

La gazette des délégués CFDT Carrefour



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



**Gilles Petit au
Comité de
groupe**

P. 04



**Didier
Thibaut au
CCE Cash**

P. 09



Alerte

Carrefour a décidé que les services financiers doivent tous rejoindre la société SFP.
Cela veut dire que le personnel qui y travaillait actuellement n'aurait d'autre choix que d'accepter ce transfert.
Ceux qui ne voudraient pas accepter cette « mutation » se verraient démissionnaires (c'est-à-dire pas de prime de licenciement, pas de chômage, etc...)
Sur le terrain, nous sommes au travail.
Pour notre établissement: ce sont 3 employés et un cadre qui « disparaissent ».
Nous allons faire circuler une pétition demandant à ce que, au moins, le personnel puisse choisir de partir à SFP ou rester dans l'hyper.
Nous vous demandons de signer en masse et de vous tenir prêts pour faire passer nos idées.
Ne vous croyez pas à l'abri: le découpage va continuer.

**Actualités
syndicales
et sociales**

P. 13

▼ Ouverture	
Sommaire et indices	page 02
Positifs !	page 03
▼ Stratégie de l'entreprise	
Au comité de groupe	page 04
Valeurs Carrefour	page 06
Lu dans la presse	page 07
▼ Stratégie logistique	
Intervention du directeur	page 09
Supply Chain It is what ?	page 11
▼ Participation aux bénéfiques	
Quel montant, à quelle date	page 12
▼ Dans les coulisses	
Devant les tribunaux	page 13
Fermeture des sièges	page 15
Vendeurs produits et services	page 16
Services financiers	page 17
Caisses automatiques	page 18
▼ Risques psychosociaux	
Commission nationale	page 19

La CGT est-elle en voie de "CFDTisation" ?

Le 49e congrès de la CGT, qui s'est achevé vendredi, a validé l'action de son leader Bernard Thibault. Le numéro un cégétiste a cependant dû répondre aux accusations de "CFDTisation". L'évolution réformiste de la CGT ne fait toujours pas l'unanimité.

Une partie des militants a vivement critiqué la façon dont la direction du syndicat a conduit les mouvements sociaux récents.

Craignant un incident dans cette ambiance hostile, Bernard Thibault a téléphoné à son homologue de la CFDT François Chérèque jeudi, le priant de ne pas venir au congrès.

La venue du numéro un de la CGT à l'université d'été de la CFDT en août dernier avait créé moins de remous. A cette occasion, François Chérèque avait appelé ses cadres dirigeants à travailler main dans la main avec la CGT. "Un rapprochement entre ces deux confédérations existe de facto, puisqu'elles manifestent ensemble, elles vont négocier ensemble et ont parfois les mêmes revendications, analyse Guy Groux, politologue au CEVIPOF. Mais une fusion CGT-CFDT n'est pas à l'ordre du jour."

Négociations

La négociation est le mot clé qui concentre toutes les frustrations au sein des opposants à la direction actuelle de la CGT. Le débat de fond n'est pas le rapprochement éventuel avec la CFDT, mais l'évolution propre de la CGT. Une minorité de délégués dénonce une "dérive réformiste" de la pratique du syndicat, à l'encontre de sa "culture révolutionnaire".

L'évolution réformiste, une question de survie pour la CGT

"Si la CGT évolue vers la mouvance réformiste, ce n'est pas pour ressembler à la CFDT, mais parce que c'est une question de survie, explique Guy Groux : tous les repères politiques, économiques et sociaux qui ont constitué son identité au XXème siècle; le modèle révolutionnaire socialiste de l'URSS, un parti communiste fort, une base militante constituée d'ouvriers ; se sont délités dans les années 1980-1990." "Le défi de la CGT aujourd'hui est de conserver une identité culturelle fondée sur un syndicalisme de revendication et de lutte en parallèle d'une culture de résultat qui passe nécessairement par la négociation collective", ajoute le politologue.

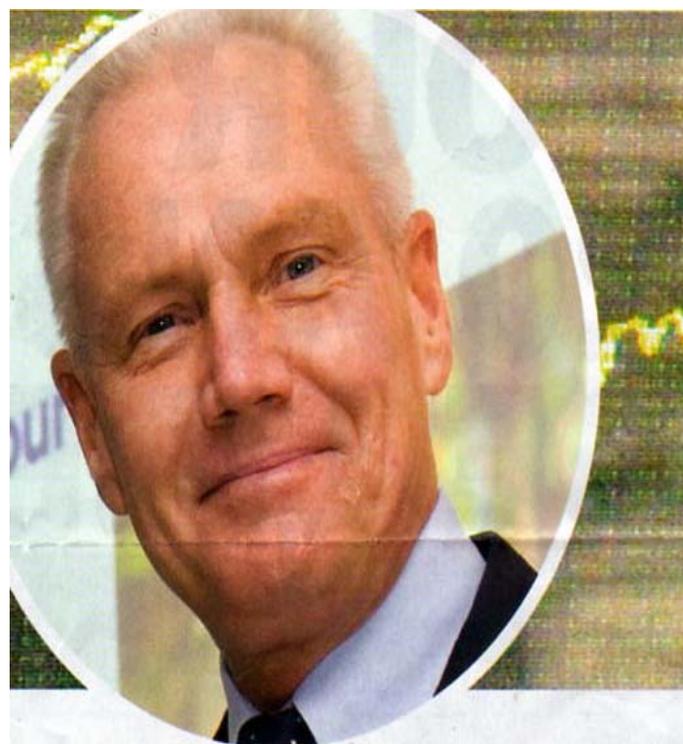
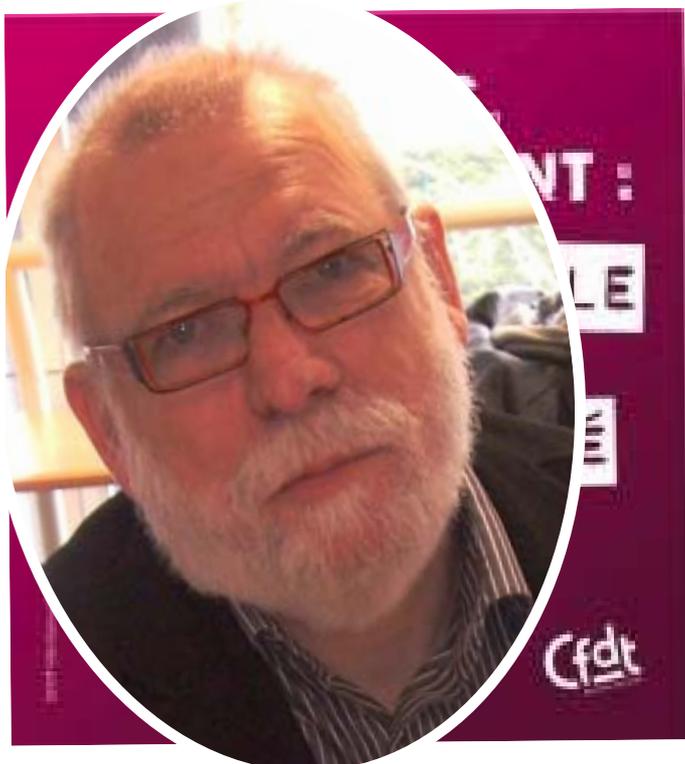
Bernard Thibault l'a bien compris : "la CGT va continuer à conjuguer mobilisation, proposition, contestation lorsqu'il le faut, et négociation", a-t-il déclaré dans son discours de clôture du 49e congrès. Le document d'orientation pour les trois prochaines années présenté par la direction de la CGT, approuvé jeudi à 78,5% des suffrages exprimés, réaffirme la démarche de "syndicalisme rassemblé" qui "vise à favoriser les convergences d'action avec tous les syndicats qui le souhaitent, sans ignorer les différences", sans pour autant nuire à la "capacité d'initiatives et de propositions propres" de la CGT.

Bon ils ont encore du boulot sur la planche les camarades, avant de trouver un accord entre eux. Pas facile d'évoluer surtout quand le contexte actuel laisse peu de place à la négociation. La CFDT elle a fait son "recentrage" au congrès de Brest en 1979. Chez Carrefour on a accepté de se mettre à la table de négociation 6 années plus tard. On ne regrette rien car on croit aux résultats de la négociation comme on croit à l'action. Et on fait les deux.

Bonnes Fêtes de fin d'année



A quelques nuances près...



> **SERGE CORFA** CARREFOUR
LE SYNDICALISTE QUI POSITIVE

Un breton après un parisien. Adoubé par les témoins de la pauvreté (groupe Carrefour) et la secrétaire nationale CFDT - 100% de son capital de sympathie à eux deux - Serge Corfa qui a succédé à Lucien Engler il y a 14 ans a effectué une grande partie de sa carrière dans la région Centre notamment comme employé libre service coefficient 145 à Carrefour Saran.

"Il connaît parfaitement les rayons. La grève peut prendre" analyse un amateur. Syndicaliste et iphone cet adepte du management social - avec un style direct et souvent sympa - est l'homme d'une mission: faire de Carrefour "l'employeur préféré des salariés". Pour y parvenir, le breton prône "une culture de l'écoute", le moindre mots de travers d'un manager provoque chez lui des colères froides. Manifestant acharné habitué à l'endurance des meetings, il a donné rendez vous en 2012 avant la fin du monde. Mais il n'a guère le temps: pressé par ses camarades, il a déjà du s'engager dans des procès alors qu'il projetait de négocier. Peu importe ! "Volontairement optimiste" selon ses propres écrits, il a remis au goût du jour un ancien slogan de Carrefour "Le positif sera de retour" C. S.

> **LARS OLOFSSON** CARREFOUR
LE SUÉDOIS QUI POSITIVE

Un Viking après un conquistador. Adoubé par le ténor du luxe Bernard Arnault (Groupe Arnault) et le financier Sébastien Bazin (Colony Capital) - 13 % du capital à eux deux - Lars Olofsson, qui a succédé il y a un an à José Luis Duran, a effectué une grande partie de sa carrière dans l'Hexagone, notamment comme patron de Nestlé France. « Il connaît parfaitement le pays. La greffe peut prendre », analyse un expert. Francophile et francophone, cet adepte d'un management à l'anglo-saxonne - avec un style direct et parfois brutal - est l'homme d'une mission : faire de Carrefour « l'épicier préféré des Français ». Pour y parvenir, le Suédois prône une « culture de la performance » : le moindre linéaire de travers provoque chez lui des colères froides. Sportif habitué à l'endurance, il a donné rendez-vous en 2012. Mais il n'a guère de temps : pressé par ses actionnaires, il a déjà dû se retirer de Russie alors qu'il projetait de s'y développer. Peu importe ! « Volontairement optimiste », selon ses propres termes, il a remis au goût du jour un ancien slogan de Carrefour : « Le positif est de retour. » c. s.

Les initiales du journaliste étant les mêmes que les miennes je n'ai pas résisté à ce plagiat éhonté, pardon ! On peut dire des vérités avec humour



**Le positif est de retour !
Il est passé par ici,
il repassera par là.**

Intervention de Serge Corfa Représentant Syndical CFDT au comité de groupe en réponse à l'intervention de Gilles Petit directeur général France

Pendant l'intervention de Gilles Petit nous avons couché sur le papier ces quelques mots qui reprennent l'ensemble de nos préoccupations.



Gilles Petit pendant son intervention le 9 décembre 2009

Préambule: Nous apprécions vos interventions devant ce comité de groupe. Vous présentez bien, vous êtes positif et concret. Nous, nous passons souvent pour le vilain petit canard. Nous préférons endosser l'habit de "Fou du roi" chargé de dire aux princes les vérités que personne n'ose leur exprimer.

Espérons qu'après cette intervention nous ne finirons pas aussi mal que ces fous (que de nom) souvent pendus et écorchés vifs pour avoir déplu mais au contraire que vous entendrez nos paroles.

**Le positif est de retour !
Il est passé par ici, il repassera par là.**

Auparavant l'avenir était à l'internationalisation, puis on a réduit nos ambitions aux pays émergents avant d'envisager de les vendre pour améliorer le dividende des actionnaires.

Aujourd'hui on découvre les petits magasins, les supermarchés, le multiformat au détriment des hypermarchés et vive la cannibalisation de nos marques !

On redécouvre dans le même temps le principe de notre métier: les prix discounts ... ouf !

Mais qu'on le veuille ou non Carrefour repose avant tout sur le format hypermarchés. Et là quels sont les projets de l'entreprise, quel avenir pour ce format ?

Changer de directeur général hypermarchés tous les 15 mois semble la seule réponse. Constat d'échec mais aussi incapacité de définir une stratégie de reconquête du marché.



On remplace des dirigeants "commerçants" par des dirigeants issus de la finance. Et on en voit les conséquences.

Hier s'était l'hyper plaisir, plaisir de s'y promener, plaisir de découvrir des nouveaux produits, plaisir d'y acheter au meilleur prix, plaisir d'y travailler.

Aujourd'hui c'est l'hyper contraint et celui de l'apparence ! "Le consommateur se sent pris au piège" titre la presse.

Absence de service, de théâtralisation. Absence de contact, vive la caisse libre service où le client s'habitue, de nouveau, aux files d'attente tout en travaillant à notre place.

On communique sur la baisse des prix et chaque enquête des organisation de consommateurs démontrent que nos marges augmentent. Au bénéfice de qui ? Pas des employés si l'on en croit notre fiche de paye.

Uniformisation des produits, réduction des choix, des gammes, on copie le concurrent. Dans toutes les enseignes c'est pareil, alors pourquoi allez chez Carrefour plutôt que chez Auchan ou Casino. Quand reprendrons nous le leadership des idées et de l'innovation.

Le Carrefour de l'apparence ce sont les accords négociés et signés qu'on voit dans toutes les communications mais pas sur le terrain

L'entreprise communique sur les embauches, vue l'important et anormale turn over, mais en réalité une réduction nouvelle et importante des effectifs.

Incapable d'appliquer nos valeurs nous les réduisons à portion congrue. On passe de 7 à 3, bientôt zéro ?.

Dans les prétoires des tribunaux, où nous sommes de plus en plus présents Carrefour conteste avec aplomb l'incontestable.

La presse titre "Crise de confiance" oui quand les patrons entrepreneurs disparaissent et prennent l'apparence d'actionnaires à la recherche de la rentabilisation de leurs investissements quelqu'en soit le prix pour l'entreprise.

"Etre le commerçant préféré" de ses clients nous sommes d'accord mais aussi **"Etre l'employeur préféré"** de ses salariés. Enfin le positif sera vraiment de retour.

C'est ce que nous souhaitons que vous notiez dans votre "carnet d'intentions".



Une partie des 9 délégués CFDT issus de 9 sociétés du groupe

CSIF Mondeville **MOUTRY Bruno**,
Hyparlo Sallanche **BERNIER Edwige**,
LCM Crèpy en valois **CELLES Frédéric**,
Continent 2001 Beaucaire **GAY Michel**,
ED (Dia) St Denis **DE LA PLANCHE Eric**,
Ooshop Marly le Roi **SOW Lassana**,
CSF Virval **DUTERTRE Franck**,
Sogara Mérignac **BABOT Thierry**,
Carrefour Chalons en Champ **PIQUET Pascal**



Marc Veyron DRH CSF en présentant le nouveau concept "Tous commerçants" a annoncé que pour la dernière fois il présentait un slide avec le logo "Champion" qui laisse la place dès 2010 à "Carrefour Market".

Le projet "Tous commerçants" inquiète les salariés qui constatent une remise en cause de leurs acquis particulièrement les horaires, les classifications et la polyactivité.



Suite de l'intervention CFDT

Nous ne finirons pas cette intervention sans réagir sur le livret qui vient de nous être distribué "**Le guide de la parentalité**". Guide très bien rédigé et qui reprend et popularise les mesures pour les parents salariés Carrefour que nous avons négociés dans les différentes sociétés du groupe. Ce guide ne sera distribué qu'aux managers et rien n'est prévu pour les salariés.

Nous vous demandons de distribuer ce guide aux 140 000 salariés du groupe. L'usage des dispositions en faveur des employés ne sera possible que s'ils ont connaissance de leurs droits et peuvent réclamer leurs applications à leurs managers. L'inverse ne fonctionne pas et l'émancipation des femmes n'est jamais venue du haut mais exigée par la base.

Nous sommes encore dans l'apparence et la communication et non dans l'application.



De l'argent, il y en a, pour ce type de plaquette qui resteront dans les tiroirs mais pas pour diffuser nos droits

Nos valeurs



Si vous avez ce fascicule dans votre armoire, merci de le mettre à la poubelle

(le chargée de communication mettra en place une communication en interne afin que tous les salariés soient formés aux valeurs Carrefour).

Ensemble, nous avons un rêve : faire de Carrefour une entreprise reconnue et aimée pour aider ses clients et consommateurs à profiter d'une meilleure qualité de vie tous les jours. Pour atteindre ce rêve, nous faisons notre métier, chaque jour en étant :

Engagés, Attentionnés et positifs. Ces trois valeurs nous unissent tous à nos clients et consommateurs et reflètent notre personnalité. Nous cherchons et trouvons pour eux les meilleures solutions possibles chaque jour.

Engagés

Nous sommes engagés. Des professionnels engagés. Des citoyens engagés. Nous agissons sans cesse pour dépasser les attentes de chacun. Pour apporter plus de valeur. Et trouver de nouvelles solutions, pour une meilleure qualité de vie.

Attentionnés

nous sommes attentionnés. Attentifs à nos clients et à nos consommateurs. Nous sommes à leur écoute. En permanence. Nous les accueillons dans nos magasins et répondons à leurs attentes avec bienveillance, convivialité et précision.

Positifs

nous sommes positifs. Nous abordons tous les défis avec énergie et enthousiasme. Avec des idées neuves. Nous contribuons à enchanter la vie de nos clients et de nos consommateurs. Pour eux, pour nos collaborateurs, pour la planète, nous voulons le meilleur pour aujourd'hui et pour demain





Alain Souillard DG de Brico Dépôt France

L'ancien responsable des hypermarchés Carrefour France a été nommé directeur général de Brico Dépôt France, la chaîne low-cost de bricolage de Kingfisher.

Le groupe Kingfisher, est dirigé depuis le mois de juin par Daniel Bernard ancien PDG de Carrefour.

Carrefour change les têtes de gondole

A en croire les dernières pubs de Carrefour, le positif est de retour. «L'angoisse aussi», doivent se dire les cadres en poste à l'étranger.

Première victime: **Hervé Clec'h**, écarté en mai de la direction du groupe en Inde. Motif? En deux ans de présence, il n'avait pas réussi à ouvrir le moindre hyper sur place. Son successeur, **Loïc Dubois**, a pris la porte trois mois plus tard. Dernier arrivé à New Delhi, en provenance d'Indonésie, **Jean-Noël Bironneau** sait ce qu'il lui reste à faire...

En juillet, en Belgique **Marc Oursin** paie de très mauvais résultats et les grèves qu'il n'a pas su éviter. Il a cédé son poste à **Gérard Lavinay**. En Pologne, **Jean Antoine**, jusqu'alors à la tête de la Bulgarie, remplace **Gilles Roudy** en raison des piètres performances. Ce dernier s'est trouvé un point de chute au sein des hypermarchés allemands Real, présidés par **Joël Saveuse**, ancien de Carrefour.

Carrefour en route pour le « drive »

Carrefour devrait adosser un point de retrait à une dizaine de magasins au cours du second semestre 2010. L'objectif étant d'en créer une centaine à l'horizon fin 2013.

En parallèle, le groupe de distribution va également ouvrir cinq petits entrepôts suivant ainsi le modèle de Chrono Drive. Près de 70 unités étant prévues dans le plan de déploiement de ce service. Les clients pourront choisir parmi un catalogue de 5 000 références positionnées au même prix que dans les hypermarchés. **Et les conséquences sur les hypermarchés ???**



Carrefour Montagne

107 de perdus, 3 de retrouvés

Après Market, City et Contact, Carrefour voici « Montagne ». Les trois premiers magasins ouvriront dès la fin de cette semaine à Avoriaz, Megève et aux Ménuires. Nul doute en effet qu'à Avoriaz, Megève ou aux Ménuires, les prix atteindront des... sommets !

Les 107 magasins Sherpa quittent Carrefour et vont s'approvisionner chez Casino. Depuis quatorze ans, ces boutiques, détenues par des commerçants indépendants se fournissaient chez Carrefour.



La Chapelle St Luc

Carrefour Property France vient de signer, avec la ville de La Chapelle Saint-Luc, un compromis de vente du terrain sur lequel la foncière du groupe va procéder au transfert et à l'extension de l'hypermarché Carrefour et à la création d'une galerie commerciale et d'un Retail Park.

Sur cette commune proche de Troyes, le centre commercial actuel de 5 000 m² sera déplacé et situé en face avec l'implantation d'un hypermarché Carrefour de 7 000 m² de surface de vente, d'une galerie commerciale de 6 500 m² Shon et d'un Parc d'Activité Commerciale de 13 800 m² Shon auxquels s'ajoutent une station-service de 8 pompes et un parking de 1 400 places.

Le montant global de l'investissement s'élève à 60 M€. Le début des travaux est prévu pour fin 2010 pour une ouverture mi-2012.

"e-commerce"

Carrefour chercherait à se renforcer dans le "e-commerce"

Carrefour discuterait d'un partenariat avec le distributeur en ligne Ocado pour développer une société commune de livraison à domicile en France.

Carrefour serait intéressé par l'utilisation du système de logiciels utilisé par Ocado pour la prise de commandes. Les livraisons commenceraient d'abord à Paris.

Carrefour : «3.000 CDI d'ici à fin 2010»

INTERVIEW VIDEO - Marc Veyron, DRH de Carrefour Market, est l'invité de «**Questions RH**», une émission du figaro.fr et cadremploi.fr. Il est interviewé par Christine Lagoutte, rédacteur en chef de «Réussir».



Ce que dit un DRH lors d'un comité central d'entreprise (propos repris dans un autre CCE depuis).

"Pour la première fois, le Groupe Carrefour enregistre des pertes. Dans ce contexte, nous sommes à la recherche d'économies dans l'ensemble des structures."

"En dehors d'une communication purement commerciale, la communication comptable est catastrophique. L'évolution des charges augmente plus vite que celle du chiffre d'affaires. Nous connaissons donc un important problème de trésorerie, et nous serons contraints d'emprunter pour payer nos salariés. "

**Ce que dit le bilan social
4446 emplois supprimés
entre août 2008 et août 2009
principalement dans les
hypermarchés**

Carrefour Voyages va référencer Belambra (ex VVF)

Carrefour Voyages va référencer Belambra l'an prochain comme partenaire prioritaire, à l'instar d'une dizaine d'autres fournisseurs. Les deux sociétés doivent signer prochainement cet accord, permettant à Carrefour Voyages de proposer à sa clientèle des établissements avec le concept propre aux Ex-VVF. Pour élargir sa puissance d'exposition, trois produits Belambra rejoindront cet été l'offre MDD (marque de distributeur), via la brochure Carrefour.

Feu vert au groupe Carrefour pour un hypermarché de 3 000 m² à Herlin le sec (Pas de Calais)

Réinventer l'hypermarché ?

Wal-Mart vend maintenant des cercueils et des urnes funéraires en ligne

Le géant de la vente au détail Wal-Mart (WMT) imite son rival Costco en offrant des produits funéraires en ligne.

Wal-Mart offre un choix de 15 cercueils à prix modique, variant entre 1000 \$ US et 2000 \$ US. Ceux-ci sont expédiés en 48 heures et aucun retour n'est accepté, sauf s'ils sont endommagés pendant

le transport.

Du coup, je suis allée vérifier sur le site des Pompes Funèbres générales : Ah, ça, du baratin, on trouve, mais du prix et des photos, pas l'ombre d'une. Mais bon, au Pompes Funèbres Générales, ils doivent se dire comme les Pompes Funèbres américaines, que c'est la relation client qui fait tout. Le contact humain. Hum. Moi, je serais eux, je ferais gaffe. Les temps changent.



Supply Chain Intervention de Didier Thibaut, directeur

Didier Thibaut (directeur de la supply chain) a fait une intervention au CCE CASH pour faire part au représentants des salariés des grands chantiers CASCH

*Réinventer L'hyper
(Didier Thibaut)*

Faits marquants (Didier Thibaut)

*MBC (nouveau système d'information)
(Responsable système d'info Bruno Girollet)*

*CROSS DOCKING
(Directeur flux AB Jean-Marc Beaufiles)*

*Développement durable
(didier Thibaut)*

*Les valeurs Carrefour
(DRH Jacques Guillot)*

Réinventer L'hyper

Le groupe Carrefour a une ambition simple et forte : faire de Carrefour le commerçant préféré, partout où il est présent.

Le commerçant préféré, c'est celui chez qui on va faire ses courses naturellement et fidèlement. C'est celui en qui on a confiance ; confiance dans la qualité des produits, dans les prix, dans les services. Celui qui sait satisfaire et anticiper les désirs de ses clients et leur offrir les meilleures offres promotionnelles. C'est celui qui respecte les filières de production et l'environnement. Celui qui gagne la préférence par son engagement et son action citoyenne. Celui qui rend fier ses collaborateurs. Bref le commerçant préféré, c'est celui qui donne envie à ses clients de venir et de revenir dans ses magasins. C'est celui qui les rend heureux en leur facilitant la vie.

La stratégie du groupe Carrefour qui doit permettre d'atteindre une croissance organique, durable, rentable et supérieure au marché, repose sur trois leviers :

La culture client - La transformation - L'innovation

La culture client : mieux connaître nos clients pour mieux les servir

Avec 12 millions de porteurs de carte de fidélité en France, mais aussi, par exemple, 7,5 millions en Espagne, les enseignes du groupe Carrefour ont tous les atouts pour tisser une relation plus forte avec leurs clients. Et leur proposer, en tant qu'opérateur multi-format, des réponses adaptées à leurs différents comportements d'achats. En 2009, le groupe Carrefour décide d'approfondir cette connaissance clients pour mieux les servir et enrichir sa marque. Dans les rayons, la marque Carrefour va se montrer plus proche et plus émotionnelle pour parler au cœur de tous ses clients. Et en étant plus compétitive, elle va redevenir une arme de conquête, de fidélisation et de différenciation. Dans les villes et les villages, avec l'accélération de la convergence, la marque Carrefour va apporter à plus de clients le meilleur de ses commerces. C'est ainsi que Carrefour va donner envie à ses clients de venir et de revenir dans ses magasins, quels que soient le format ou l'offre proposée. C'est en étant plus commerçant que Carrefour va être le commerçant préféré.

La transformation : gagner en agilité, qualité d'exécution et compétitivité

Le groupe Carrefour fonde sa réussite sur le talent et la motivation de ses collaborateurs. Pour gagner en efficacité et en compétitivité, et se donner tous les moyens d'être plus commerçant, le groupe Carrefour va se transformer. Pour cela, il va re-

penser son organisation, renforcer les synergies entre les ventes et les achats et instaurer de nouvelles relations entre les sièges, les pays et les magasins. Le partage des connaissances et la mutualisation des bonnes pratiques seront au cœur de ce processus de transformation, qui se fera par et pour les collaborateurs. Leurs compétences seront développées et de nouvelles carrières s'offriront à eux afin que le commerçant préféré soit aussi un employeur de préférence.

L'innovation : reprendre l'initiative et le leadership

Les priorités géographiques du groupe Carrefour

Cœur historique de Carrefour, la France est la **première priorité** du Groupe, qui se mobilise pour reprendre le leadership.

Son objectif : générer de la croissance en s'appuyant, d'une part, sur le développement de son modèle multi-format, par l'accélération de la convergence et la redynamisation du hard discount. Et d'autre part, en relançant sa dynamique commerciale, sa compétitivité-prix et son image-prix.

La **deuxième priorité** du groupe Carrefour est orientée vers l'Espagne, l'Italie et la Belgique, (qui forment avec la France le « G4 »). Dans ces pays d'Europe mature, des réponses adaptées seront prises pour poursuivre la dynamique de croissance (Espagne) ou améliorer les performances (Belgique, Italie).

Les marchés de croissance sont la **troisième priorité** du groupe Carrefour qui va concentrer l'essentiel de ses moyens de développement vers les pays à plus fort potentiel. Le Groupe va pour cela s'appuyer sur différents formats de conquête (hypermarché, cash&carry...).

Les faits marquants

Réduction des stocks entrepôts/magasin

Développement du flux tendus (sec, DPH)

Nouveau système informatique pour le transport amont/aval

Optimisation des camion

Entrepôt de consolidation

MBC

Point important à retenir: le système démarre en Février 2010, nous n'avons plus de temps à perdre, Gilles Petit (DG France) souhaite que nous fassions le nécessaire rapidement.

RMC (création du référentiel carrefour) les équipes ont beaucoup de difficulté à saisir les produits

GLC (gestion logistique des entrepôt) en cours de démarrage pour janvier

Démarrage test pour l'activité DPH sur la chapelle d'Armentière en janvier 2010

Test sur le magasin de Claye Souilly (workflow)

Cross Docking

Le cross docking est un projet flux tendus par famille prioritaire qui permet de réduire les stocks entrepôts/magasins, et optimiser les camions (ex Procters, Ferrero, gemey, l'Oréal, Beisdorf ect...)

L'objectif 2010 50%

Développement durable

Le développement durable est la priorité de Carrefour, en optimisant les camions, mettre plus de petit fournisseur en consolidation, développement du fluvial, rail routier, réduire la nuisance des camions (projet en cours), réduction du CO2.

Didier Thibaut a également précisé qu'il faudra s'attendre à beaucoup de réorganisation et surtout supprimer les doublons, car aujourd'hui nous ne sommes pas sur le même schéma qu'hier. La convergence des Enseignes (hypers, super), permet qu'un acheteur national pourra négocier pour un hyper et un super, simplifier les entrepôts, simplifier l'organisation.

Nous mettons en oeuvre pour informer les partenaires sociaux, de travailler ensemble sur les éventuels changements à venir.

CARREFOUR CITY récompensé lors des Oscars de l'innovation 2009



L'Oscar de l'innovation LSA 2009 des concepts alimentaires a été attribué au groupe Carrefour pour son concept Carrefour City. Ce prix vient récompenser les magasins et équipes qui ont mis l'innovation au cœur de leurs lancements et de leurs démarches. La cérémonie a eu lieu au pavillon Dauphine, à Paris.

Les premiers magasins Carrefour City ont ouvert au mois de janvier à Paris, Avignon et Nîmes. Aujourd'hui, on en dénombre 28 à travers toute la France.

Supply Chain It is what?



Aida
Tou,
Claudy
Debaix,
Domini-
que Nu-
gre

Flux, transport, logistique, Relation magasin

La Supply Chain (chaîne logistique) comprend l'ensemble des activités de gestion des flux marchandises et des flux informations.

Elle en a la vision globale au sein de l'entreprise mais aussi depuis les sources de production (fournisseurs) jusqu'aux points de vente (magasins).

6387 salariés dans 69 entrepôts (dont 30 pour les hypers) livrent 28 000 palettes chaque année.

Le directeur est **Didier Thibaud**, le DRH **Jacques Guillot** qui ont sous leur tutelle les sociétés CASH et LCM.

CASH dans sa nouvelle organisation est la fusion de CASMF (supers) et CASH (hypers) en 2008

L'équipe CFDT vient de divers horizons

Aida Tou ex déléguée syndicale CGC CASH a choisi lors de la fusion de rejoindre la CFDT et à pris le mandat de Déléguée syndicale.

Claudy Debaix délégué CFDT sur le site de Lagnieu vient de CASMF et est devenu Représentant syndical au CE après la fusion.

Dominique Nugre transfuge de LCM siège lui dans les instances du groupe

Depuis la fusion de nombreux accords ont été négociés dont l'intéressement collectif. Un accord senior est en cours de négociation, un accord handicap devrait suivre.

Les élections chez Cash devraient se dérouler en janvier 2010 en présence CFDT et FO.



Christophe Guérard
DS LCM

Elections chez LCM

Dans la deuxième société de la Supply Chain qui regroupe les entrepôts des anciennes sociétés Logidis (Promodès) et Comptoirs Moderne les élections viennent de se dérouler. **3930 personnes se sont exprimées.**

La CFDT présente dans 9 entrepôts obtient 951 suffrages soit 24,20% des voix et progresse de 1,8% (+ 224 voix). Elle conserve sa place de troisième organisation syndicale.

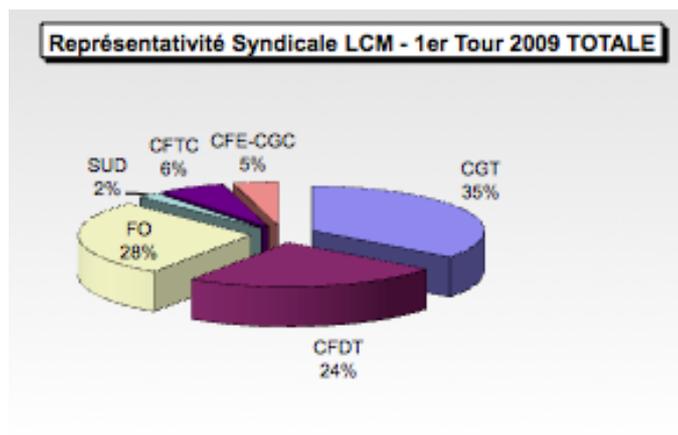
La CGT avec 35,27% des voix reste la première organisation syndicale mais est en perte de vitesse avec un recul de 4,32% par rapport à 2006

FO progresse de 0,25% et garde sa deuxième place

Sud avec 76 suffrages (un seul entrepôt) et 1,93% des voix et CFTC avec 6,26% des voix (trois entrepôts) n'obtiennent pas leur représentativité

CGC progresse de 1,53% avec 168 voix sur 6 entrepôts (!). Malgré ce faible score la loi lui permet de conserver sa représentativité

Entrepôts LCM
Aire/Lys
Bourges
Colomiers
Combs
Crépy
Ingré
Lagnieu
Le Mans
Lunéville
Macon
Nîmes
Plaisance
Rennes
Saint Germain Arpajon
Salon
Valleiry/Viry
Vendin



Mon Plan d'Épargne Salariale Carrefour

Les règles pour épargner

Édition 4 décembre 2009

Présentation Epargne Salariale • ©2009 Carrefour



Participation aux bénéfices

Quelle participation sera distribuée au personnel en 2010 et à quelle date ?

Les informations économiques chichement distribuées par l'entreprise ne peuvent que nous inquiéter, d'autant que nous avons de plus en plus la nette impression que des sociétés non inclus dans le calcul de la participation groupe aspirent les bénéfices. Le prochain conseil de surveillance aura lieu les 15-16 février 2010 et nous saurons (peut être) à cette date quels sont les résultats de l'entreprise.

La loi du 3 décembre 2008 (décret du 30/03/09) qui permet à chacun d'obtenir le versement de sa participation immédiatement et sans le blocage de 5 ans à apporté certaines modifications annexes aux accords de groupe Carrefour.

Le décret prévoit le report de la date limite de versement de la participation, actuellement le dernier jour du mois de mars, au premier jour du cinquième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Il impose le versement de la participation le 1er mai (actuellement c'est le 1er avril). Gain pour Carrefour 1 mois de trésorerie !!! Pour nous 1 mois d'attente !!!

De plus la loi impose un délai de réflexion "À compter de la date où il a été informé, l'intéressé disposera de 15 jours pour formuler sa demande de versement".

Il y a donc là un problème de calendrier pour le versement, plus l'obligation de revoir les textes sur la communication aux salariés. Une négociation à venir.

La CFDT est intervenue pour le passage de salariés d'une société à une autre (exemple SET qui passe Carrefour management au 1er janvier 2010 ou services financier qui passe S2P au 1er mai 2010).

Un texte de la participation (article 2 société concernées) précise que pour toute société qui ne remplit plus les conditions de l'accord ou sort du périmètre ... les salariés ne bénéficient plus de la participation Carrefour. Cette suppression prend effet à la clôture de l'exercice précédent (Votre société est vendue en novembre 2009 vous en bénéficiez pas de la participation 2009 se fut le cas, en son temps, pour Prodirect).

Selon la direction, saisit par nos soins de ce problème pour les sociétés qui restent dans le groupe Carrefour le personnel ne devrait subir aucune conséquence, ce n'est qu'un jeu d'écriture.

Se pose quand même des questions pour SET car Carrefour Management n'est pas dans la même participation que nous bien que société du groupe. A SUIVRE...



La CFDT sur tous les terrains

Carrefour change son fusil d'épaule !

Constatant que les juges ne sont pas très réceptifs à l'argument d'inclure le forfait pause pour calculer le smic, objet de notre litige, les avocats de Carrefour modifient leur stratégie et annoncent maintenant que le smic est atteint grâce à l'indemnité compensatrice.

Cette indemnité compensatrice comme son nom l'indique est une **indemnité** qui a été mise en place en 1982 et 1999 pour **compenser** de nombreuses modifications statutaires. Elle ne concerne pas les salariés embauchés après 1999.

L'intégration de prime (ancienneté et présence), la diminution du forfait pause (de 6,3% à 5%), l'intégration de l'indemnité de 1982, la réduction du temps de travail de 1999, la modification des qualifications sans perte de salaire (exemple réceptionnaire coefficient 180 passe au niveau 2), le rattrapage des salaires des anciens d'Euro-marché et de Continent ...

Bref une vraie usine à gaz que les juges, s'ils s'en saisissent, devront détricoter pour voir ce qui doit être pris dans le smic.

Quand ceci sera finie se posera alors la question fondamentale "à travail égal, salaire égal". Dans ce cas les salariés Carrefour ne touchent pas le même salaire pour le même travail.

Carrefour ouvre une boîte à Pandore sur laquelle les juges auront aussi à se prononcer.



VERONIQUE FOURCADE
vfourcade@sudouest.com

Les 110 salariés de l'hypermarché Carrefour d'Anglet ont attaqué leur employeur aux prud'hommes pour non-respect du salaire minimum. Plusieurs enseignants, dans plusieurs tribunaux de l'Hexagone, ont eu à traiter ces procédures avec des sommes en jeu conséquentes: de 800 à 4000 euros par salarié et des amendes de l'ordre du million d'euros.

L'affaire concerne les employés les moins payés de la grande distribution. En bas de l'échelle salariale, ils visent le premier barreau, celui du Smic. Or, le taux horaire indiqué sur la fiche de paye, face au 151 heures mensuelles, n'atteint pas ce minimum. Le chèque final est toutefois dans les clous: l'arrière est rattrapé grâce au paiement au taux de 5 % du temps de pause contractuel.

Partout en France, salariés et syndicats bataillent depuis deux ans sur ce dossier. Hier, l'affaire est logiquement arrivée à Bayonne, portée par la CHDI.

M^{lle} Jean-Baptiste Etcheverry représentait les 110 salariés venus nombreux pour assister à l'audience. Il a fallu beaucoup d'attention à l'auditoire pour se plonger dans le maquis du droit du travail. On était vite assommé par l'armada d'articles du Code du travail, les décrets, accords de branche ou d'entreprise, conventions collectives. Le tout à géométrie variable selon qu'on a signé un contrat avant ou après l'instauration des RTT...

Notion de travail effectif

L'avocat bayonnais avait pour but de démontrer que la rémunération du travail effectif ne peut être inférieure au smic. Et qu'un temps de pause n'est pas du « travail effectif ».



De nombreux salariés ont tenu à assister à l'audience. PHOTO PATRICK BEYRENE

« Les accords d'entreprise de Carrefour prévoient que, pendant les interruptions de temps de travail, comme les pauses, les coupures, les temps de restauration, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut donc vaquer librement à ses obligations personnelles. Ces interruptions s'inscrivent dans le temps de présence au-delà du temps de travail effectif et sont rémunérées forfaitairement sur la base de 5 % de la rémunération des heures travaillées », a expliqué l'avocat en précisant que ce temps de

pause représente ainsi une mesure ayant pour objet l'amélioration des conditions de travail du salarié. « Son paiement ne constitue pas un complément de salaire, la rémunération des temps de pause ne suffisant pas à les faire considérer comme un travail effectif. »

Face à lui, Daniel Julien, Noël, conseil de Carrefour, rôdé à plaider ces dossiers aux quatre coins de l'Hexagone. « Je défends exactement le contraire », résumait-il en préambule. « La rémunération des pauses est bien un complément de salaire

entrant dans l'assiette de comparaison du salaire avec le Smic. »

Le jugement sera rendu le 16 mars, mais à l'issue de l'audience, les salariés de Carrefour Anglet étaient confiants. Ils s'appuyaient sur divers jugements rendus ces derniers mois.

D'autre part, depuis mars 2009, l'employeur anglois a rectifié le tir: le taux du smic horaire est respecté. Une rectification qui s'avère de bon augure pour obtenir le rattrapage des cinq années durant lesquelles le smic était appliqué au rabais.

Condé sur Escault

La section CFDT de ce magasin a du répondre aux allégations des délégués FO qui critiquent l'action juridique entreprise par la CFDT sur le respect du smic. Ces élus n'ont rien compris et n'ont même pas constaté que plusieurs sections FO (qui eux ont enfin compris) vont en justice sur les mêmes conclusions que la CFDT.

Il en est ainsi chez Carrefour où une organisation syndicale veut toujours faire plaisir à la direction et tant pis si c'est au détriment des salariés.



Elisabeth Kolawski DS CFDT

Hé, oui posons nous les bonnes questions. Et apportons les bonnes réponses.

Vous n'avez encore rien compris, mais vous argumentez.

La CFDT de Condé sur Escault ne va pas aux prud'hommes sur les forfaits pause, mais pour le paiement des salaires en dessous du SMIC, de juin 2004 à octobre 2008.

La CFDT paie intégralement les honoraires d'avocats des adhérents, si vous n'êtes pas adhérent vous pouvez réclamer mais il vous en coûtera entre 1500€ à 2000€. Nous n'avons obligé personne à se syndiquer. S'il y a appel la CFDT paie les frais. La CFDT est dans son droit pour ces réclamations. Vous devriez ouvrir plus souvent un code du travail et suivre certaines sections FO qui vont aux prud'hommes.

Nous n'avons pas attendu les élections puisque nous avons communiqué en octobre 2008 et vu le nombre de dossiers dans les tribunaux c'est eux qui ont imposés les dates.

Par contre ne pas tout confondre, c'est le rôle des délégués du personnel de défendre les intérêts de tous les salariés, ce que la CFDT a toujours fait sans rien demander en compensation même pas une implication sur nos listes électorales.

Nos collègues FO se réveillent après 3 ans et 10 mois d'hibernation parce qu'il y a les élections en janvier. Il est facile de s'approprier comme d'habitude le travail fourni par la CFDT.

La CFDT ne répondra qu'une fois à leur désinformation, car aujourd'hui il est impératif de sauver nos emplois et pas le temps de divaguer pour une petite place douillette de délégués, car après les caisses automatiques, il va y avoir la pesée libre service, diverses restructurations dans les secteurs, la réduction des stands pour devenir du préemballé, la réduction des frais de personnel pour remplir les poches des actionnaires.

Il est facile de dénigrer les délégués qui font leur boulot.

La section CFDT de Condé sur Escault

Angers et Cholet

Le parquet fait appel à la décision du TGI et demande la condamnation de Carrefour

► **Social.** L'affaire du SMIC chez Carrefour : le parquet d'Angers a fait appel

Le parquet d'Angers a fait appel à son tour, hier, dans l'affaire qui oppose les salariés de Carrefour et la CFDT à leur employeur. « Cela signifie qu'il soutient l'appel pour obtenir la condamnation de Carrefour », commente Jacques Cady, délégué CFDT de Carrefour Grand-Maine. Le 27 novembre dernier, le tribunal de police d'Angers a relaxé la société Carrefour dans l'affaire qui l'oppose à 29 salariés angevins et à la CFDT, concernant une infraction supposée au SMIC. Selon le syndicat et les salariés, Carrefour entretient la loi en incorporant la rémunération des temps de pause dans le salaire pour aboutir au SMIC, alors que, toujours selon eux, cette rémunération devrait s'ajouter.

Grand-Maine Angers. M^e Salquain, l'avocat des plaignants, soutenait le contraire : « Nous avons été déboutés pour des questions de pure procédure, le tribunal disant que notre citation aurait dû faire référence aux décrets d'application fixant l'assiette du SMIC, en plus des textes pénaux et du Code du travail. Mais dans son réquisitoire, le ministère public en avait convenu : la pause légale est du temps de travail effectif ». La décision du Parquet semble lui donner raison. « Il estime que la relaxe n'est pas fondée, explique Jacques Cady. Maintenant, le dossier repart à zéro et Carrefour peut à nouveau être condamné pénalement ». Le 15 décembre, le tribunal de police de Cholet jugera une affaire identique, sur citation de vingt-huit salariés du Carrefour local. Parallèlement, tous ces salariés ont attaqué leur employeur aux Prud'hommes et lui réclament des sommes allant de 1 700 à 4 000 €.

Le 15 décembre à Cholet
« Les faits objets de la poursuite ne sont pas établis », avait indiqué le tribunal. « Cette décision conforte notre position », avait commenté Frédéric Doncel, directeur de Carrefour

Didier PAILLAT

La décision du Parquet semble lui donner raison. « Il estime que la relaxe n'est pas fondée, explique Jacques Cady. Maintenant, le dossier repart à zéro et Carrefour peut à nouveau être condamné pénalement ».

Méthode Carrefour

Avoir les syndicats à l'usure et les mettre à genoux financièrement.

Aller aux procès et multiplier les arguments dans l'espoir de trouver un juge qui leur donne raison

Inciter son syndicat préféré à mettre le doute dans l'esprit des salariés.

Eviter un maximum de plaignants en envoyant les cadres faire pression.

Gagner du temps pour que le délai de prescription de 5 ans passe.

75 000 salariés Carrefour hyper, 3000 plaignants faites vos comptes !



Fermeture du siège Carrefour à Levallois Perret

1000 salariés sont concernés.

Les comités centraux des sociétés concernées ont été informés le 10 décembre de la fermeture du siège de Levallois

Perret et donc du déménagement du personnel avant la fin de l'année 2010 date de la fin du bail. Rappelons que Carrefour a vendu ses sièges et est locataire.

Ce n'est pas une surprise pour les observateurs syndicaux, on s'y attendait. Il suffit de compter le nombre de sièges Carrefour et de constater le vide de certains locaux depuis les opérations de "dégraissage" des effectifs. En ce qui concerne la politique des sites Carrefour fait "n'importe quoi" A Massy, loué pour CSIF, la CFDT s'inquiétait, à l'époque de la location, de la taille des locaux à ce jour partiellement vide. Property loue en 2009 de nouveaux locaux à Neuilly (Levallois pas assez chic pour la filiale immobilière?)

Dans le dernier CCE de CSIF la direction interpellée sur le devenir du siège de Massy (à moitié vide depuis sa location) précisait "Nous lançons un plan destiné à économiser des surfaces à travers le regroupement des équipes et envisageons éventuellement d'accueillir d'autres structures afin de réduire le coût au mètre carré."

Où iront se loger les 1000 salariés concernés ? C'est le mystère la direction n'a pas jugé utile de communiquer sur ce point. Certaines rumeurs parlent de nouveaux locaux sur Marne La Vallée, d'autres des rapatriements sur Massy et Evry.

Où Lars Olofsson ira travailler ? Peut être à Neuilly quartier chic bien connu où Carrefour vient de louer des locaux pour Property ?

Dans quelles conditions se passeront ces transferts, quels indemnités, prises en charge. Il n'est pas neutre pour des salariés qui depuis de longues années vivent et travaillent dans l'ouest de la région parisienne et qui se verront contraint de traverser tout Paris.

Quelle sont les véritables intentions de Carrefour alors que d'autres sites sont sous occupés. Question d'un délégué sur Massy site immense et inexploité: "Pouvons-nous rassurer les salariés sur le maintien du site" ? Réponse : "je ne peux rien assurer. Je vous informe des plans d'action que nous menons afin de pouvoir rester sur le site."

Beaucoup de questions aucune réponse, aucune négociation en cours. Des CCE concernés ne sont même pas informés et il reste moins de douze mois pour se retourner.

Voici une liste non exhaustive des sièges Carrefour

Levallois Perret (groupe et autres) - Les Ullis (CIM) - Massy (CSIF) - Mondeville (CAF) - Neuilly (Property) - Evry (au moins 7 bâtiments éparpillés sur la commune pour plusieurs sociétés dont Hypermarchés, Services marchands, Supply Chain...) - Vitry sur seine (ED)...

Guéret

"Le directeur, pour la bonne marche de son magasin, veut le bien être de ses salariés"

la Montagne qui consacre une pleine page à Carrefour

Dans le même temps la CFDT écrit à la DRS pour se plaindre du stress dans le magasin (voir hyper n°307/09)



EN CHIFFRES

5.116 m²	C'est la surface de l'hyper
156	Salariés, 88 % de CDI, 5 contrats étudiants et 1 contrat d'apprentissage ; 16 cadres, 8,57 % de handicapés
60	C'est le nombre de personnes recrutées en 2009, dont 15 CDI.
61.634 €	C'est la somme consacrée à la formation du personnel en 2008.
1.707 €	C'est la rémunération moyenne mensuelle brute d'une hôtesse de caisse après 6 mois d'ancienneté, sur la base de 35 heures (13,5 mois; plus participation et intéressement). Ajoutons 7 % de remise sur les achats, la gratuité de la cotisation de la carte bancaire de l'enseigne, d'une remise de 5 % sur les achats de service et des facilités de paiement
3.983 €	C'est la rémunération moyenne brute d'un manager métier (8 semaines de congés payés)

Nice TNL

VENDEURS EN GREVE



Eric Charmes
vendeur et délégué
CFDT

Le samedi 5 Décembre les vendeurs des **rayons électroménager, informatique et télévision** ont débrayé de 8h20 à 9h45 pour protester et demander une négociation afin que les vendeurs ne soient pas pénalisés par les remises promotionnelles programmées par

la Direction Nationale. Une réunion avec la Direction en présence des représentants de la CFDT a eu lieu.

Aucune solution ou proposition de la Direction ne fut trouvée dans la journée. La Direction demandant un délai pour faire des propositions.

Les vendeurs acceptent de reprendre le travail pour assurer un service client et laisse une semaine de réflexion à la Direction.

Le Vendredi 11 décembre aucune ébauche de solution n'est envisagée.

Les vendeurs sont donc en grève ce Samedi 12 et Dimanche 13 Décembre 2009 avec le soutien de la CFDT pour montrer leur détermination sans exclure le dialogue afin que cette manifestation de mécontentement ne soit pas reconduite.

La demande des vendeurs est simple :

Les remises nationales programmées par la Direction doivent être faite en caisse, comme il est stipulé sur les affiches publicitaires et non sur les bons de ventes afin que les vendeurs soient payés avec une commission calculé sans remise.

Seule les remises liées à la vente (matériel d'exposition, retour SAV) doivent apparaître sur le bon de vente.

Les remises liées à la politique agressive de l'entreprise ne doivent pas être « payées » par les vendeurs.

La CFDT étudie avec les vendeurs les suites à donner à ce mouvement si la direction maintient sa position.



Carrefour Quai D'Ivry
10, rue Westermeyer 94200 IVRY - 01.46.70.38.20 ou poste 4809
cfdiivry@hotmail.com - cfdt-carrefour.com - cfdt-commerce.fr

LES PRIMES DE L'EPCS FONDENT COMME NEIGE AU SOLEIL !

CARREFOUR lance pour tout le mois de décembre une opération nationale consistant à octroyer - 15 % de remise en caisse aux clients sur le rayon EPCS... (ce genre d'opération devient de plus en plus fréquentes)

Rien de choquant en cela si ce n'est que, les vendeurs signataires de la nouvelle rémunération verront leur prime moyenne désormais basée sur la « marge » diminuer **fortement** ce mois ci, qui est pourtant traditionnellement le plus gros mois de chiffre et donc de prime pour les vendeurs !

En effet, il semble que dans de très nombreux magasins, les responsables de secteur demandent aux vendeurs d'éditer les bons de vente **directement avec la remise de 15 %** alors que celle-ci, comme l'indiquent les panneaux affichés en rayons, doit être effectuée **EN CAISSE!**

Cela a pour conséquence immédiate de réduire à néant la partie variable (part de prime) normalement attribuée à ces articles alors qu'il ne s'agit pas d'une « remise effectuée par le vendeur » (pour raison de « modèle d'expo » ou de remise locale commerciale pour s'aligner sur la concurrence par exemple) mais bien d'une **OPÉRATION NATIONALE PROMOTIONNELLE** décidée par l'entreprise !

La CFDT qui avait dès le projet d'accord (2007), prévu ces risques importants en matière de rémunération pour les vendeurs, **DÉNONCE AUJOURD'HUI AVEC FORCE CE DÉTOURNEMENT DE PRIME.**

**LES VENDEURS N'ONT PAS A FAIRE LES FRAIS
DES DÉCISIONS COMMERCIALES DE
L'ENTREPRISE !**

Vos élus CFDT toujours à votre écoute.

Votre section syndicale C.F.D.T. : Betty FIJQUET - Françoise MONGES - Aziz SLIMANI - Patricia BOUTTIER - Mohamed KARRADAN - Djamel KORICHE - Bruno NEDELEC - Stéphane DESGRANGES - Marlyne DUPE



Thierry Babot
CFDT

La commission de suivi vendeurs produits et services se tient le 14 décembre. La CFDT défendra ces demandes.

Lors du CCE Sogara **Thierry Babot** vendeurs CFDT est intervenue pour rappeler le volontariat en ce qui concerne parcours client 3. Il a soulevé les problèmes sur l'EPCS et demandé si PC3 sera pour tous les magasins ou seulement pour ceux qui ont PC1 ET PC2 Réponse : pour tous les magasins

Il est intervenu fortement pour la radiotéléphone car la situation est inadmissible ils n'ont pratiquement plus de partie variable Il a demandé à FO qui est seul signataire de cet accord de prendre leurs responsabilités et de retirer leur signature comme le prévoit l'article 11 paragraphe 3 de l'accord vendeur du 26 novembre 2007.

Il a également parlé des familles de produits avec des remises importante donc plus de prime pour les vendeurs.

Ivry sur Seine

Le transfert des services financiers

Pour des raisons strictement économiques et financières, CARREFOUR a décidé, à compter du 1er Mai 2010 de transférer l'ensemble des contrats de travail des salariés de stands financiers au sein de la société S2P !

Carrefour met en avant à l'appui de ce projet, la nouvelle réglementation européenne qui, selon Carrefour, « mettrait en péril l'activité du crédit ». En effet, celle-ci impose une réglementation beaucoup plus contraignante quand à la délivrance de crédits aux usagers, ce qui selon Carrefour « pénaliserait » les stands financiers tels qu'ils existent actuellement alors que, toujours selon l'entreprise, les garanties de professionnalisation et de contrôle de la S2P permettrait au contraire le développement accru des crédits et autres produits bancaires à destination de la clientèle.

Carrefour, lors d'une première réunion d'information auprès de l'ensemble des organisations syndicales a déclaré que le transfert des salariés dans la société S2P se fera « automatiquement » par le biais des dispositions légales de l'article L 1124-1 du code du travail qui ne laissera malheureusement guère le choix du « refus » à la très grande majorité des salariés concernés par cette externalisation d'activité.

Toutefois l'entreprise précise que si « quelques » salariés ne souhaitent pas être transférés, elle s'engagerait à « prendre en considération » leur demande sans toutefois remettre, en quelque façon que ce soit, le projet de « Banque Carrefour » qu'elle a décidé de mettre en œuvre.

Cela démontre une nouvelle fois, (si cela était encore nécessaire), le peu de cas que fait l'entreprise du sort et de l'avis des salariés ! Ils sont là pour leur rapporter de l'argent et il faudra qu'ils en rapportent de plus en plus et de plus en plus vite !

En effet, malgré le flou total organisé pour l'instant par Carrefour, malgré les très nombreuses imprécisions et questions restant en suspend, la CFDT redoute d'ores et déjà que le stress engendré par l'atteinte d'objectifs inatteignables, la vente quasi forcée de produits financiers aux clients détenteurs de la Carte PASS, le développement intensif de la Vente à Distance (VAD) ne dégradent encore un peu plus, par la concurrence accrue entre salariés, les conditions de travail au sein de cette société.

Sans compter qu'à ce jour l'incertitude la plus absolue règne sur le statut futur des employés transférés : Quelles conventions ou accord d'entreprise? Quels avantages ? Quelles garanties collectives ? Quelles conséquences en cas de refus de transfert ? Maintien total de l'emploi (1160 postes) ou pas ?...etc...etc

Autant de questions auxquelles l'entreprise n'apporte à ce jour aucune réponse mais pour lesquelles la CFDT restera vigilante et combattive pour que les droits des salariés ne soient pas une nouvelle fois sacrifiés sur l'autel du profit...(bancaire cette fois !!!)

PRES DE 6000 POSTES ONT DEJA « DISPARUS » ENTRE 2008 ET 2009...

NOUS NE POUVONS CONTINUER A LAISSER FAIRE SANS RÉAGIR !

Vos élus CFDT toujours à votre écoute.

Vannes

La section lance une pétition sur le transfert des services financier



Carrefour a décidé que les services financiers doivent tous rejoindre la société S2P

Cela veut dire que le personnel qui y travail actuellement n'aurait d'autre choix que d'accepter ce « transfert ».

Ceux qui ne voudraient pas accepter cette « mutation » se verront démissionnaires (c'est-à-dire pas de prime de licenciement, pas de chômage, etc. ...)

Sur la France 1200 postes sont concernés

Pour notre établissement ce sont 5 employés et un cadre qui « disparaissent ».

Nous allons faire circuler une pétition demandant à ce que, au moins, le personnel puisse choisir de partir à S2P ou rester dans l'hyper.

Nous vous demandons de signer en masse et de vous tenir prêt pour toute autre action.

Ne vous croyez pas à l'abri : le découpage va continuer.

« Le métier de caissière va disparaître petit à petit »
 Chez Carrefour, les scanettes ne sont qu'au stade de l'expérimentation dans la région parisienne mais ce nouvel outil devrait être généralisé dans tout le réseau à compter de l'année prochaine. Déléguée CFDT à Angers, Sandrine Viaud est sans illusion sur les conséquences à en attendre : *« Le métier de caissière va disparaître petit à petit. Nos dirigeants refusent d'en discuter et nos collègues ne sont pas conscientes du danger. Les syndicats ne sont pas contre la technologie mais ils se battent pour le maintien de l'emploi. Or, dans la grande distribution, tous les services se restructurent pour générer des économies. On n'a actuellement rien à proposer aux caissières »*.
 A Carrefour Grand-Maine, l'effectif global serait ainsi passé de 332 à 291 en un an (-12,3 %), avec la non-reconduction des contrats d'intérim et des CDD.

Ouest France: La Zapette s'impose : confort ou danger ?

REPÈRES

La zappette s'impose : confort ou danger ?

Les grandes surfaces adoptent progressivement les « zappettes », ces petits scanners qui permettent aux clients d'enregistrer eux-mêmes les marchandises sans passer de temps. Les caissières doivent-elles les prendre comme une menace ?

Depuis leur apparition il y a environ trois ans dans notre région, les « zappettes » connaissent un succès croissant dans les hyper et supermarchés. Ce système de « self-scanning » fait craindre à maints clients d'être gâcher - ou en « libre-service » où le client s'occupe lui-même de ses achats, généralement moins de 10 - avant de repartir.

Le métier de caissière va disparaître petit à petit
 Chez Carrefour, les scanettes ne sont qu'au stade de l'expérimentation dans la région parisienne mais ce nouvel outil devrait être généralisé dans tout le réseau à compter de l'année prochaine. Déléguée CFDT à Angers, Sandrine Viaud est sans illusion sur les conséquences à en attendre : « Le métier de caissière va disparaître petit à petit. Nos dirigeants refusent d'en discuter et nos collègues ne sont pas conscientes du danger. Les syndicats ne sont pas contre la technologie mais ils se battent pour le maintien de l'emploi. Or, dans la grande distribution, tous les services se restructurent pour générer des économies. On n'a actuellement rien à proposer aux caissières ».

Une « zappette » ou « zappette » ou « scanette »
 Le principe : le « self-scanning » permet au client d'enregistrer lui-même les marchandises avec un scanner portable, au fur et à mesure qu'il remplit son chariot, avant d'arriver en caisse. Il suffit pour cela une « zappette », aussi appelée « zappette » ou « scanette ». C'est l'acte de scanner les articles au « flash » - le code-barres qui figure sur les emballages. Le client est ensuite rendu à une caissière qui va plus qu'à gérer son ordinateur.

Le client est le responsable de son acte
 Le client est responsable de son acte de « self-scanning ». Une vérification de la totalité des produits peut avoir lieu.

L'impact sur le « self-scanning »
 L'impact sur le « self-scanning » est de l'ordre de 10 à 15 % de réduction des effectifs. Les clients sont plus nombreux à acheter et les caissières ne sont pas conscientes du danger. Les syndicats se battent pour le maintien de l'emploi.

Le client est le responsable de son acte
 Le client est responsable de son acte de « self-scanning ». Une vérification de la totalité des produits peut avoir lieu.

L'impact sur le « self-scanning »
 L'impact sur le « self-scanning » est de l'ordre de 10 à 15 % de réduction des effectifs. Les clients sont plus nombreux à acheter et les caissières ne sont pas conscientes du danger. Les syndicats se battent pour le maintien de l'emploi.

Les électroménagers
 Les électroménagers sont une partie des plus électroniques, imprimées et les emballages à la place des codes-barres, qui permettent au client de scanner lui-même les articles. Cela évite de passer de temps à attendre à la caisse. Les clients sont plus nombreux à acheter et les caissières ne sont pas conscientes du danger. Les syndicats se battent pour le maintien de l'emploi.

Douchette en main, cette Angevine qui attend son tour est loin de se poser tant de questions : « La zappette, c'est très commode. Je n'ai plus à tout débiller sur le tapis puis tout remettre dans le chariot. Ça soulage mon dos. Je n'ai pas l'impression que ça déshumanise les caisses. On reste en contact avec les hôtes. Ceci étant, si j'étais à leur place, je m'inquiétera sans doute pour mon avenir ».

LE BLOC-NOTES DU 10 DÉCEMBRE

Caisses automatiques

Difficile d'avoir raison trop tôt

LES FAITS. L'Intermarché de Rennes Longchamps, premier hyper à avoir majoritairement équipé sa ligne de caisses-automates, va être repris par l'enseigne faute d'avoir rencontré le succès. L'hyper avait un budget à + 30 % (suite à un agrandissement), il clôturera l'année à à peine + 10 %, ce qui est économiquement intenable.



l'hyper va être racheté par sa centrale dont la créance gonfle dangereusement. **Faut-il pour autant condamner les caisses automatiques ? Evidemment pas. Le sens de l'histoire commerciale est bien là : faire travailler le client, pour abaisser les coûts d'exploitation et donc, in fine, assurer un positionnement discount (ce que plébiscite précisément le client). C'est ainsi, dans les années 1950, que le libre-service a marginalisé la vente au**

comptoir. Trente ans plus tard, c'est le pompiste qui disparaissait, nouvelle victime d'un consommateur toujours plus cynique, réclamant du service mais préférant s'en passer pour économiser quelques francs sur son plein de carburants. La vision de Christian Legendre n'en était que plus pertinente : les mêmes causes produiront inéluctablement les mêmes effets, d'autant que les technologies (self check-out ou self scanning) sont désormais matures.

La question n'est donc pas tant de savoir si la « libre-servicisation » de la ligne de caisse n'est qu'une hypothèse parmi d'autres, mais bien d'imaginer comment y parvenir. Réponse : avec une certaine progressivité.

A Rennes, Christian Legendre aura donc eu raison... trop tôt. Et tort d'avoir voulu aller... trop vite ! Car la révolution en cours sera forcément lente. D'abord parce qu'elle induit la quasi-disparition d'une corporation que seul le temps peut rendre acceptable. Ensuite, et surtout, parce qu'elle suppose l'adoption de nouveaux gestes et de nouvelles habitudes que chaque client adoptera plus au moins rapidement selon son intérêt et/ou ses aptitudes. Là aussi, le parallèle avec la distribution de carburants laisse imaginer une transition sur une quinzaine d'années. Mais sans pour autant remettre en cause le mouvement. Commerçants et clients ont en effet tant à y gagner. Mais, par principe, c'est la vitesse d'adoption par le client qui fera le déploiement par le commerçant. Et non l'inverse... **O. DAUVERS**

La presse continue de parler des caisses automatiques. C'est ainsi qu'on apprend, par hasard vu le peu d'écho médiatique, que le magasin de Rennes qui avait mis en place 100% de caisse automatique et dont toute la presse parlait jette l'éponge faute de rentabilité !!!

Trop tôt, trop vite c'est pourquoi la CFDT demande un moratoire





Une étude est lancée avec un comité de pilotage

Délégation CFDT:
*Serge Fabret,
Sébastien Docclot,
Viviane Dicharry*

La direction précise que la réunion est une « réunion extraordinaire » suite à la demande écrite d'une organisation syndicale (CFDT) avec comme sujet : le suicide du magasin de Lyon la Part Dieu.

Intervention CFDT : pourquoi les 13 demandes établies par la commission lors de la réunion du 22 septembre ne sont pas à l'ordre du jour ? Nous attendons une réponse à ces demandes. Mme Chavigny signale que cela sera fait lors de la prochaine réunion en 2010. D'autre part, la polyvalence mise en place dans les magasins de petites surfaces sur plusieurs secteurs (ex : épicier qui va en boucherie) est un facteur de stress important.



DRS: Chavigny Marie-Hélène, Beaugard Valérie

Médecin du Travail:
Dr Flandin Valérie

Le risque psychosocial

Le nombre de suicide chez Carrefour est de 4 en 2007, 6 en 2008 et 9 en 2009. Donc en augmentation. Mais nous n'avons aucun chiffre sur les tentatives de suicide !

Concernant le dernier suicide d'une salariée de Carrefour Ollioules retrouvée morte à son domicile, l'enquête est en cours.

Le suicide de Lyon la Part Dieu est le premier sur le lieu de travail.

Mme Chavigny informe que la direction souhaite que l'ensemble des membres de la commission santé et sécurité au travail effectuent la formation normalement dispensée au cadre « Gestion du stress en milieu professionnel » en janvier ou février 2010. Cette demande fait partie des 13 points demandés par la commission.

Une nouvelle étude sur le risque psychosocial va être effectuée par le cabinet STIMULUS dans quatre nouveaux magasins : **AIRE SUR LE LYS, ANGLET, IVRY, VENISSIEUX**. Cette démarche concerne environ 1600 salariés pour une mise en place en janvier 2010.

Les membres de la commission demandent pourquoi ne pas réauditer les quatre magasins de 2007 pour constater l'évolution. La direction répond qu'elle étudiera la demande.

La direction annonce la création d'une instance de pilotage spécifique pour la mise place d'une méthodologie de diagnostic à prévention du risque psychosocial regroupent : 4 DRH, 1 DR, 1 Directeur, 2 Médecin du travail, 2 membres de la commission (nous demandons 6 membres). 1ère réunion prévue pour le groupe de pilotage le 08 janvier 2010

Notre RÊVE
Nos CONVICTIONS
Nos VALEURS

*"Etre l'employeur préféré de
ses salariés ?"*



Carrefour

L'Hyper !

