de travail conformément aux dispositions du présent titre.

Les volontaires pourront décider de se retirer de l'organisation des horaires en îlots dans les deux mois qui suivent la signature de leur contrat de travail ou de leur avenant.

La composition de chaque îlot est déterminée par le responsable de service.

Un employé est désigné par ses collègues pour animer et coordonner le fonctionnement de l'îlot : c'est l'animateur d'îlot.

La durée de la mission de l'animateur d'îlot est de 6 mois avec possibilité de renouvellement dans les mêmes formes.

Dès l'affichage des plans de charge de leur îlot par l'animateur, chaque employé positionne ses horaires.

Il est accordé au salarié concerné un forfait de 5 minutes pour chaque semaine au cours de laquelle il a effectivement travaillé.

L'animateur d'îlot s'assure que le plan de charge est complété en totalité. Il informe le responsable de service des anomalies de fonctionnement de l'îlot.

Durant les mois où il exerce cette fonction, l'animateur d'îlot assure son activité professionnelle dans les mêmes conditions que ses collègues tout en disposant du temps nécessaire pour effectuer les tâches énumérées ci-dessus.

TRAVAIL DU DIMANCHE

Pour combien ?



Le travailler plus pour gagner plus chez Carrefour



LE PHARE DU FOURCHENE



SECTION SYNDICALE CFDT VANNES

N° 41

Spécial ouvertures des Dimanches

Béatrice Genillard Déléguée syndicale CFDT de Vannes

Voici revenu le temps des ouvertures des dimanches.

Bien sûr ces ouvertures sont faites (selon la direction) pour essayer d'améliorer un chiffre qui est pour le moins ... détérioré.

Bien sûr le personnel ne sera pas contraint et forcé, même si certaines pressions seront faites par l'encadrement.

On ne répétera pas ce que l'on dit depuis des années sur l'inutilité de ces ouvertures (le chiffre « gagné » est perdu en semaine).

Nous dirons simplement que si on avait les moyens nécessaires pour « faire du commerce » et attirer le client tout au long de l'année, ces ouvertures seraient inutiles!

Bien sûr la CFDT votera contre au C.E.

Vous restez libre de votre choix et vous aurez certainement vos raisons pour venir travailler le dimanche. Ce choix nous le respecterons. Mais nous voulions que vous ayez à l'esprit tout ceci pour que votre décision soit « éclairée ».

N'oubliez pas: vous avez le pouvoir de dire NON

**La section
CFDT de
Vannes ex-
plique aux
salariés com-
ment ils sont
véritablement
payés quand
ils travaillent
le dimanche.**

Paiement 300% ... à voir !

Voilà! Vous avez pris votre décision: vous viendrez travailler un ou deux dimanches du mois de décembre. Mais savez-vous comment vous allez être payé?

On vous a dit que, pour ce jour là, vous seriez payé double et auriez une journée de récupération, ou, à votre choix, pourriez être payé à 300% sans bénéficier de ce jour de récupération.

Par les temps qui courent, et au vu de notre fiche de paie, cela peut faire « faiblir » certains. Venir travailler une journée et être payé 3 fois ... c'est tentant! Oui mais... il faut tout d'abord, pour savoir si Carrefour vous rémunérera en conformi-

té avec les textes, lire ceux-ci

Dans les accords Carrefour nous trouvons au titre 17 « Repos dominical » ceci: « *En sus de la majoration prévue par la CCN de Branche, le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensateur (qui n'est pas considéré comme temps de travail effectif) et qui pourra être, selon son choix, soit effectivement pris, soit payé au taux normal avec la paie du mois considéré. Dans ce dernier cas le salarié bénéficiera alors du décalage de son jour de repos hebdomadaire légal, lequel, par nature, ne donne pas lieu à rémunération* ».

En français cela veut dire, sachant que la Convention Collective Nationale de Branche prévoit que ce jour sera payé 200%, vous avez donc le choix: soit être payé ces 200% et avoir un jour de repos compensateur (obligatoire) pour remplacer le repos du dimanche, soit vous le faire payer (d'où les 300% ou payé 3 fois).

Le problème c'est que dans ce dernier cas (payé 3 fois) Carrefour a malgré tout une obligation: vous donner un jour de repos supplémentaire pour compenser le repos dominical. Ce qu'on ne vous dit pas c'est que ce jour sera considéré comme « non travaillé » et, de ce fait non payé! (c'est d'ailleurs ce qui est précisé dans le texte que nous venons de voir « *Dans ce cas le salarié bénéficiera alors du jour de décalage de son jour de repos hebdomadaire légal, lequel, par nature, ne donne pas lieu à rémunération* »).

Vous aurez donc été payé une 3ème fois le dimanche, bénéfice que vous perdrez en n'étant pas payé le jour où vous récupérez votre jour de repos.

Quand nous avons alerté certains d'entre vous sur ce problème et qu'ils l'ont rapporté à leur manager, certains de ceux-ci ont trouvés la parade: « *Je te donnerais des heures en plus sur la semaine en question, cela fera que tu ne perdra pas le bénéfice de cette journée* ».

Sauf que pour « compenser » cette perte ce ne sera pas gratuit: il vous faudra travailler plus!

Le « travailler plus pour gagner plus » mis à la mode Carrefour.

Béatrice Genillard Déléguée syndicale CFDT de Vannes

Un exemple (pour un temps complet - 35h)

Vous avez choisi d'être payé 200%.	dimanche): 7 heures	Mardi: 7 heures
Heures payées pour la semaine suivante:	Samedi: 7heures	Mercredi: repos de semaine
Lundi : 7 heures	Soit 35h payées.	Judi: 7 heures
Mardi: 7 heures	Vous avez choisi d'être payé 300%	Vendredi: (récupération obligatoire du dimanche): jour de non travail
Mercredi: repos de semaine	Heures payées pour la semaine suivante:	Samedi: 7 heures
Judi: 7 heures	Lundi: 7 heures	Soit 28 h payées
Vendredi (récupération du		<i>Donc il faut travailler plus pour récupérer cette journée non payée</i>



C'est clair, c'est visuel et ça concerne tous les salariés du commerce...

à Dijon

Fédération des Services CFDT

LA CFDT AGIT CONTRE LA BANALISATION DU TRAVAIL DOMINICAL

Les syndicats en lien avec la Fédération doivent, par la négociation, tout mettre en œuvre pour garantir l'équité entre les salariés

La loi sur les dimanches a été votée l'été dernier.

La Fédération des Services CFDT réaffirme son opposition à une loi génératrice de grandes inégalités entre salariés.

Par ailleurs cette loi fait courir le risque d'une banalisation du travail dominical.

Cependant, la Fédération se refuse de baisser les bras : le combat continue, saisissons nous de la phase de négociation prévue dans la loi.

Certaines enseignes, devant la parution des décrets d'application et faisant fi de l'obligation des concertations territoriales n'hésitent pas à ouvrir des négociations.

Pour la Fédération il n'y a qu'une seule stratégie !

Fédérations Services CFDT
Tour ESSOR 14 rue Scandicci 93508 Pantin
Cedex 01 48 10 65 90 et 01 48 10 65 95

Droits des travailleurs, liquidation totale ?



« *Droits des travailleurs, liquidation totale ?* »



Le collectif Éthique sur l'étiquette, en lien avec la Clean clothes campaign, lance une nouvelle campagne d'interpellation des distributeurs français. **Il enjoint Auchan, Carrefour, Casino et E.Leclerc à garantir le respect des droits humains fondamentaux des ouvrier(e)s de leurs usines de confection à travers le monde.**

Le succès financier, non démenti malgré la crise économique, des entreprises de la grande distribution généraliste repose sur une recette bien éprouvée : des volumes de vente considérables et une pression extrême sur leurs fournisseurs. Leurs filières de confection textile ne dérogent pas à la règle. En bout de chaîne, ce sont les ouvrier(e)s employés dans les usines qui en payent le coût : salaires en deçà du minimum vital, durée du travail excessive, liberté syndicale entravée, précarisation extrême.

Le rapport d'enquête « Cash ! Pratiques d'approvisionnement de la grande distribution et conditions de travail dans l'industrie de l'habillement », mené par la Clean Clothes Campaign auprès de 440 travailleurs textiles de 4 pays, fournissant 5 géants mondiaux de la grande distribution et publié en février 2009, dresse en ce sens un constat sans appel. En cause les pratiques d'achats irresponsables des distributeurs, pourtant tous engagés par leurs codes de conduite. La recherche d'optimisation à tout prix des délais et des coûts de production alimente la course au moins-disant social, conduisant à la précarisation de millions d'ouvriers, majoritairement des femmes, du secteur de l'habillement à travers le monde.

Face à cette situation intolérable, le collectif Éthique sur l'étiquette interpelle une fois de plus des enseignes majeures de la distribution française. Dans le cadre de sa campagne « Droits des travailleurs... LIQUIDATION TOTALE ? », il lance une pétition nationale les appelant à :

- garantir le versement d'un salaire vital et le respect du droit d'organisation et de négociation collective dans les usines de leurs fournisseurs
- assurer une information du consommateur sur les conditions d'élaboration de leurs produits textiles

Tout au long de la campagne, et dans le cadre notamment de la Semaine de la solidarité internationale, les membres et les groupes locaux du Collectif ESE organiseront des événements et actions de sensibilisation à destination du public et des médias.

Après notre intervention à Belém au Brésil, où le syndicalisme international a pu débattre des préoccupations des salariés avec les ONG et les associations.

La CFDT Carrefour partie prenante du collectif Éthique sur l'étiquette s'engage dans cette campagne

<http://www.ethique-sur-etiquette.org/>



*Interview de
Mariano
Fandos, se-
crétaire con-
fédéral
CFDT, ser-
vice interna-*

*tional Europe et Représentant de
la CFDT au conseil d'adminis-
tration du collectif Ethique sur
l'étiquette*

Quel était l'objet de ce rapport ?

Ce rapport porte sur les conditions de travail dans les filiales de cinq grands groupes de distribution mondiaux : Walmart, **Carrefour**, Tesco, Aldi et Lidl localisés dans quatre pays émergents : Sri Lanka, Inde, Bangladesh et Thaïlande. Ce rapport s'appuie sur une enquête menée auprès de 440 travailleurs.

Quelle est la principale conclusion révélée dans ce rapport ?

Toutes ces sociétés ont élaboré des codes de conduite et réalisent des audits sociaux pour garantir que les droits fondamentaux soient respectés. On a alors souhaité savoir de quelle manière cela se passait dans la pratique. On s'est aperçu qu'il y avait un décalage entre ce qui était énoncé par les responsables dirigeants dans les rapports de développement durable et ce qui était vécu dans la réalité par les salariés.

Les rémunérations sont dérisoires, les horaires indus, la liberté syndicale est absente, il n'y a pas de contrat de travail...

Ainsi dans un pays comme le Bangladesh, le salaire de base le plus bas (sans compter les heures supplémentaires) rencontré dans le cadre de l'enquête était de 13,50 euros par mois chez un fournisseur d'Aldi ; le salaire net le plus bas (heures supplémentaires incluses) était de 21 euros chez un fournisseur de Lidl et Walmart. En Inde, des travailleurs non qualifiés débutent avec un salaire de 45 € par mois, tandis qu'au Sri

Lanka, il s'agit de 33,50 euros par mois

Les travailleuses d'une usine sri lankaise qui fournit Tesco ont déclaré travailler en moyenne plus de 64 heures par semaine. Sur 10 usines inspectées au Bangladesh, aucune n'appliquait une semaine de travail normale de moins de 60 heures ; plus de la moitié dépassaient les 60 heures et dans quatre d'entre elles, la semaine moyenne dépassait les 80 heures, les journées s'étalant de 9 heures du matin à 1 heure du matin suivant.

Le collectif a commandé un rapport au cabinet Syndex...

Le rapport de la Clean Clothes Campaign ne s'intéressait qu'à **Carrefour** en tant que groupe français. Nous avons désiré effectuer une étude recouvrant les autres grands distributeurs qui existaient dans le pays, Auchan, Casino et Leclerc.

Les slogans de ces différents établissements sont séducteurs. Avec **Carrefour**, « **Le positif est de retour** ». Casino vous le confie : « C'est bien parce que c'est vous ». Leclerc s'engage « Contre la vie chère » et Auchan proclame « Vivons mieux. Vivons moins cher ». Ces promesses aux consommateurs, sont largement faites aux dépens des droits des travailleurs de milliers d'ateliers de misère.

Les quatre distributeurs retenus représentent 65% du chiffre d'affaires total de la grande distribution en France, soit 109 milliards d'euros. Ils figurent également tous au classement des 20 premiers distributeurs mondiaux, dont **Carrefour occupe la deuxième place**.

Enfin, sur le marché de l'habillement, ces distributeurs comptent parmi les leaders puisque trois d'entre eux figurent parmi les cinq premiers distributeurs d'habillement en France, tout type de distributeur confondu (**1er : Carrefour**, 4^{ème} : Auchan et 5^{ème} :

Leclerc)

Les «audits sociaux» qui constituent la clef de voûte du dispositif ne sont pas fiables à 100% ?

On s'est aperçu que les audits étaient réalisés par des entreprises spécialisées pour qui le distributeur est le client et le contrôlé. Un problème d'indépendance se pose.

Ils sont biaisés par un système de double comptabilité ou de fausses fiches de paie fournies par les employeurs locaux.

Les audits se font par ailleurs sur rendez-vous. Il est alors possible de préparer les audits et d'expliquer aux salariés ce qu'ils doivent répondre.

Le seul groupe qui sort un peu du lot dans ce domaine est Carrefour qui associe à l'audit des établissements strictement indépendants et qui le seul à avoir signé un accord de partenariat avec la Fédération Internationale des droits de l'Homme en 1997 et un accord-cadre avec la Fédération syndicale internationale UNI Commerce, en 2001

Parallèlement, le groupe qui est le plus en retard est Leclerc que l'on a eu le plus de difficultés à rencontrer et où les responsabilités ne sont pas clairement définies parce que c'est un réseau.

En quoi consistera précisément cette campagne ?

Faire signer une pétition pour amener les distributeurs à garantir le versement d'un salaire vital et au raccourcissement du délai de production, garantir la transparence auprès du consommateur, assurer la liberté syndicale dans les usines. Cette liberté, qui pour nous est cruciale, car c'est le seul moyen de défendre les salariés au quotidien, ne progresse pas du tout

Imen Hazguile 16/11/2009
www.easybourse.com



Cécile Maissa élue de Nice Tnl au CCCE Carrefour représente la CFDT a cette commission.

Commission de suivi SAVR

Cette réunion qui s'est tenue le 6 novembre n'a fait que retracer l'historique des SAVR depuis la première GPEC.

La direction surprend tout le monde en donnant le nom de « collaborateurs » aux des salariés des SAVR.

Sur 247 "collaborateurs", 42 ont été rencontrés par la DRS, 19 ont été rencontrés par BPI.

La direction annonce en avant première, que tous ces collaborateurs vont être rencontrés par la DRS. Ce point n'avait pas été signalé en CCE.

Le CE Méditerranée à refuser de signer pour la mobilité interne, mais a signé pour la GPEC.

Toulouse à saisi les tribunaux du fait qu'aucun PSE n'est prévu après la GPEC. Ce qui fait que les mobilités externes sont gelées .

Point sur l'activité des SAVR : Toulouse : pas ou peu d'activité. **Angers :** plus d'activité. **Méditerranée :** pas ou peu d'activité. **Rhône-Alpes :** reste encore un peu de travail. **Ile de France :** il reste encore un peu de travail sur la région.

La GPEC n'a pas été présentée aux techniciens .Il semblerais difficile pour une mobilité externe, de réintégrer son SAVR, suite à non convenance du poste pour raisons personnelles .La direction insiste pour que la salarié ne réintègre pas son ancien poste .De ce fait la GPEC n'est pas respectée.

Quoi qu'il en soit, si les techniciens ont la chance d'avoir du travail, bien souvent c'est sans avoir les pièces de rechanges, voir même ne pas avoir les outils pour les dépannages. Cela montre le sérieux de l'entreprise vis-à-vis des clients chez qui les techniciens se rendent.

Ces personnes souvent peu connues des salariés des magasins et qui ont entre 20 à 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, sont rentrés à Carrefour avec le même slogan que certains d'entre nous « Carrefour est une grande famille, vous faites désormais parti de cette grande famille, et tous nos concurrents sont des ennemis ». Ils sont devenus des "Carrefouriens" tout comme nous. Alors imaginez leur ressenti quand le cabinet BPI leur a proposé des postes chez le concurrent direct, (Leclerc), des postes de nounou à domicile, j'en passe et des meilleurs. Si c'est ainsi que la direction récompense ses « collaborateurs », merci, mais je préfère simplement garder mon emploi et qu'on continue à parler de moi toujours en tant que salariée.

Le cabinet BPI, suite aux remarques sur les offres d'emplois, promet de mieux cibler les postes à pourvoir.

La RH confirme que chaque techniciens intégrant les Hyper, aura son maintien de salaire, sous forme de prime compensatoire à durée indéterminée. De ce fait il n'y aura aucunes pertes de salaire.

Par contre, en réponse à une demande d'Angers, il n'y a pas de possibilité de transfert sur les Hyper Europe. Le salarié doit démissionner pour ensuite postuler dans un autre Carrefour hors de France.

Prochaine réunion le 10 Décembre 2009 à 14h.

SAV Sud Ouest

La cour de cassation vient de donner raison aux élus CFDT du CE du SAV de Toulouse dans le dossier SYNDEX / CE SAV Carrefour contre Carrefour.

Ca tombe bien le CE demande l'assistance de cet expert pour les comptes 2008 et Carrefour l'assigne devant le TGI.

La décision de la cour de cassation

-L'existence d'un comité d'établissement suppose que cet établissement dispose d'une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique de l'établissement.

-Que le droit du comité central d'entreprise de se faire assister par un expert comptable pour l'examen des comptes annuel ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert comptable chargé de lui fournir tous éléments d'ordre économique social et financier nécessaire a la compréhension des documents comptables de l'établissement et à l'appréciation de sa situation.

-il appartient au seul expert comptable qui a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes d'apprécier les documents utile à sa mission.

RAPPEL :

En deux ans 5 décisions de justice favorables aux demandes du Comité d'établissement du SAV de Toulouse contre Carrefour !

Le 3 décembre retour devant le TGI de Toulouse pour faire annulé le plan de départ volontaire des salariés SAV Carrefour présenté par Carrefour en septembre 2009.

Sur le terrain juridique Carrefour ne cesse de perdre, vont-ils enfin comprendre qu'il y a des textes et qu'il convient de les respecter.

