

CARREFOUR :
Carrefour va supprimer 1.700 emplois en Belgique

Belgique:
Carrefour, en crise, taille dans ses effectifs

Carrefour confirme la fermeture de 21 magasins en Belgique

Carrefour atteint ses objectifs et vise plus de parts de marché en ...

Chez Carrefour, le client choisit ses promotions

Carrefour : "En avant toute !", dicit capitaine Jofsson

Carrefour veut se relancer en France

Carrefour espère se lancer dans le commerce de gros avant l'été

Carrefour : " pas d'amélioration de la conjoncture à CT "

Carrefour : bénéfice net en chute

Carrefour souhaite supprimer 1.600 emplois en Belgique

Carrefour va offrir moins de références en rayon

CARREFOUR : repli des résultats en 2009

Carrefour supprimerait des emplois et des magasins en Belgique

Carrefour 2009 plombé par des charges, objectifs atteints

Les salariés passent à la caisse !

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



Belgique:
le pire scénario

P. 03

Plan de sauvetage pour Carrefour Belgium
Merci de votre attention

Communiqué de presse direction

P. 07



Services financiers où va t-on ?

P. 09

▼ Ouverture

Sommaire et indices page 02

▼ Carrefour Belgium

Le pire scénario ! page 03

Des salariés trop payés ! page 04

Une mauvaise gestion ? page 05

Valse des patrons page 06

Communiqué direction page 07

▼ Banque Carrefour

Quels accords ? page 09

Focus dans un magasin page 10

▼ Conditions de travail

Risques électromagnétiques page 13



« Les gens savent pourquoi ils vont faire leurs courses chez Colruyt et pourquoi ils vont chez Delhaize mais personne ne sait pourquoi il va chez Carrefour. C'est une preuve d'incompétence commerciale. » Jan De Weghe du syndicat FGTB.

« Le temps des actionnaires est révolu. Ce qui s'est passé aujourd'hui a pour but de faire travailler le personnel à un tarif plus bas que la concurrence. Se joindre à ce plan revient à participer au dumping social », M. Van Droogenbroeck du syndicat LBC-NVK.

« Nous sommes pleinement conscients de l'émotion que ces annonces impliquent et nous ferons tout ce qui est possible pour en adoucir les effets » Gérard Lavinay, patron de Carrefour Belgique.

LE POSITIF EST DE RETOUR



Pour Qui ?

**D'abord en Espagne puis en Italie.
Aujourd'hui en Belgique et demain ? Chez nous !
Peut-on, aujourd'hui, croire en Carrefour ?**

CARREFOUR BELGIUM

Carrefour, de nouveau, ferme des magasins



"Les premiers responsables sont les gestionnaires de Carrefour"

**Belgique:
Le pire scénario !**

7 MESURES

Fermetures

14 hypermarchés
(1352 emplois)

7 supermarchés
(320 emplois)

Reprise par Mestdagh (Franchisés) 17 supermarchés

3 hypermarchés

Développement de la franchise
7 magasins

Remise en cause de la convention collective

Blocage des rémunérations

Remise en cause des avantages acquis

Filialisation des sièges

Après l'Espagne, l'Italie, au tour de la Belgique ... et ensuite ?

"Les premiers responsables de la situation de Carrefour sont les gestionnaires de Carrefour et ils le reconnaissent. Il faut aujourd'hui que Carrefour ait un vrai plan industriel. Pourquoi d'autres marques gagnent-elles des clients et Carrefour en perd-il ? Aujourd'hui, ce n'est pas l'emploi qui doit payer, c'est une réflexion globale de positionnement".

Jean-Claude Marcourt, ministre de l'économie (Belgique)

Carrefour va fermer 21 magasins 1.672 emplois passent à la trappe

Lors du conseil extraordinaire chez Carrefour mardi 23 février, la direction belge a dévoilé son « plan stratégique ». Ce seront finalement 1672 emplois sur un total d'environ 15 000 qui vont passer à la trappe et 21 magasins qui vont fermer. Sans oublier les nombreuses réductions de salaire. La société va ainsi fermer 14 hypermarchés et 7 supermarchés, tandis que 7 autres supermarchés seront franchisés.

Jan De Weghe, du syndicat Setca, a précisé que 2992 emplois devraient être sauvés par des réductions salariales. Le plan de restructuration prévoit en fait pour le personnel un changement de commission paritaire, avec des baisses salariales et pertes d'avantages à la clé, a indiqué mardi à l'issue de la réunion Myriam Delmée (Setca). La direction de Carrefour a également annoncé son intention de filialiser son siège, a-t-elle précisé.



Mestdagh (Champion) reprend 20 magasins

Par ailleurs, 3 hypers et 17 supermarchés seront cédés au groupe de distribution Mestdagh.

Les deux entreprises sont liées depuis quinze ans. En 1995, Mestdagh qui exploitait alors l'enseigne "Super M", avait conclu un partenariat avec le français Promodes (qui a fusionné en 1999 avec Carrefour) qui exploite en Belgique l'enseigne des supermarchés Champion.

La restructuration en cours chez Carrefour va permettre à Mestdagh d'étendre son réseau de supermarchés à un prix raisonnable. Mais étant donné que Champion est déjà très présent dans la région de Charleroi, son berceau, et dans celle de Namur, Mestdagh pourrait être tenté de reprendre des magasins à Liège, où il ne possède que sept points de vente et surtout à Bruxelles et dans la province du Luxembourg où il ne possède qu'un magasin. Si reprise il devait y avoir, il s'agirait probablement de supermarchés GB, indiquait la presse ce matin.

Carrefour a perdu son leadership

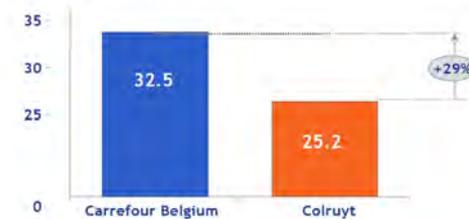
Il y a deux semaines, le groupe, qui a perdu il y a deux ans sa place de leader de la distribution en Belgique, avait indiqué avoir amorcé une phase-test pour la relance de ses quelque 60 hypermarchés présents en Belgique

Actions syndicales à venir

"Rien de crédible ne nous a été présenté mardi en terme de relance de la politique commerciale. C'est le personnel qui va casquer à tout niveau. C'est vraiment du détricotage", a commenté Myriam Delmée.

Des salariés trop bien payés selon la direction !

FP / # hrs prestées (€)



Les mesures conventionnelles

Baisse des conditions de rémunération et de travail : en alignant les barèmes de rémunération sur ceux de la CP 202 (en Belgique il y a comme en

France différentes conventions collective (ici appelés Convention Paritaire), Carrefour veut aller vers une convention moins couteuse !! Passage des hypermarchés en CP 202

Blocage des rémunérations en hypermarchés et en supermarchés intégrés jusqu'à rattrapage de la courbe barémique CP 202. Alignement des sursalaires sur la CP 202 .

Alignant les conditions de travail sur les concurrents les plus performants ... Suppression du paiement du 1/4 heure, des congés propres à l'entreprise ...

Réduire les frais généraux: Frais télécommunication, Frais postaux, Economat consommation énergétique ...

Réduction des frais de siège: Filialisation du siège et passage en CP 218 avec blocage des barèmes salariaux jusqu'à rattrapage de la courbe barémique CP 218

Adaptation de la structure des coûts: Réduction de l'emploi par des départs naturels

Licenciements collectif des 1.352 employés de 14 Hypermarchés, et des 320 employés de 7 Supermarchés pour le 30 juin 2010

Mise en franchise de 18 supermarchés sur 61 et 4 hypermarchés sur 56

Mesures d'accompagnement

Volonté de limiter au maximum les conséquences sociales

Abaissement de l'âge de la prépension (pré retraite)

Autres mesures à déterminer en concertation avec les partenaires sociaux

"Après 10 ans d'efforts, 27 hypermarchés et 25 supermarchés sont structurellement déficitaires

Au total, 4.664 emplois sont concernés par ces magasins en danger

Nous devons, ensemble, tout faire pour sauver un maximum de ces emplois

C'est pour maintenir son activité intégrée que Carrefour Belgium propose un plan d'actions drastique"

La direction

Carrefour est-il en capacité de remonter la pente ?

Force est de constater que partout sa position de leader s'effondre.

Après le départ de ces concepteurs (Defforey, Fournier, Halley) Carrefour a perdu son savoir faire.

Aujourd'hui un actionnaire pressé de rentrer dans ses frais et peu concerné par la grande distribution,

des dirigeants qui passent et trépassent avec de très bons émoulements.

Faute d'un concept commercial on met en place un concept anti-social.

Et ce sont comme toujours les salariés qu'on invite à payer la facture de l'incompétence.

Carrefour Belgique , une mauvaise gestion ?

La mesure radicale envisagée par le groupe de grande distribution s'explique par des performances médiocres de la filiale belge. En 2009 le chiffre d'affaires a reculé de 2,2 %.

En 2009, le concurrent Colruyt a dépassé Carrefour en parts de marché et surtout est beaucoup plus rentable. Le distributeur belge affiche une marge opérationnelle de 6,8 % contre seulement 1,3 % pour le français. "Un magasin sur deux perd de l'argent".

A l'instar de la France, le pays souffre d'une consommation en berne. Mais, "ce n'est pas tant l'économie belge qui a un problème, explique-t-on à la direction du groupe, mais Carrefour qui a ses propres ennuis. On est arrivé à un point où il faut prendre des décisions et agir." La situation de la filiale belge pose problème depuis 1999. Lors de la fusion entre Carrefour et Promodès (enseignes Continent, Champion, Shopi, 8 à Huit), présentée comme "la fusion du siècle" le groupe hérite d'une participation dans GB, la chaîne de supermarchés belges. Un peu moins d'un an plus tard, en juillet 2000, Daniel Bernard, alors PDG de Carrefour, prend le contrôle à 100 % de l'entité.

Mais, en dépit des efforts pour mener à bien cette fusion, les performances du groupe en Belgique restent décevantes. Les mesures pour inverser la situation s'enchaînent. En 2007, Carrefour annonce la fermeture de 16 magasins représentant 900 emplois.

Ce plan d'économie ne suffira pas. Et la vente de la filiale belge est évoquée. En 2009, le patron du distributeur local Delhaize, Pierre-Olivier Beckers, se déclare même candidat à la reprise si le français l'envisage. Mais rien n'aboutit. Aujourd'hui, Lars Olofsson, patron de l'enseigne depuis janvier 2009, a donc décidé "d'agir". "La situation n'est pas saine sur le plan de la performance et cela, depuis l'acquisition de GB il y a dix ans, expliquait au Monde M. Olofsson, lors de la présentation des résultats annuels du groupe le 19 février. En 2009, nous avons étudié différentes options. Le temps de l'action est venu."

Cette mesure s'inscrit aussi dans un vaste plan de transformation d'un groupe en perte de vitesse depuis plusieurs années. Après l'annonce de bénéfices annuels en chute de 74% en 2009, le nouveau patron doit faire montre de son engagement pour améliorer les performances.

Après avoir réalisé 590 millions d'euros d'économies en 2009, Carrefour mise encore sur 500 millions d'euros supplémentaires en 2010. Dans ce cadre, la restructuration de la filiale belge est stratégique.

À propos de Carrefour Belgium

Carrefour est le plus grand distributeur de Belgique et emploie quelque 15 000 collaborateurs qui, ensemble, ont réalisé un chiffre d'affaires commercial de 5,271 milliards d'euros en 2008. Carrefour, ce sont 627 magasins, dont 57 Carrefour Hypermarchés, 378 Carrefour GB/Markets, 191 magasins de proximité Carrefour Express et 1 magasin Rob (fin 2008).



Les représentants Belges au Comité européen Carrefour.

Les syndicats de Carrefour critiquent la valse des directeurs

03 juillet 2009

La chaîne de supermarchés Carrefour Belgique a récemment remplacé le Français Marc Oursin par un autre Français, Gérard Lavinay, à la tête de l'entreprise. Un changement de pouvoir que les syndicats ne comprennent pas, indique vendredi le quotidien Gazet van Antwerpen.

Marc Oursin, qui ne comprend pas le néerlandais, avait à l'époque reçu l'ordre de repositionner les anciens magasins GB repris par la français Carrefour en 2 000. Carrefour perd depuis des années déjà des parts de marché et Paris veut remettre Bruxelles sur la bonne voie. Une mission que Marc Oursin n'a vraisemblablement pas réussi à remplir.

Incompréhension syndicale

Mais l'envoi d'un nouveau patron français par la chaîne suscite l'incompréhension des syndicats. Jan De Weghe (SETCa) déplore que "les représentants du personnel ne soient une fois de plus pas tenus au courant de cet énième réaménagement au sein du groupe. Carrefour ignore ainsi à nouveau les principes de base les plus élémentaires du dialogue social".

Le nouveau patron du groupe, Gérard Lavinay, débutera dès lors en septembre dans une ambiance tendue. Les syndicats souhaitent notamment qu'il apporte des explications à l'annonce d'un nouveau plan d'économies élaboré par Paris.

Valse des patrons à quatre temps

Gilles Petit, Gilles Roudy, Marc Oursin, Gérard Lavinay... les patrons français se sont succédés à la tête de Carrefour belgium. Sans parvenir à restaurer sa rentabilité.

* Gilles Petit (2000-2004)



Le premier patron de Carrefour Belgique n'a pas démerité. Ayant hérité d'une entreprise en quasi faillite, il a redressé les comptes et a su, un moment, enrayer la chute de ses parts de marché. Mais l'homme n'a pu terminer son oeuvre et Carrefour s'en mord peut-être les doigts aujourd'hui. En 2004, il a été appelé à des fonctions européennes au sein du groupe avant d'être nommé directeur exécutif pour la France, son marché phare. Fort de plus de 25 années de maison, Gilles Petit vient d'être remplacé à ce poste par le britannique James McCann (ex Tesco). Le voilà désormais "chargé de mission" auprès du patron du groupe Lars Olofsson. A ce titre, on peut penser qu'il aura été consulté dans l'élaboration de ce que d'aucuns qualifient d'"opération de la dernière chance" pour la filiale belge.

* Gilles Roudy (2004-2006)



Autodidacte, Gilles Roudy (55 ans) a, selon ses propres dires, été formé à "l'école Carrefour". Après une année de médecine peu fructueuse et un passage chez Casino, il a débuté chez Carrefour il y a 30 ans comme simple caissier. Mais à force de travail et de formation, ce Français, père de trois enfants a gravi de nombreux échelons qui lui ont valu d'entamer en 2000 une carrière internationale. Il a dirigé la filiale turque avant de débarquer en Belgique en 2004. Mais il n'est pas parvenu à enrayer la baisse des parts de marché chez nous. D'où son remplacement en 2006 par Marc Oursin. Depuis, Gilles Roudy a pris en charge le marché polonais avant de quitter l'été dernier Carrefour pour devenir directeur commercial et marketing chez Real, l'enseigne d'hypermarchés du géant allemand Metro. J.-F. S

* Marc Oursin (2006-2009)



Encore un patron français pour la filiale belge formé dans le moule Carrefour. Ingénieur agronome de formation, nanti d'une expérience dans le hard discount et à l'international (il a dirigé les marchés asiatiques: Thaïlande, Corée du Sud, Taïwan), Marc Oursin (48 ans) s'est lui aussi cassé les dents sur ce marché décidément maudit pour le n°2 mondial de la grande distribution. Ce n'est pas faute, pourtant, d'avoir essayé de le dynamiser : rationalisation des formats et des enseignes (avec au passage la suppression de la célèbre boule rouge de GB), percée dans les magasins de proximité, initiatives commerciales (cartes de fidélité et de paiement, nouveaux services...), etc. Mais son style sec et cassant est très mal passé en interne et Marc Oursin s'est continuellement opposé à des syndicats peu tendres. La fermeture fin 2007 de seize supermarchés GB intégrés et leur réouverture par des indépendants ainsi que la création de l'hypermarché de Bruges (un magasin régi par une commission paritaire moins favorable aux travailleurs) ont pourri le dialogue social. Humiliation suprême, c'est sous sa direction que Carrefour s'est vu dépasser l'an dernier par Colruyt (selon les chiffres du consultant Marketing Map). Une goutte d'eau qui, sans doute, a fait déborder le vase.

* Gérard Lavinay (2009-...)



Arrivé l'été dernier pour succéder à Marc Oursin, Gérard Lavinay s'est d'entrée claquemuré dans un mutisme total, fuyant tout contact avec la presse. On comprend mieux à présent pourquoi. Ce père de deux enfants a, entre autres, dirigé, et fermé, la filiale chilienne. Suivra-t-il le même parcours en Belgique? C'est la menace qui pèse en cas de refus du plan qu'il doit annoncer aujourd'hui. Son profil fait toutefois davantage penser à un recentrage sur les supermarchés. Il a en effet été à la tête pendant quatre ans des supermarchés Champion en France dont il a piloté le passage en Carrefour Market. Homme de terrain, spécialiste de la logistique, vrai commercial, Gérard Lavinay paraît taillé sur mesure pour le poste. D'autant qu'on l'a dit habile avec les syndicats. Mais c'était en France. Chez nous, c'est une autre paire de manches...

J.-F. S. 23/02/2010 L'Echo.be (extrait)



Communiqué de presse de Carrefour

Carrefour veut se donner les moyens pour pérenniser son activité

La Direction a annoncé son intention de prendre des mesures pour assurer l'avenir de Carrefour Belgium

Bruxelles, le 23 février 2010 – Lors du Conseil d'Entreprise Extraordinaire qui s'est tenu ce mardi matin, la Direction de Carrefour Belgium a annoncé aux représentants du personnel son intention de mettre en œuvre une série de mesures destinées à relancer le commerce et à adapter la structure de coûts. Outre une série de mesures structurelles qui concernent l'ensemble du personnel, 21 magasins devraient être fermés. L'objectif est d'assurer l'avenir de Carrefour Belgium.

Le contexte

En 2000, lors de sa reprise par Carrefour, le groupe GIB était au bord de la faillite. De 2001 à 2009, Carrefour a fortement investi en Belgique pour redresser la situation. Les problèmes aigus que connaissait GIB ont, depuis, pu être quelque peu résorbés. Une solution en profondeur, capable de donner à Carrefour la puissance nécessaire pour renouer avec le succès sur le long terme, n'a toutefois pas pu être dégagée.

Le bilan de ces efforts est donc décourageant : Carrefour Belgium présente toujours une structure de coûts qui ne permet pas d'assurer une activité rentable. Le coût horaire (à savoir le rapport entre les frais de personnel et le nombre d'heures prestées) est l'un des éléments prédominants de cette structure

de coûts : il est, chez Carrefour, nettement plus élevé que chez la concurrence.

Le chiffre d'affaires, tant des hypermarchés que des supermarchés intégrés, baisse d'année en année. De nombreux magasins affichent un EBIT négatif depuis plusieurs années. En conséquence, les parts de marché continuent à baisser.

Tous ces éléments hypothèquent les chances de réussite futures de Carrefour Belgium.

Et bien évidemment, l'environnement économique difficile que nous connaissons depuis un an et demi en Belgique ne fait qu'accentuer cette tendance négative propre à Carrefour Belgium.

Des mesures en profondeur doivent être prises immédiatement pour éviter de nouvelles pertes.

Après 10 ans d'efforts, 27 hypermarchés et 25 supermarchés sont structurellement déficitaires. Au total, 4.664 emplois sont concernés par ces magasins en danger.

Gérard Lavinay, CEO de Carrefour Belgium explique : « Nous devons prendre des mesures mais l'objectif que nous poursuivons est clair : assurer une activité durable et sauver un maximum d'emplois. Pour ce faire, il est de notre responsabilité d'agir en relançant le commerce et en adaptant nos structures de coûts ».

Des efforts structurels

C'est dans ce contexte que la direction de Carrefour Belgium a annoncé ce mardi au Conseil d'Entreprise Extraordinaire son intention de procéder à toute une série de mesures destinées à faire de Carrefour Belgium une entreprise avec une croissance durable et rentable. Six leviers ont été identifiés à cet effet :

1. D'abord, la direction de Carrefour a l'intention d'aligner les barèmes de rémunération sur ceux de la concurrence. Cette mesure, qui permettra de sauver de nombreux emplois dans les magasins intégrés, sera atteinte en faisant passer les hypermarchés en commission paritaire 202 (à laquelle appartiennent également Delhaize et Colruyt), en alignant les sursalaires sur la commission paritaire 202 et en bloquant les rémunérations jusqu'au rattrapage de la courbe barémique de cette commission paritaire. Carrefour Belgium a également l'intention d'aligner certaines conditions de travail sur celles du marché.

2. Pour les supermarchés intégrés, situés en Wallonie et certains à Bruxelles, une solution qui permettrait de sauver un grand nombre de magasins en danger est envisagée. Il s'agit d'un renforcement du partenariat avec le groupe Mestdagh, qui s'est déclaré intéressé à reprendre 17 supermarchés, ainsi que même éventuellement 3 hypermarchés.

3. Dans le même domaine, Carrefour a l'intention de s'appuyer sur le développement de la franchise pour assurer un avenir à plusieurs supermarchés. Cela devrait permettre de trouver une solution pour 7 magasins déficitaires dans le modèle intégré : Antwerpen•Lange Lozanna, Brugge•Scheepsdaele, Bruxelles•Tomberg, Grimbergen, Hoboken, Ostende et Tielt.

4. La Direction de Carrefour a par ailleurs décidé d'investir 300 millions d'euros sur trois ans pour remodeler des magasins et relancer la dynamique commerciale. Ces efforts permettront notamment de transformer les GB en Carrefour Market, de déployer les nouveaux concepts pour les hypermarchés Carrefour, de poursuivre l'expansion du réseau Carrefour Express et de développer de nouvelles initiatives comme par exemple Carrefour Online.

5. La Direction de Carrefour Belgium annonce encore vouloir mener une bataille contre les frais généraux inutiles, notamment en renégociant de manière systématique tous les contrats de prestation pour 2011, en réduisant l'ensemble des frais généraux sans toucher au confort du client et en poursuivant les efforts déjà entrepris en matière de réduction de la consommation énergétique. Ce faisant, Carrefour Belgium envisage d'économiser 25 millions d'euros entre 2009 et 2012.

6. Enfin, Carrefour Belgium a l'intention de transférer les activités du siège au sein d'une nouvelle filiale, Carrefour Management Services (CMS), qui ressortira quant à elle de la commission paritaire 218 (commission paritaire nationale auxiliaire pour employés). Cette intention devrait être mise en œuvre d'ici fin 2010. Les travailleurs du siège présents au moment de ce transfert d'activité seraient transférés dans CMS en application de la CCT 32bis. Des réductions d'effectifs au siège seraient réalisées sur base de départs naturels.

Si ces mesures peuvent être mises en œuvre, elles devraient permettre à Carrefour Belgium de sauver 2.992 emplois.

Intention de fermeture de magasins

Les 6 leviers évoqués ci-dessus ne suffisent cependant pas pour relancer Carrefour. Aucune solution ne permet en effet d'envisager la poursuite des activités de 14 hypermarchés et de 7 supermarchés qui sont structurellement en perte.

La Direction de Carrefour Belgium a donc annoncé son intention de procéder à la fermeture de 14 hypermarchés : Brugge Sint•Kruis, Casteau, Eupen, Genk, Haine•Saint•Pierre, Jumet, Kuurne, Mechelen Noord, Middelkerke, Mouscron, Ronse, Sint•Peters•Leeuw, Westerlo et Zwijnaarde. Cette intention

de fermeture entraîne l'intention de procéder au licenciement collectif des 1.352 employés de ces 14 magasins. Carrefour a également l'intention de procéder à la fermeture de 7 supermarchés structurellement en perte Antwerpen Gitschotellei, Antwerpen Linkeroever, Genk Centrum, Gent Groene Vallei, Kortrijk Walle, Maaseik et Maasmechelen M2. On parle ici de 320 employés qui seraient concernés par cette intention de licenciement collectif.

La Direction envisage de procéder à ces fermetures au plus tard le 30 juin 2010.

Etapas suivantes

« Nous sommes pleinement conscients de l'émotion que ces annonces impliquent et nous ferons tout ce qui est possible pour en adoucir les effets », affirme Gérard Lavinay. « Néanmoins, ces projets sont indispensables pour assurer l'avenir de Carrefour Belgium ».

La Direction entreprend avec les partenaires sociaux la procédure d'information et de consultation prévue par la loi Renault, dans le respect mutuel de chacun, avec une intention permanente de dialogue. Elle mettra tout en œuvre pour permettre le meilleur dialogue social possible et elle compte sur les représentants du personnel pour entamer un dialogue serein, efficace et constructif.

La Direction a invité les représentants des travailleurs à lui transmettre par écrit leurs questions et à formuler leurs alternatives. Elle veillera à répondre à toutes les questions posées et à toutes les demandes d'informations complémentaires qui pourraient être utiles dans le processus de consultation. Dès le début du mois de mars, la Direction invitera les 3 conseils d'entreprise à se réunir ensemble de manière très régulière.





Quels accords pour les salariés des services financiers transférés chez S2P pour fin mai 2010 ?

Personne ne sait ce que deviendront les acquis sociaux.

La CFDT demande que les accords soient négociés avant le transfert.

Soutenez vous cette demande ?

Que des incertitudes sur l'avenir des salariés des services financiers et de leur futur statut.

Le document remis par la direction générale à la commission emploi du 20 janvier dit en préambule ceci: "l'adaptation du statut collectif conventionnel hypermarché mis en cause par les effets des dispositions légales (comprendre ici art. L 1224-1 et suite) fera l'objet d'une négociation au sein de S2P après le transfert dans le cadre de la recherche de la conclusion d'un "accord de substitution".

A chaque page la direction précise "sauf signature d'un accord de substitution" ou sur des "intentions".

Comment après cela croire que les salariés conserveront tel ou tel avantage ?

Comment croire que les salariés qui ont refusé la RVI ou la charte de déontologie ne seront pas obligés de le faire ?

On peut trouver ainsi dans les autres CCE des sociétés Sogara ou Hyparlo autant de contradictions.... que personne ne relève se contentant des affirmations de Carrefour.

Les élus CFDT de Vannes ont posé à leur directeur quelques questions pertinentes sur l'avenir des accords conventionnels chez S2P.

Conformément à l'article L 2323-4 du code du travail, des cours de Cassation des 19 décembre 1990 et 14 avril 1996, nous vous serions reconnaissants de répondre, par écrit et de façon motivée, lors de la réunion extraordinaire du Comité d'Établissement du 26 février 2010 aux questions suivantes :

Quel accord, qui va le négocier ?

Nous avons obtenu quelques informations partielles et non officielles du Comité Central sur le « projet » Banque-Carrefour. Cela ne nous suffit pas pour nous faire une idée précise des réponses et explications apportées par la Direction Générale aux questions posées lors de ces CCE sur le « projet » Banque-Carrefour. Nous vous demandons donc de nous remettre, suffisamment tôt, les procès verbaux de ces deux CCE.

Suite à l'intervention de Monsieur Masset (DRH) lors de la coordination CFDT des 3/4/5 février 2010, il apparaîtrait que des élections dans la nouvelle structure

S2P auraient lieu lors du premier semestre suite au transfert. A-t-on eu l'accord de l'ensemble des organisations syndicales présentes à la S2P et de Monsieur l'Inspecteur du Travail concerné pour que ces élections puissent se tenir et que soit ainsi raccourcis les mandats en cours des élus S2P (rappel : les élections ont eu lieu en février 2009) ? Quelles sont les organisations présentes à S2P ?

Doit-on comprendre dans les « intentions S2P » qu'éventuellement ce serait les instances représentatives actuellement en place à S2P qui négocieraient après transfert ?

Pourquoi un comparatif puisqu'on ne connaît pas le nouvel accord ?

Dans la mesure où il a été dit, lors de la commission emploi nationale du 05 janvier 2010 que « la direction rappelle que le transfert emporte la fin des accords Carrefour et de l'accord S2P actuels et qu'aucun engagement ne peut-être pris par la Direction de Carrefour sur le nouveau statut » A quoi sert donc le comparatif entre les avantages Carrefour et S2P ?

De plus, dans les « conséquences sociales » du « projet » Banque-Carrefour comment pouvez-vous donner plusieurs exemples d'avantages qui seraient conservés (hors accord de groupe) pour les salariés des services financiers actuellement en place ?

Quel ticket restaurant ?

On relève, d'autre part, des contradictions entre ce qui s'est dit lors de la commission emploi nationale du 20 janvier 2010 et le document que vous nous avez remis. Par exemple il a été dit, lors de cette commission, que « seuls les salariés qui ont un restaurant d'entreprise seraient intégrés au régime des

tickets restaurants » (commission), et des « intentions S2P » où il est dit que « ces tickets restaurants seraient maintenus pour les salariés bénéficiant avant le transfert de tels tickets » ?

Quels produits à vendre ?

S2P « exerce une activité de fournitures à la consommation, de gestion de portefeuilles de valeurs mobilières, de courtage aux assurances, de services d'investissements et de monétique », et que « l'extension géographique de l'offre des produits et sa distribution sera faite dans 194 magasins » Faisons-nous partis de ces 194 magasins ?- Si oui, à quelle date effective l'extension de ces produits prendra-t-elle effet ?

Refus de transfert ?

Lors de la coordination CFDT, Monsieur Masset a assuré que « des reclassements seraient faits dans les établissements où sont actuellement les personnes concernées, si celles-ci ne désiraient pas être transférées ». Qu'en est-il dans notre établissement ?

Pouvez-vous nous donner l'assurance que les salariés qui n'ont pas acceptés la RVI, et qui accepteront le transfert, ne seront pas obligés d'accepter celle-ci après leur transfert ? S'ils y sont contraints, à quelle date cela se fera après le transfert ?

Quelle conséquence sur le magasin ?

Concernant l'EBIT que « les tableaux de bord des magasins demeureront inchangés et qu'ils mentionneront la quote-part d'EBIT de S2P ». Ceci pendant combien de temps ? Cela n'est-il pas en contradiction avec l'autonomie dont doit disposer une entreprise différente de la notre ?

Focus dans un magasin

10 salariés concernés : 1 cadre, 9 salariés. 7 sont pour basculer dans le projet, 3 contre.

Nous avons déjà fait des demandes il y a plus d'un mois à notre Directeur pour reclasser une salariée à ce jour nous n'avons toujours pas de réponse... Une autre salariée a fait un courrier en AR à notre Direction jeudi dernier pour lui signifier qu'elle ne souhaitait pas aller chez S2P et elle a fait 4 demandes de reclassement.

Les raisons de son refus: d'abord la RVI qui passe mal et crée des "problèmes" entre les gens Pour elle, être salarié Carrefour est une sécurité pour conserver son emploi (!) car les salariés des banques vivent sous la pression constante des résultats à obtenir par rapport aux objectifs à atteindre et elle ne veut pas de cette pression supplémentaire (qu'elle ressent déjà depuis la mise en place de la RVI). Moralement, elle ne peut pas vendre du crédit à des gens déjà endettés car elle sait que cela va être un des objectifs prioritaire à atteindre chez banque Carrefour. Bref elle ne veut pas travailler sous la contrainte et la pression constante des résultats qu'il faudra obtenir chez banque Carrefour.

Pour info et en ce qui concerne les 7 autres salariés qui souhaitent continuer l'aventure... 4 partent en retraite dans 3 ou 4 ans dont une dans 2 mois, donc elles tentent le drop.

Focus dans un magasin

Nous avons eu la consultation sur le transfert à la S2P. Parmi les membres du CE nous avons deux salariées concernées par ce transfert.

Nous nous sommes abstenus pour le vote malgré le soit disant reclassement des salariés (notre patron l'a tellement bien vendu que personne n'a été convaincu de la reprise des personnes qui n'accepteraient pas le transfert)

Trois personnes sont concernées, une ne signera pas pour la S2P et deux restent très indécises

Quels reclassements "dans la mesure du possible" ?

L'exemple de Lorient

Il semblerait que la présentation du CCE de continent 2001 concernant les stands financier ne soit pas le reflet de la réalité.

En effet lors de la présentation, il nous a été annoncé que les salariés ne souhaitant pas basculer sur S2P feraient trois souhaits de reclassement dans le magasin puis après échange avec le directeur, seraient reclassés en fonctions ces souhaits.

Or lors de la présentation de ce projet au CHSCT de Lorient, les seuls postes envisageables étaient au rayon traiteur, fruits et légumes et PGC. Quid des souhaits des salariés?

Notre directeur interpellé à ce sujet a suspendu la séance pour téléphoner à la DRS et soudain apparaît la formule magique: la direction prendra en compte les souhaits des salariés "**dans la mesure du possible**".

Tout le monde sait qu'une telle formule enlève toute substance à un accord et que dans ces conditions les

voeux des salariés ne seront pas ou peu pris en compte.

L'entreprise pour faire aboutir son projet proposera aux salariés des postes peu attractifs, comme ce fut le cas à Lorient, pour que tous acceptent de basculer sur S2P. Le même problème se posera si une personne ayant opté pour le transfert souhaite revenir en magasin.

Deviennent les salariés reclassés au stand financier pour inaptitude. Nous avons eu la réponse en réunion, ils seront licenciés.

S'agissant du CHSCT de Lorient nous avons refusé de nous prononcer, en attente du PV du CCE ou de progrès sur les propositions de postes.

On ne peut donc pas parler de garanties de reclassement.

Lorsque nous sommes rentrés du CCE, nous avons échangé avec les personnes concernées et avons mis en avant les avancées obtenues par la CFDT.

Si toutes les avancées sont, comme le prétant la DRS, soumises à la mesure du possible alors on fait du sur-place.

Le plus grave dans cette affaire c'est le nombre de personnes concernées et les drames qui vont être engendrés, aussi bien pour les salariés qui n'auront d'autre choix que de basculer dans S2P, que pour ceux qui accepteront des postes imposés par la direction sans parler de ceux licenciés pour inaptitude.

Si S2P veut fonctionner ce n'est sûrement pas en ayant dans ses effectifs des salariés contraints de travailler dans une entreprise qu'ils n'ont pas choisie.

Il me semble urgent que la DRS retire ce "dans la mesure du possible", par honnêteté autant pour les employés des stands financiers que pour les représentants du personnel qui croyaient en sa bonne foi, il en va de sa crédibilité.

Focus dans un magasin

Effectifs : 6 employés et 1 manager = tous acceptent de passer chez S2P.

Dans les 6 employés, il a y a 2 temps pareils à 30H, le directeur annonce qu'ils passeront à 35H.

La direction confirme les dispositions suivantes : possibilité de revenir dans l'hyper 4 mois après le passage chez S2P (cela confirme les propos de JL Masset en coordination, MH Chavigny avait quant à elle annoncé 3 mois en CCE), les salariés bénéficieraient des dispositions de mobilité interne de la GPEC.

Consultation du comité d'entreprise: FO : vote favorable (2 voix), Encadrement : favorable (1 voix), CFDT : abstention (3 voix) : motivation de notre vote conditionnel utilisé pour les garanties conventionnelles (sauf si conclusion d'un accord...), article L. 1224-1 inapplicable dans ce cas de figure. Par contre, le projet semble viable économiquement (c'est pourquoi nous ne votons pas contre).

Mode d'emploi par l'exemple

En premier faire le point avec la RH et contrôle des bulletins de salaires et avenants pour voir tous les contrats stand financier. Ne pas oublier les contrats suspendu ou absents longue maladie.

Le plus important est de bien informer tous les salariés concernés. Hors à ce jour aucun écrit de la part de la direction générale concernant les garanties à part les présentations succinctes des CCE mais aucun procès verbal.

Echange en commun avec les salariés et les élus CFDT et réponse aux interrogations

Remise aux salariés concernés de toutes les présentations depuis décembre 2009 sur stand financier (Souvent CFDT)

Travail en amont avec le directeur en local pour anticipation

Entretien individuel avec les élus pour prendre note de leurs desiderata

Se préoccuper des conditions de travail futures. Il faut obtenir des conditions décentes de travail !

Il faut se battre en local pour obtenir le meilleur reclassement possible !

Focus dans ce magasin

La réunion du comité d'entreprise est prévue le 18 février pour une convocation donnée le 6 février 2010.

9 contrats au stand financier

6 passe acceptent de passer chez S2P dont un contrat pro, un contrat en alternance,

3 personnes refusent dont une qui a 58 ans et ira en caisse.

Focus dans un magasin

Après avoir donné toutes les infos en notre possession depuis quelques mois aux personnes concernées (3 dont 1 niveau 4) et de les avoir vu pour répondre dans la mesure de nos moyens à leurs interrogations (conventionnelles pour la plupart et avantages CE) elles ont choisi d'intégrer S2P car elles aiment ce qu'elles font et ne veulent pas revenir en caisse ou autre.

La CFDT s'est abstenue au CE après délibération avec les personnes concernées

CDFT 2 abstentions, CGT 2 contre, Encadrement 1 pour

Un des refus est suite à un avis médical qui lui conseille de ne pas rester dans ce milieu qui lui engende beaucoup de stress. La salariée ne supporte pas d'avoir des objectifs et ne veut pas de la RVI. En attente de proposition de sa part pour un reclassement (4 choix).

Les élus vont contacter le directeur pour lui trouver un poste avec tout de moins des garanties au niveaux des horaires

Une personne est en arrêt de maladie depuis 1 ans et va accoucher. Elle n'a jamais eu un contrat stand financier mais un contrat de caissière (!!). Elle est OK pour retourner à son poste d'origine mais après son congés parental.

Exemple conditions de travail dans notre magasin: Comment faire avec seulement deux bureaux. Une demande officielle a été adressé au directeur pour avoir une réponse de S2P sur le nouveau local.

Focus dans un magasin

Aujourd'hui, j'ai (secrétaire du CE) reçu l'ordre du jour des réunions extraordinaires du CE que je n'ai pas signé et qui a été fait unilatéralement par le directeur. Il subit la pression de la Direction générale pour faire les réunion avant le 15 février.

Ils font tout et n'importe quoi, ils ne respectent pas les 15 jours pour le CHSCT, les ordres du jour ne sont pas fait conjointement.

Dès demain je vais voir le directeur et lui rappeler quelques règles en ce qui concerne la consultation des instances CHSCT et CE. Les DRH essayent de dédouaner les Directeurs, car ils nous disent qu'ils n'ont pas le choix que cela vient d'arriver par notes et qu'ils doivent respecter les dates butoires.

Nous ne sommes pas des chambres d'enregistrements, il n'est pas question qu'ils ne respectent pas la législation.



Les employeurs et les salariés peu conscients des risques électromagnétiques sur le lieu de travail

Avec l'explosion des nouvelles technologies sur le lieu de travail: téléphones DECT, bornes WIFI et antennes relais, claviers et souris d'ordinateurs, téléphones portables.... et l'arrivée des nouvelles technologies comme les puces RFID, la question de l'impact des ondes électromagnétiques sur les conditions de travail se pose.

Les salariés sont de plus en plus soucieux de leurs conditions de travail.

« En l'absence de mesures préventives prises par les employeurs pour limiter les expositions, les salariés peuvent être sujets à des troubles variés, tels que des fourmillements, des migraines, des nausées, des rougeurs, des arythmies, des vertiges ou des troubles de la concentration, atteste le Président du Centre de Recherche et d'information indépendantes sur les rayonnements électromagnétiques (CRIIREM).

Le problème est que, pour l'heure, trop peu d'employeurs (et de salariés) ont conscience des dangers liés aux ondes électromagnétiques. Selon le CRIIREM, seuls 5 à 6% des comités d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT) les appréhendent.

Pourtant, même si les scientifiques sont encore divisés sur la question, il apparaît que les radiations émises à des fréquences même très basses seraient cancérogènes.

Les employeurs tenus de protéger la santé de leurs salariés

Les employeurs sont juridiquement tenus de protéger la santé physique et mentale de leurs salariés. Par ailleurs, ils sont soumis à une directive de 2004, des normes de compatibilité électromagnétique européennes et françaises (NF-EN 61000) et un décret limitant à 3 volts/mètre le seuil d'exposition dans les bureaux.

Cet arsenal de textes contraint donc les entreprises, en théorie, à effectuer un état des lieux électromagnétique pour ne pas dépasser ces valeurs d'exposition et à engager une réflexion ergonomique liée à la santé de leurs salariés (en particulier les femmes enceintes et les personnes portant des implants électroniques). En cas de dépassement des valeurs limites, mesurables à l'aide de sondes, tout employeur est tenu de prendre des mesures sur le champ.

Prise de conscience timide

Certaines entreprises, soucieuses des conditions de travail, commencent cependant à prendre conscience des risques. Mais ces démarches d'entreprises ne sont pas encore légion. Les moyens techniques de résoudre les problèmes d'exposition des salariés aux ondes électromagnétiques sont pourtant assez simples et nombreux. En effet, il suffit parfois de déplacer des antennes wifi ou un transformateur, de gagner la télécommande d'un système de climatisation pour réduire les seuils d'exposition. Certains matériels émetteurs d'ondes (comme les souris d'ordinateurs) peuvent aussi être remplacés par des systèmes innovants à infra-rouge. En somme, autant de solutions qui vont dans le sens du principe de précaution...

Novethic





**Journée
d'action syndicale
le 23 mars**

L'Hyper !

