cfdt des choix, des actes Coordination Carrefour

L'Hyper

N°324/10
5 avril 2010
26 pages

La gazette des délégués CFDT Carrefour

NAO
Relocalisation
Restructuration
Procès Smic
Fermetures Belgique
Dénonciation Italie
…

La CFDT bat le tambour

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

ouverture

Sommaire et indices

Ouverture

Sommaire et indices **page 02**

Actions 2010

Après les NAO, l'action ? **page 03**

NAO encadrement

"Négociation" 30 mars **page 06**

Titres restaurant

Une avancée mal ficelée **page 09**

A la cantine, on mange bien **page 10**

Informations

Des gazettes… **page 11**

International

A l'heure du Brésil **page 12**

De Rome à Bruxelles **page 14**

Relocalisation des sièges

Tracts à Evry siège **page 17**

Fermeture des SAV

Primes de départ **page 18**

Services Financiers

Quelle convention ? **page 20**

SMIC

On passe aux prud'hommes **page 21**

1000 salariés d'Auchan **page 24**

1500 salariés Carrefour market **page 25**

La direction propose un accord sur l'organisation des Horaires îlots. Demander le projet d'accord à vos élus. Analyse dans le prochain hyper.

Guy Laplatine DSC remet 4900 pétition à la direction

Auchan

Grille + 1,20% (0,5% en avril et 0,7% au 1er septembre) Pour les niveaux 2B : + 1,40% (0,7% au 1er avril et 0,7% au 1er septembre) Absence pour enfant handicapé une journée.

Avec une participation du double de celle accordée chez Carrefour, une remise sur achat de 10%. Selon la direction le salaire brut mensuel moyen ETP pour un 2B est de 1 494€. L'ensemble des rémunérations distribué est en moyenne de 15,68 mois de salaire.

Condé sur l'Escaut

Le Nord avant d'être un film c'est avant tout une région de Solidarité.

Depuis quelques années les salariés du magasin se mobilisent via la vente d'un calendrier pour aider une association.

Lors de notre rassemblement de février les élus CFDT de Condé passent dans la salle et chacun met la main à la poche. Ils vous en remercient

Cyprien, ses grands parents et l'équipe CFDT de Condé sur Escaut remercient toutes les personnes de l'élan de solidarité lors de la coordination de février à Orléans.

Merci

Elisabeth, DS CFDT

Après les NAO, l'action ?

Mille et une façons de dire NON !

Première action après les NAO à Côte de nacre .

Avant le mouvement national prévu le 17 avril des magasins agissent !

A chacun sa méthode, l'important est de se faire entendre.

Débrayage à Côte de Nacre (Caen)

Nous avons fait grève ce samedi 3 avril à partir de 4h du matin suite à la consultation des salariés sur les NAO 2010. L'annonce du résultat des négociation a été la goutte qui a fait débordé le vase, les salaries ne voulaient pas attendre et souhaitaient sortir aujourd'hui.

A notre surprise le directeur était présent dés 4h du matin. Il a entamé le dialogue avec les salariés présents et avec les élus. Après délibération une réunion a été programmée à 9 h avec tous les salariés de l'entreprise, réunion où tous les problèmes ont été abordés. Les salariés ont pu s'exprimer, grévistes ou non grévistes, sur les point qui posent problème en interpellant le Directeur directement.

Celui-ci s'est engagé a ne plus faire de changement d'horaires sans concertation et dialogue, à remplacer les maladies et congés payés pour éviter la dégradation des conditions de travail qu'engendre le surcroît d'activités.

Il s'est engagé à respecter les acquis en continuant à donner les tickets restaurant à tous telle que c'est actuellement appliqué à Côte de Nacre.

Cette grève a abouti à une réunion et une négociation qui a permis directement aux salaries d'exprimer leur mal être au directeur . Celui-ci a pu ainsi se rendre compte que les élus ne brodent pas et que s'ils ont tiré la sonnette d'alarme c'est qu'il y a de bonnes raison. Néanmoins nous restons vigilants.

Nous avons indiqués à notre directeur que si les engagements n'étaient pas tenus, et des réponses plus positives données lors de nouvelles NAO nous sortirions de nouveau en durcissant le mouvement.

Carrefour au bord de l'explosion sociale

Les syndicats dénoncent le déménagement de 4.000 salariés à Massy (Essonne). Un "plan social masqué", qui pourrait concerner cinq cents d'entre eux.

Le ton monte entre la direction de Carrefour et les syndicats. Premier sujet de discorde: le regroupement de 4.000 salariés des sièges de Levallois-Perret, Les Ulis et Evry sur un site unique à Massy (Essonne). Pour les syndicats, ce déménagement à grande échelle qui s'échelonnera jusqu'en 2013 est un "plan social masqué". Selon une estimation obtenue par le JDD, environ 500 salariés devraient quitter le groupe.

Carrefour qui ne commente pas ce nombre évoque la nécessité de rapprocher les équipes dispersées sur plusieurs lieux. L'enseigne qui souffre de la crise veut aussi réduire les coûts d'infrastructures. Selon le cabinet AOS Studley, le déménagement à Massy générera 10 millions d'euros d'économies.

A défaut de contrer le projet, les syndicats négocient des compensations: prime de regroupement, aides à la vente du logement, développement de crèches, covoiturage… **Anne Marcou, élue CFDT,** est pessimiste: "La direction devrait accorder quelques avantages. Mais elle ne garantit pas qu'ils s'appliqueront à tous les salariés. Ceux de Levallois-Perret déménageront les premiers, suivis de ceux d'Evry et des Ulis."

Il reste encore trois réunions jusqu'au mois de juin pour se mettre d'accord alors que la méfiance divise les interlocuteurs. "Carrefour devra construire des bureaux à Massy. La coïncidence est frappante : Colony Capital, actionnaire de Carrefour, gère justement des terrains à Massy", s'insurge un syndicaliste de l'enseigne.

Un proche du fonds Colony Capital (13% de Carrefour via Blue Capital avec Groupe Arnault) met cartes sur table: "Entre 40.000 et 80.000 m2 de bureaux sont en cours de développement sur un espace de 6 hectares. Le site pourrait accueillir Carrefour. Rien n'est encore décidé et encore moins signé."

La prime d'absentéisme dans le collimateur

En plus du déménagement, Carrefour doit gérer le dossier explosif des salaires. Mardi 13 avril, une ultime réunion est prévue entre partenaires sociaux et direction. La proposition d'augmentation de 1% est jugée "misérable" par la CGT. Et la nouvelle "prime d'absentéisme" suscite un tollé. Carrefour propose de verser 100 euros brut à chaque salarié à condition que le taux d'absentéisme diminue dans son équipe. "Un tel système incite les salariés à dénoncer celui qui fait perdre la prime aux autres en raison de son absence. C'est un pur scandale", dénonce la CGT. La direction s'exprimera à la fin des négociations.

A défaut de consensus, Dejan Terglav, secrétaire fédéral FO, brandit la menace de la grève: "Nous allons tout droit vers une situation du type Ikea. Le contexte actuel ne doit pas tout excuser. Il ne faut pas que la direction prenne l'habitude de pénaliser les salariés." La politique sociale de Carrefour a longtemps été considérée comme exemplaire. Plus maintenant. Jeudi, quelque 1.500 salariés ont réclamé le paiement de leur temps de pause devant les prud'hommes. **Selon la CFDT, 4,5 millions d'euros sont en jeu.** Carrefour Market s'estime en "totale conformité avec le Code du travail". Le juge tranchera.

le JDD 4 Avril 2010

Carrefour. Le syndicat CFDT évoque un « ras-le-bol »

De gauche à droite : Thierry Celton, délégué syndical, et Rémy Corellou, délégué du personnel à l'hyper de Brest.

Le syndicat CFDT de Carrefour s'est exprimé, hier, par rapport aux négociations nationales et à l'hyper brestois. Pour les premières, une réunion s'était tenue la veille. « La direction propose 1 % au premier mars, quand les organisations syndicales demandent environ 5 %, explique Thierry Celton, délégué syndical. La direction propose aussi une prime de 100 € bruts pour faire baisser le taux d'absentéisme. Nous trouvons cela choquant. Cela va développer l'individualisme, le regard sur les autres. Les gens qui sont malades ne le sont pas pour le plaisir. Quand on connaît le niveau des salaires, ils ne peuvent d'ailleurs pas se le permettre ».

À la direction de la communication de Carrefour, on explique que « les 1 % sont sortis d'un contexte économique difficile, y compris pour les hypers, et que les propositions aboutissent en fait à 2 %, à travers une hausse de la remise sur les achats de services et la généralisation des tickets restaurants ». Concernant la prime proposée, qualifiée d'« assiduité », elle juge « le dispositif motivant pour les salariés ».

Une réunion des délégués CFDT, prévue à Evry, le 1er avril, dira s'il y a acceptation ou pas des propositions.

Un mouvement probablement

À Brest, la CFDT évoque un probable mouvement, prochainement, en faisant état « d'un ras-le-bol du personnel et d'une dégradation des conditions du travail ». Ses représentants ont passé, hier, en revue certains secteurs où, selon eux, des emplois sont ou seront supprimés. « Des reclassements dans le magasin sont proposés », indique la direction de la communication.

La CFDT fait état de deux jours fériés pendant lesquels le magasin sera ouvert, le 8 mai et le 24 mai. « C'est sur la base d'un volontariat, mais c'est trompeur. Si quelqu'un refuse, il se verrait refuser toute demande personnelle ». La direction de la communication estime qu'« il n'y a pas de chantage et qu'il y a aussi un service aux clients à assurer dans un environnement très concurrentiel ».

Mérignac

Si la Direction Nationale ne veut pas revenir à la table des négociations, la CFDT appellera à une grève nationale dans tous les magasins de France

LE SAMEDI 17 AVRIL 2010
ET LE VENDREDI 30 AVRIL 2010 (*)

(*)si la direction refuse de revenir à la table des négociations

La CFDT souhaite de toutes ses forces que notre groupe retrouve ses vrais valeurs de COMMERCANTS et ne pas que penser à comment faire pour en donner plus à ses actionnaires d'année en année car c'est NOUS les salariés qui avons développé notre groupe et qui en subissons les conséquences.
Nous ne vous cachons pas que la CFDT est très inquiète pour l'avenir quand nous voyons ce qu'il s'est passé, par expl, dernièrement en Belgique du fait « tout simplement » d'une très mauvaise gestion des magasins...

Et que notre Direction n'oublie jamais que...

SANS SOCIAL, PAS DE COMMERCIAL !!!

VOTRE EQUIPE CFDT

Débrayages à Villeurbanne

A l'appel du syndicat CGT, plusieurs centres commerciaux Carrefour sont, ce vendredi 26 mars, sujets à des débrayages et des grèves. Les salariés protestent contre le résultat des NAO, Négociations Annuelles Obligatoires, qui avaient lieu cette semaine. En effet, elles prévoient une augmentation des salaires de seulement 0,7%.

A Villeurbanne, la CGT dénonce aussi une "stratégie économique qui pousse à la suppression de postes". Amar Lagha, délégué CGT à Carrefour Villeurbanne, explique: "les salariés de Villeurbanne sont inquiets, comme ceux des autres Carrefours de la région." Dès 5 heures ce matin, à Villeurbanne, les salariés étaient mobilisés. Le débrayage promet d'être le plus fort à 10h, ce matin

Caen (Hérouville)

Carrefour : manifestation « pour l'emploi »

Une centaine de salariés du groupe se sont rassemblés, hier matin, devant le magasin d'Hérouville-Saint-Clair.

« On est pressés, citronnés », pointe une vendeuse. « Manque de bras pour les rayons, salariés non remplacés... Carrefour tire sur tout », rebondit un de ses collègues. Hier, de 9 h à 11 h, devant le magasin d'Hérouville-Saint-Clair, une centaine de salariés du groupe de grande distribution ont manifesté « pour l'emploi, les conditions de travail et les salaires ». Un mouvement national à l'appel de la CGT à quelques jours des négociations annuelles salariales. À Hérouville, il était soutenu par la CFDT.

« Remettre l'humain au centre »

« L'an dernier, Carrefour, qui réalise des bénéfices, a supprimé 5 000 emplois (1), critique Gilles Pignot, délégué CGT. Ici, on a six caisses automatiques. On enlève les employés derrière les balances aux fruits et légumes, etc. » Délégués CFDT, Sylvain Levard et Denis Saint-Dizier rebondissent : « On est obligés de fermer des rayons le temps que des salariés prennent leur pause. Comment avoir une bonne image auprès du client ? C'est une spirale. On ne voudrait pas devenir les prochains magasins belges... »

Pour Franck Mérouze, secrétaire du syndicat CGT du commerce, il s'agit « d'un problème de groupe ». Chez ED, « l'an dernier, une caissière devait traiter 15 articles à la minute ; aujourd'hui, c'est 45 ». Il enchaîne : « La seule logique de la direction est comptable. On lui demande de remettre l'humain au centre, de respecter ses salariés. »

CGT et CFDT ont fait signer des pétitions aux clients. Une opération également menée l'après-midi à Carrefour Mondeville, par la CFDT. « Moins de postes, c'est de la polyvalence à tire-larigot et une pression incroyable sur les salariés », dénonce Nadine Tillaut, secrétaire régionale de la CFDT services. Également signée par 200 salariés de Carrefour Mondeville 2, la pétition sera remise à la direction le 25 mars.

Virginie JAMIN.

(1) Contacté, le service communication du groupe Carrefour souligne qu'il n'y a « pas de licenciements » et qu'il s'agit « de départs naturels ». Quant aux bornes libre-service, elles seraient destinées à « faciliter la consommation ».

Catherine Diot, salariée de Carrefour à Trans-en-Provence

« On manifeste contre des salaires trop bas et des conditions de travail *qui se dégradent. Cela fait dix ans que je travaille chez Carrefour et je vois que l'on embauche de moins en moins de personnel. Nous travaillons plus parce qu'il n'y a pas assez d'effectifs. Bientôt, il n'y aura plus de caissières avec les systèmes automatisés. Mais, nous savons tous que c'est joué d'avance, notre manifestation ne changera rien. »*

La prime sur l'absentéisme ne passe pas !

Affichages de Beaucaire et Angers Gd Maine

AVIS DE DECES

Suite à un accident du travail, tu étais resté gravement handicapé.
L'entreprise avait aménagé ton poste de travail avec l'accord Mission Handicap. Une maladie t'a emporté..
Nous te sommes reconnaissant d'être parti aussi vite!!!
Grace à toi, nous tes collègues pourront obtenir la prime de 100 euros brut pour un temps plein.

NAO ENCADREMENT

"Négociations" du 30 mars 2010

A quoi servent les NAO spécifiques encadrement ??

Les réponses des NAO encadrements 2010 sont un copier-coller des négociations 2009

Aucune avancée, Aucune action. On redit ce qui a été dit les années précédentes.

Si on continue à ce train, compte tenu du différentiel d'augmentation des employés par rapport aux cadres,

le niveau 1 sera égal au niveau 7 !!

L'encadrement chez CARREFOUR a toujours été considéré. On est dans un plan de transformation en ce moment, c'est donc un peu perturbé, on en a conscience (la direction).

Propositions de la direction

SALAIRES MINIMA à compter du 1er janvier 2010

Les salaires minima sont augmentés de 1 %

Niveau 7 A : 2.235 € passe à **2.257,35** €

Niveau 7 B : 2.410 € passe à **2.434,10** €

Niveau 8 et + : 3.240 € passe à **3.272,40** €

Augmentation individuelle de salaire :

Enveloppe consacrée : (hors mobilité) 0.8 %

Calculé sur une masse salariale globale de 2 milliards d'€

Certains cadres pourront avoir plus et d'autres moins.

En cas d'augmentation individuelle inférieure à 0,4 %,

Le hiérarchique et le directeur de l'établissement devront motiver leur décision et la formaliser par écrit au cadre concerné.

Discussion avec la direction

Prime encadrement (le bonus)

Pourquoi tous les managers n'ont pas le document bonus ? Pourquoi le bonus change tous les ans ? Pourquoi des managers n'ont pas toujours d'objectifs ?

Le « BONUS » n'est pas à négocier, mais il peut être présentée avec son contenu et sa répartition.

Chaque année seul le COMEX revoit les **bonus**, et **la direction est en train de revoir les critères**. Le mode de calcul ne vise pas à léser les salariés.

Il est attribué aujourd'hui à chaque cadre, selon B1, B2 et B3, et les critères sont définis chaque année. La direction souhaite conserver 2 critères quantitatifs et 1 critère qualitatif (B3) ; **La B3 sert, en plus, à des variables**, comme cette année par exemple où le chiffre n'avait pas été fait, et c'est grâce à la B3 que les cadres ont eu un bonus.

Sur la B3, c'est une appréciation sur le management et l'appréciation du salarié, et ça comporte une part de subjectivité. C'est plus difficile à juger, comme peuvent l'être la B1 et B2, qui sont quantitatives.

Les OS font remarquer que quand un manager a une "bonne" B1 et B2, on lui enlève la B3 La direction dit qu'on ne lui enlève pas sa B3, mais qu'on lui donne une B3 « normale » !!!!

La Direction considère que le manager a un vrai rôle à jouer sur la baisse de l'absentéisme. L'absentéisme de courte durée peut être géré différemment.

Les OS rappellent que l'absentéisme est dû aussi aux restructurations et aux suppressions de poste

Les bonus augmentent, dans quelle proportion par rapport à N-1 ?

Pour la direction donner un montant de bonus par magasin n'a pas de sens. C'est avant tout en fonction des managers présents dans l'établissement.

Evolution et mobilité

La direction PROPOSE … mais rappelle aussi que les cadres ont une clause de mobilité !!!!

La mobilité est un critère important pour les cadres de notre entreprise; on a fait beaucoup d'aménagement pour l'application de cette mobilité, notamment pour les niveaux 7, mais on impose une mobilité régionale aux managers. On propose aussi des mobilités nationales ; les cadres ont la possibilité de ne pas accepter.

Avoir des restrictions à la mobilité telle qu'elle existe actuellement ne nous semble pas possible. Par contre, on peut arriver à faciliter les mobilités volontaires, car de salariés souhaitent évoluer, et être mobiles géographiquement. Nous serions prêts à travailler pour améliorer cette gestion de mobilité volontaire, et dans le cas où les compétences seraient en adéquation.

On peut aussi avancer sur la partie de la bourse de l'emploi, notamment sur sa mise à jour régulière (nous sommes en léger différé).

La mise à jour régulière se fait par le centre de recrutement qui sera complété par un espace emploi pour l'ensemble du groupe ; mobilité inter magasins avec un système externe où le salarié pourrait postuler en direct, sans passer par son hiérarchique (il serait informé) . Ce point a déjà été évoqué en GPEC ; il consiste à envoyer avec les bulletins de paye un code pour accéder directement de chez soi, et postuler directement en ligne.

In fine, c'est la hiérarchie qui donne son accord ! mais la DRH aura directement la demande, et pourra se rendre compte si la demande est recevable ou non.

Les multi rayons

A ce jour, toute entreprise confondue, 1 manager a en moyenne 17 salariés sous ses ordres, alors qu'à Carrefour il en a en moyenne 4 à 5.

Il faut revoir ce problème et ***voir si un manager peu couvrir plus de salariés qu'aujourd'hui. On cherche à retirer la gestion des managers pour leur confier plus de management.***

2 critères sur la prime de mobilité

- le nombre de kilomètres liés à cette mobilité.

- la prise de responsabilité ou pas. La grille va de ZERO (aucun changement et aucun déplacement) jusqu'à 8 % quand déplacement géographique et prise de responsabilité importantes (de 2 à 4).

Si prise d'un autre rayon (plus fort enjeux que l'ancien rayon) : attribution d'une prime Si prise d'un rayon supplémentaire : pas d'attribution de prime.

Agent de maîtrise

A ce jour, en termes de classifications existantes, ce sont les infirmières et secrétaires de direction.

Nous souhaitons que les salariés AM passent cadres, ou niveau 4C. La fonction AM sur le front office n'existe pas en tant que telle. Ceux qui souhaitent gar-

Délégation CFDT

Philippe Pallaruello Trans en Provence Agt maîtrise

Anne Marcou, Evry siège, Cadre

Renaux Jean-Louis Villiers en Bière, Cadre

Philippe Asker, St Jean de vedas, Cadre

Thierry Troin, Nice TNL, Cadre

der leur niveau AM le peuvent sur leur bulletin de paye, mais à ce jour, si on leur demande de participer à des briefs ou des réunions spécifiques, ce n'est pas prévu, car la fonction en tant que telle n'existe pas. On n'a affaire qu'à des cas particuliers.

Il y a les problèmes des 38 heures chez hyparlo, il faudra bien régulariser et clarifier.

La direction répond qu'il est impossible d'être à l'identique car dans le CC de l'entreprise, il n'y a pas de temps de travail défini ; c'est régi conventionnellement entre le salarié et l'entreprise et on respecte le contrat signé.

Il faut régulariser car il y a des heures supplémentaires qui apparaissent sur les fiches de payes, elles sont heures dites « défiscalisées », mais elles ne sont pas payées. Il faudrait une convention de forfait signé, et ce n'est pas le cas. Il faudra bien harmoniser

La Direction annonce une **mesure intéressante** !!! possibilité donnée aux Agents de maîtrise à 38 h de passer à 35 h s'ils le souhaitent, avec une proratisation … deux personnes sont concernées…

Seniors

Certaines dispositions de l'accord senior s'appliquent, mais pas celles concernant les aménagements des horaires de travail des cadres.

La direction constate qu'on ne peut pas aménager les horaires sans remettre en question le principe de forfait. Elle ne souhaite pas aller sur ce sujet. Chaque cadre a des tâches à accomplir; après à chacun de s'organiser (!!). Les cadres sont autonomes !!!

Respect du code de travail

La direction n'a pas souhaité aborder ce sujet, particulièrement le respect de l'amplitude de 11 heures de repos et la mise en place d'une procédure de contrôle.

Rien en quantitatif, rien en qualitatif !!!

On demande aux cadres de faire tourner la "boutique" mais que leur donne t-on en échange ?

La CFDT ne signera pas

Aucune avancée réelle et pas de négociation.

Les cadres méritent mieux qu'un accord vide !

Les revendications CFDT se trouvent dans ces deux numéros de l'Hyper.

Vous pouvez relire le compte rendu des NAO 2009 pour constater les avancées !!!

L'Hyper n° 301/09 du 25 mars 2009

Deuxième année sans signataire

TITRES RESTAURANT

Une avancée mal ficelée

Une bonne idée, un mauvais texte !

Pourquoi faire simple quand on peut faire compliquer ?

1,60 euros de participation employeur,

pourquoi pas un engagement sur 2 euros

ainsi tout le monde profiterait de cette première avancée.

Ou alors jouons sur le prix du repas.

L'ouverture sur les tickets restaurant devait être la mesure phare de l'accord proposé en 2010. Tous les salariés attendaient cette ouverture et la CFDT n'a pas été en reste pour la réclamer.

Si cette mesure est bien accueillie dans les 69 magasins, où le ticket n'existe pas, dans les 130 autres magasins elle est vue avec inquiétude.

*"La direction viens d'afficher la revalorisation des tickets restaurant à 1,60€ et devine qui subit l'augmentation… **l'employé** !!!!! Les 0.15 cts d'augmentation sont attribués chez nous aux salariés. De 1,22 euro de participation on passe à 1,37 euro, la direction reste sur une participation identique soit 1,87 euros (0,17€ de plus que l'accord). Difficile de faire croire aux employés , comme l'affirme la direction, que pour 2010 , nous avons une amélioration du pouvoir d'achat de 2% grace au ticket resto !!"*

Pourquoi le texte proposé par la direction impose aux salariés une participation du titre restaurant de 50% alors qu'elle peut être de 40%?

Dans d'autres magasins c'est l'inquiétude sur l'application des nouvelles réglementions précisé dans l'accord *"dans le respect de la législation en vigueur limitant la contribution de l'employeur dans le financement des titres restaurant"*.

Dans de nombreux magasins les salariés ont obtenu des aménagements particulièrement sur les heures de prise de repas. Au même moment le syndicat patronal de la grande distribution signe une charte pour restreinte l'usage des tickets restaurant. L'entreprise ne veut-elle pas financer les nouveaux titres restaurant en restreignant l'usage ?

Pourquoi le texte proposé par la direction précise qu'il y a une réglementation pour les titres restaurant? Dans le même temps elle oublie la réglementation sur le smic ?

Les titres restaurant *(Proposition de la direction)*

Les dispositions relatives aux articles 2.3.1, 2.3.2 et 2.3.3 seront applicables à compter du 1er juillet 2010

2.3.1. Magasins ne bénéficiant pas de titre restaurant

Dans les magasins ne bénéficiant pas de titre restaurant à la date d'application des présentes dispositions, la Direction s'engage à mettre en place pour tous les salariés qui ont au moins un an d'ancienneté, le bénéfice d'un titre restaurant à compter du 1er juillet 2010, dont la valeur faciale sera de 3.20 €uros.

La répartition sera la suivante :

• 1.60 €uros payés par la Direction Carrefour

• 1.60 €uros payés par le salarié.

2.3.2. Magasins bénéficiant déjà de titres restaurant

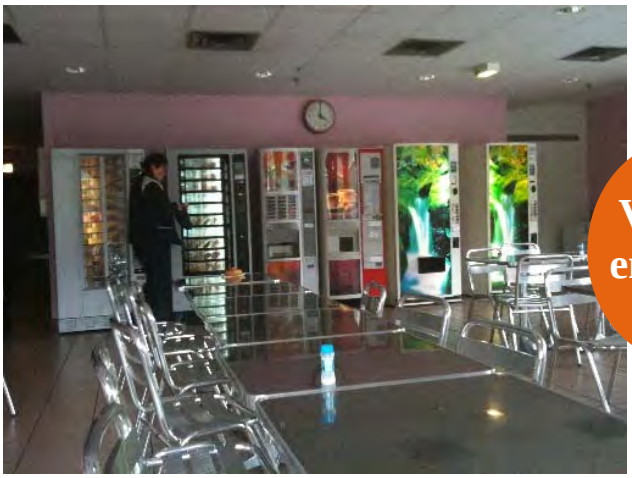
Pour tous les magasins bénéficiant déjà des titres restaurant, dont la valeur faciale est inférieure à 3,20 €uros à la date d'application des présentes dispositions, la Direction s'engage à porter la valeur faciale du titre restaurant à 3,20 €uros et à porter la part patronale à 1.60 €uros à compter du 1er juillet 2010 pour les magasins ayant une part patronale inférieure à 1.60 €uros, dans le respect de la législation en vigueur limitant la contribution de l'employeur dans le financement des titres restaurant.

2.3.3. Magasins bénéficiant d'une cantine

Dans les magasins bénéficiant d'une cantine à la date d'application des présentes dispositions, l'entreprise financera à compter du 1er juillet 2010 une participation au moins équivalente à 1.60 €uros par salarié prenant un repas à la cantine.

Cantine ou ticket restaurant ?
Pour un prix juste

La CFDT demande que le prix du repas, quelque soit le mode de restauration choisi, ne dépasse pas 4 euros déduction faite de la participation employeur de 1,60 euros (en moyenne le prix d'un repas est de 3,50 euros dans les 8 cantines Carrefour sans remise).



Villiers en Bière

Des gazettes comme s'il en pleuvait !

Au printemps chez Carrefour on voit fleurir non pas les arbres mais les gazettes.

Quelques sections CFDT sont au rendez-vous de l'information venant ainsi compléter les infos de l'Hyper.

Une information bien utile en ces temps de crise et de réorganisation.

Labège

Monaco

CSIF

Vannes

Nice Lingo

Merignac

Une délégation du CUT (Brésil) en visite en France

Du 22 au 28 mars, à l'invitation de l'Institut Belleville, la CFDT recevait une délégation de 6 militants brésiliens de la Central Unica dos Trabalhadores (CUT) du Brésil dont deux salariés de Carrefour mais aussi des groupes Accord et Casino.

Cette rencontre fait suite au forum social mondial qui s'est déroulé à Belem (Brésil) début 2009 auquel participait **Sylvain Macé** délégué national Carrefour.

Le 24 mars **Annick et Christelle** déléguées CFDT de Chartres, en compagnie d'**Anne** cadre CFDT au siège d'Evry faisait visiter aux deux délégués brésilien Carrefour le magasin Chartrois. Guidé par le responsable du bazar, des explications sur le fonctionnement et les concepts de vente leur étaient données. Après une déjeune dans un restaurant typique de la cuisine française rendez-vous au siège de l'entreprise à Levallois Perret, où en compagnie de **Serge et Thierry** ils étaient reçus par **Jean-Luc Delenne** Directeur des Relations Sociales et Institutionnelles du groupe. C'était l'occasion de leur présenter la société et de faire un tour d'horizon mondial.

Le lendemain direction la fédération CFDT des services où en compagnie de **Sandrine**, déléguée centrale Carrefour et d'un représentant de l'UNI Europe ils ont travaillé sur un cahier de charge de revendications communes et d'échanges bilatérales. Les politiques des entreprises sont mondiales et les organisations syndicales ont bien l'intention de coopérer pour obtenir des droits pour les travailleurs où qu'ils soient.

Pour complément d'information, lire l'Hyper n° 290/09 du 27 janvier 2009

Un coup de chapeau à l'entreprise qui a su ouvrir les portes d'un magasin et pour la disponibilités des cadres. L'entreprise n'a pas été avare de petites attentions et nos collègues sont partis avec quelques gadgets Carrefour et un magnifique livre sur Paris.
Les problèmes demeurent mais un peu d'humanisme fait du bien.

L'institut Belleville

« Un travail décent pour une vie décente : agir syndicalement pour un monde plus équitable et solidaire »

L'Institut Belleville est l'institut de coopération créé par la CFDT pour mettre en œuvre sa politique de coopération internationale. Afin contribuer à la construction d'un monde plus équitable et solidaire, l'Institut Belleville travaille au renforcement d'un syndicalisme libre et indépendant, acteur du développement durable et facteur de démocratie.

L'Institut Belleville conçoit et organise des projets de coopération pour et avec les organisations syndicales de pays émergents, en développement ou en transition. Ces projets doivent permettre à ces organisations :

de se structurer et de se développer ; de comprendre l'environnement économique et social dans lequel elles agissent ; de défendre efficacement les droits des travailleurs.

Plus d'une centaine de projets dans près de 40 pays depuis la création de l'Institut en 1984.

Principalement Afrique francophone. Egalement Europe centrale et orientale, Amérique latine.

Plus d'infos sur le site de la CFDT 4, boulevard de la Villette 75955 Paris cedex 19

La Centrale Unique des Travailleurs (CUT)

22,5 millions d'adhérents

La Centrale Unique des Travailleurs, la CUT créée le 28 août 1983 est aujourd'hui la première confédération syndicale du Brésil, la plus grande centrale syndicale de l'Amérique Latine et la cinquième dans le monde. Elle est présente dans toutes les branches d'activités économiques. Elle revendique 22,5 millions d'adhérents.

Luiz Inácio Lula da Silva, surnommé Lula actuel président de la République fédérative du Brésil fut le président du syndicat de la métallurgie de cette centrale.

La CFDT et le mouvement syndical brésilien entretiennent des relations intenses depuis plus de trente ans. Elles se sont nouées au cours des années soixante-dix quand les syndicalistes brésiliens fuyant la dictature de l'époque ont reçu en France un accueil et un appui de la CFDT.

Nouées depuis la création de la CUT brésilienne en 1983, les relations syndicales avec la CFDT n'ont cessé de s'affirmer au fur et à mesure des évolutions mondiales. Le renforcement de la coopération syndicale et de fait plus que jamais sollicité particulièrement sur les entreprises françaises implantées au Brésil, de plus en plus nombreuses dont **Carrefour.**

Plus d'infos sur le site de la fédération brésilienne Contracs http://www.contracs.org.br/

La section CFDT de Chatres est une des plus ancienne section CFDT Carrefour (création 1973). Dans ce magasin de 10 000m2 et 436 salariés la CFDT est majoritaire. Sylvain Macé est délégué syndical national adjoint. Christelle Vincent est déléguée syndicale. Elle participait cette année aux NAO 2010.

De Rome à Bruxelle, rien que des problèmes !

Carrefour: 37 magasins fermés samedi matin

Trente-sept magasins en gestion propre de distribution Carrefour, dont 23 hypermarchés et 14 supermarchés, étaient en grève samedi matin.

Les travailleurs entendent ainsi protester contre le plan de restructuration du groupe.

La direction du groupe Carrefour demande de reprendre les négociations, redoutant les conséquences de ces actions. "L'impact de cette action est important sur la clientèle car on est samedi. Outre une baisse du chiffre d'affaires, nous pourrions également perdre des clients, qui sont amenés à aller faire leurs courses ailleurs aujourd'hui. Il existe un risque de ne plus les voir revenir...", souligne M. Vervoort. le porte-parole de Carrefour.

Tout en annonçant le possible sauvetage de 7 magasins, la direction de Carrefour a confirmé jeudi la fermeture prochaine d'une douzaine de magasins en gestion propre, la franchisation d'autres, et sa volonté de changer de commission paritaire pour ses travailleurs.

"Les délégués CNE appellent le personnel à ne pas se laisser diviser et à renforcer leur solidarité entre ceux dont les magasins ferment, sont destinés à la franchise, passeront chez Mestdagh ou resteront dans le giron de Carrefour", ajoute le syndicat chrétien.

Carrefour licencie et... embauche

Pour les syndicats, c'est le comble de l'ironie. Alors que la société Carrefour supprime plus de deux mille emplois, elle publie en parallèle des offres intéressantes que ce soit sur Internet ou dans la presse. C'est la Setca qui a découvert les annonces dans le journal Métro, notamment.

Pour les syndicalistes, c'est le comble du comble, bien entendu: "Les annonces ont été aussitôt supprimées. La direction a invoqué une erreur. Soit c'est une maladresse, soit de la provocation", s'indigne Myriam Delmée, vice-présidente du Setca.

De son côté, la grande chaîne justifie ses publications par des besoins immédiats auxquels il convient de répondre, crise ou pas crise. "Je comprends l'émoi de certains salariés, mais en attendant les résultats des négociations, il faut répondre aux besoins immédiats. Si ces 4 ou 5 postes devaient être pourvus dans quelques mois, les salariés auront bien sûr la priorité", se défend Lars Vervoort, porte-parole de Carrefour.

CGIL FILCAMS — CISL FISASCAT — Segreterie Nazionali UILTuCS

Carrefour Italie en grève

Les salariés du géant français de la distribution Carrefour en Italie ont fait grève vendredi pour protester contre leurs conditions de travail, a-t-on appris auprès des syndicats et de la direction.

Cet appel à la grève a été lancé par les trois grands syndicats de la branche, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl et Uiltucs, qui sans donner de chiffres précis, ont assuré que cette action avait été un succès.

La Fisascat-Cisl a assuré que les salariés avaient adhéré "en masse" tandis que la Filcams-Cgil a indiqué que "plus de 2.000" salariés, sur les 24.500 qu'emploie le groupe dans le pays, avaient participé aux rassemblements devant deux magasins, en périphérie de Milan et de Rome.

Le directeur des ressources humaines de Carrefour en Italie, Francesco Quattrone, a affirmé de son côté que "la grande majorité des salariés n'avaient pas participé à la grève" et souligné que les 475 points de vente du groupe étaient restés ouverts à la veille de ce week-end de Pâques.

Faut pas prendre les travailleurs de Carrefour pour des Gogo's !

En France on a l'habitude que Carrefour manipule les chiffres et livrent les rémunérations moyennes pour expliquer dans la presse que nous sommes bien payées. La vérité est tout autre !

Idem en Belgique mais les journalistes font leur enquête et cela donne lieu à deux savoureux articles.

Coût salarial

Carrefour Belgique expliquait mardi qu'un coût salarial trop élevé par rapport à ses concurrents ne lui avait pas permis de décoller économiquement en Belgique.

Mais le personnel de Carrefour gagne-t-il vraiment plus que celui des autres enseignes ?

Pour la direction de Carrefour, la décision présentée mardi de faire glisser les travailleurs dans une autre commission paritaire, moins favorable, est une condition sine qua non au maintien du groupe en Belgique. Le leitmotiv est la réduction des coûts, dont les coûts salariaux. Mardi, Carrefour pointait une structure de coûts anormale, qui ne lui permettrait pas de se battre à armes égales avec les concurrents. Carrefour citait à titre d'exemple un salaire horaire de 29% supérieur, par exemple, à celui de Colruyt.

Pourtant une petite comparaison rapide des salaires révèle toutefois une autre grille de lecture de ces différences qui existent entre les chaînes de magasins.

Prenons le cas d'une jeune caissière de 32 ans, avec 5 années d'ancienneté : chez Carrefour, le salaire horaire est de 11,24 euros, c'est 4 centimes de plus que chez Colruyt. Ces deux chaînes de supermarchés se situent entre le taux le plus élevé (12 euros chez Delhaize) et le taux le plus bas (10,60 euros chez Aldi).

A ce salaire horaire, il faut ajouter le pécule de vacances, la prime de fin d'année, les tickets repas, les primes pour heures d'ouvertures tardives et autres. Si l'on additionne toutes les composantes qui entrent en ligne de compte pour calculer ce que cette jeune caissière gagne sur un an, les résultats interpellent.

La jeune caissière de Carrefour disposera de 25 411 euros au bout d'un an, c'est 2% de moins que sa collègue de chez Colruyt, 3,5% de moins que celle de chez Delhaize, si l'on s'en tient aux deux principaux concurrents de Carrefour. On est loin des 29% évoqué par la direction du groupe français.

Si le personnel de Carrefour, qui relève aujourd'hui de la commission 312, passe à la commission paritaire 202 comme chez les concurrents, cela ferait effectivement baisser les coûts salariaux. La caissière de Carrefour de 32 ans, avec 5 ans d'ancienneté, perdrait ainsi sur un an quelques 11% de ses rémunérations annuelles. Certes, le personnel de Delhaize et de Colruyt relève bien, lui déjà, de la 202, mais c'est oublier qu'ici le personnel bénéficie d'avantages salariaux négociés dans des conventions particulières

Les Gogo's sont là

A grand renfort de publicité, Carrefour a lancé ses Gogo's dans les cours de récréation. Des petits personnages distribués aux caisses par tranche d'achat de 20 euros. Placards publicitaires sur les abribus, spot sur le web : les Gogo's sont lâchés. Entretemps, les employés sont virés.

Quinze jours après le lancement de la campagne (pour quel coût ?), le spot publicitaire sur internet prend un double-sens particulièrement cynique : "A partir du 10 février, si vous faites vos courses dans votre magasin Carrefour préféré (ndlr : voir la liste des magasins fermés), vous pourriez être surpris

par une invasion de 'Gogo's' ... Ils mettent nos magasins sans dessus-dessous. Les Gogo's sont petits et mignons mais nous aimerions nous en débarrasser. Nous avons donc élaboré un plan pour les faire disparaître de nos magasins. Et vous pouvez nous y aider !"

Carrefour a voulu surfer sur la vague des cadeaux attractifs à collectionner. Sursaut commercial d'un géant français en panne de stratégie. Faudrait pas prendre le personnel des supermarchés et hypermarchés belges pour des personnages de plastique, à éradiquer le sourire aux lèvres.

http://www.carrefour.eu/gogos/index_fr.html

Démission d'un administrateur

Selon le journal L'Echo, Philippe Delusinne, patron de RTL, a remis il y a 15 jours sa démission du poste d'administrateur indépendant de Carrefour Belgique.

Il a expliqué sa décision par un emploi du temps surchargé. Mais d'après le quotidien, on peut toutefois penser qu'il n'adhérait pas au projet de restructuration en cours.

Des quatre administrateurs indépendants, il n'en reste désormais plus qu'un, Willy Claes. Johnny Thys (La Poste) a en effet démissionné il y a un an tandis que Karel Van Miert est décédé en 2009.

Les dégats colatéraux

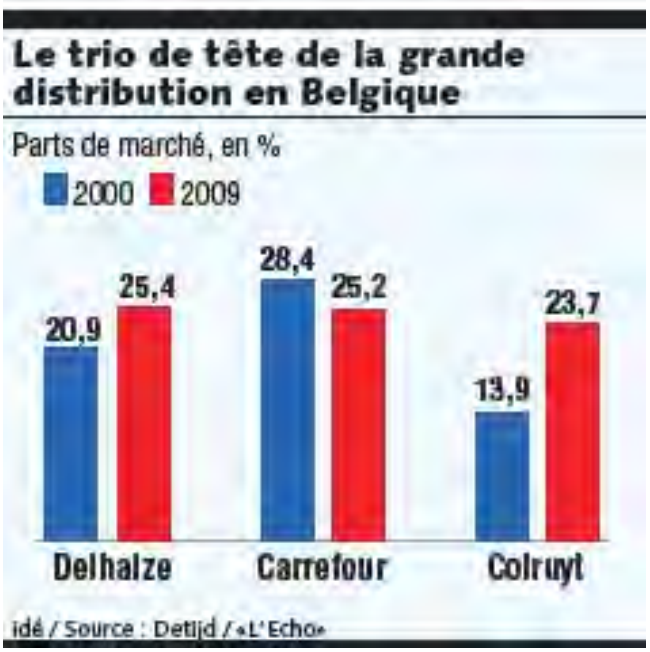
Conséquence de la restructuration chez Carrefour, la société Logistics, qui a pour seul client le groupe français, a annoncé, mercredi, son intention de fermer l'un de ses trois centres de distribution, situé à Ternat, dans la banlieue ouest de Bruxelles, où travaillent 270 personnes. Là aussi, une grève a été votée.

A l'échelle du pays

A l'échelle de la population active de la Belgique (4,7 millions d'actifs contre 28 millions en France), la suppression d'environ 1.700 postes est considérable.

Le syndrome de Vilvorde est encore présent dans toutes les têtes. Carrefour ne peut se permettre une grève, encore moins un boycott. En attendant, les marchés très sceptiques sur la capacité de redressement de cette filiale sanctionnaient le titre Carrefour. A l'approche de la clôture, l'action Carrefour perdait près de 1%.

Les fermetures



RELOCALISATION DES SIEGES

Distribution de tract à Evry siège

CFDT et CGC informent et alertent le personnel d'Evry sur le transfert

Animation inhabituelle, le 24 février mais aussi le 12 mars aux portes des sièges de Carrefour à Evry. **Anne Marcou** cadre à DEFH et **Avida Tou** agent de maîtrise à CASH ont revêtu leurs costumes de délégués syndicaux CFDT pour informer les salariés suite à l'annonce par la direction de la relocalisation des sièges.

En effet si tout le personnel est concerné pour 2013, des services déménagent dès 2010 et les mesure d'accompagnement risquent d'être insuffisantes, des salariés ne pourront suivre.

Cette distribution a bien été accueillie par le milliers de personnes principalement des cadres qui travaillent sur les sites à Evry.

Les délégués CGC se sont associés à cette démarche. Un absent de marque : FO !

Sous couvert de faire des économies pour l'entreprise, ce sont des économies de salariés qui vont être faites !!

Combien d'entre nous vont supporter ces multiples changements ? Combien de famille vont en souffrir ?

Nous sommes conscients que l'entreprise doit avancer, si elle veut rester compétitive, mais à quel prix ?

Est-ce en **laissant un certain nombre de salariés sur le carreau** ? Est-ce en faisant des **chômeurs supplémentaires** ? Est-ce en faisant des **drames supplémentaires** ?

Un premier « écrémage » naturel se fera, compte-tenu de l'éloignement et de l'impossibilité de certains salariés de rejoindre leurs nouveaux sites, pour enfin rejoindre MASSY en 2013 !

Alors que Carrefour se fait fort d'être désormais dans la « liste verte » en matière de stress au travail pour le Ministère des affaires sociales.

Nos deux organisations syndicales s'engagent à se mobiliser pour suivre ce dossier, avec les salariés qui le souhaitent !

FERMETURE DES SAV

Carrefour modifie unilatéralement l'accord de GPEC

Sous la contrainte des juges, Carrefour améliore les mesures d'accompagnement. Est-ce la bonne réponse ?

Les SAV se sont 237 salariés répartis dans 5 établissements.

10 salariés ont accepté de quitter volontairement l'entreprise.

Un échec pour la direction qui pour inciter aux départs augmente la prime.

Juridiquement la CFDT se pose certaines questions

François Chicano
délégué syndical CFDT
SAV Sud-Ouest

Comment reconnaître qu'on a tort sans le dire, ni l'écrire ! C'est à ce périlleux exercice que la direction Carrefour s'est livrée pour continuer, au moindre coût, le démantèlement des SAV régionaux.

Drôle de situation de l'entreprise face à la fermeture non dite des SAV Carrefour.

Un PSE annulé par le juge

D'un coté la direction admet le déclin irréversible de l'activité des SAVR et reconnait que les fournisseurs s'organisent en vue d'une reprise de l'activité des SAV à partir du 1er semestre 2010. Dans le même temps elle ne veut pas appliquer les mesures prévues par la loi et rappelé par les juges, en cas de restructurations.

Dés l'annonce en novembre 2007 de la fermeture des SAV la CFDT dénonce les méthodes qui ont entraîné les mauvais résultats des SAVR et l'absence de moyen réel de reclassement. Les salariés du SAV Sud-Ouest se mettent en grève et dépose des recours devant le juge. Ils gagnent tous leurs procès.

En avril 2009 à la demande de la CFDT et de la CGT les cours d'appel d'Angers et de Toulouse annulent le plan social du service après-vente **"pour défaut de reclassement des personnels et insuffisance des propositions"**.

Des départs volontaires insuffisants

Carrefour poursuit pourtant, comme si rien n'avait été jugé, le démantèlement des SAV et met en place un Plan de Départ Volontaire interne/externe visant 100 % de l'effectif des sites. Ceci contre monnaie sonnante et trébuchante.

Trébuchante en effet puisque les salariés ne mordent pas à l'hameçon jugeant insuffisante les propositions financières ou de reclassement quand ils ne souhaitent pas quitter l'entreprise .

La Direction décide donc de procéder unilatéralement à des améliorations de son dispositif de plan de départ volontaire.

Un refus de suivre les règles

Hors de question de suivre les règles de droit et l'obligation d'un nouveau

plan de sauvegarde de l'emploi (une demande du juge) ou de négocier une modification de l'accord de GPEC pour l'adapter à la situation spécifique des salariés (une demande CFDT).

La direction décide de contourner les obstacles juridiques en invitant à une commission dite de "négociation" (les guillemets sont de l'entreprise) les membres des CE des SAVR, les membres de la commission de suivi du CCE et généreusement un représentant de toutes les organisations syndicales. Une commission qui n'a aucune valeur légale !

Les élus du SAV Régional Sud Ouest, après avis des salariés, décide de ne pas participer à cette réunion et rappellent que le Comité d'Etablissement du S.A.V.Régional Sud Ouest est toujours en attente d'une information/consultation loyale, complète et transparente sur la globalité du projet permettant aux salariés d'exercer un choix libre et éclairé. *"Nous sommes aller en justice pour dénoncer ce plan de départ volontaire qui n'est qu'un plan social déguisé illégal"*

La CFDT et la CGT refusent d'assister à ce simulacre de négociation.

Soutenue par une organisation syndicale, qui avait oublié d'agir en justice pour faire respecter le droit des salariés, la Direction mène quand même sa "négociation" avec ses élus préférés.

Amélioration des indemnités

Elle a donc présenté au CCE une décision où Carrefour concède aux salariés des SAVR ayant accepté un reclassement externe le bénéfice de mesures d'accompagnement spécifiques pour la période de GPEC qui s'achève le 16 octobre 2010.

Outre l'indemnité de départ prévue antérieurement par le plan de départ volontaire. - de 5 ans **3 mois**, De 5 à – de 10 ans **4 mois**, De 10 à – de 15 ans. **5 mois**, De 15 à – de 20 ans **6 mois**, De 20 à – de 25 ans **7 mois**, + de 25 ans **8 mois.**

Ces salariés bénéficieront d'une indemnité qui vient en complément de sorte que l'indemnité de départ volontaire versée à chaque salarié atteigne au global, **1,6 mois de salaire « plein tarif » (égal au 1/12ème de la rémunération brute hors primes à caractère exceptionnel) par année d'ancienneté.**

Toutefois, il est convenu qu'au global, le montant de l'indemnité de départ volontaire ne pourra être supérieur à 40 mois de salaire « plein tarif » auquel viendra s'ajouter pour chaque salarié une indemnité complémentaire d'un montant de 10 000€. *(NDLR Pour la traduction dans les faits de ce calcul savant voir l'entreprise)*

En attente de la cour de cassation

Voici donc une offre "alléchante" proposée uniquement au salariés des SAVR (pas aux autres salariés concernés eux aussi par des plans de restructuration). Le choix est simple "partez avec cette indemnité et ne revenez pas ".

La direction espère ainsi éviter de mettre en place un véritable plan de sauvegarde de l'emploi.

Combien de salariés seront intéressés sachant que plusieurs SAVR ont refusé le plan de Départ Volontaire interne/externe? A suivre …

La cour de cassation, elle, aura bientôt à se prononcer sur l'annulation du PSE, l'entreprise espère ainsi que beaucoup de salarié ne seront plus là quand elle devra effectivement mettre en place, sous la contrainte des juges, les mesures d'accompagnement.

Les SAVR, tout un symbole !

La façon dont l'entreprise gère socialement les restructurations est-elle la bonne ?

On retrouve ces méthodes sur toutes les réorganisations depuis 2 ans

Il suffit de constater actuellement ce qui se passe avec le transfert des salariés des services financiers.

Quelles conditions financières et sociales demain pour les salariés? Mystère !!

Une amélioration des indemnités Prend ton blé tire-toi et tais toi !

SERVICES FINANCIER

Quelle convention d'entreprise s'appliquera ?

Après le transfert des services financier à S2P, quelle convention collective s'appliquera ?

Les deux, mon capitaine !
Pendant quelques temps.

A quelle sauce seront mangé les 1200 salariés Carrefour chez S2P.

La loi et les tribunaux donnent des indications précises pour une durée limitée.

La direction elle reporte à demain.

Les 12 magasins de Carcoop, filiale à 50/50 avec Coop Atlantique ne sont pas actuellement concernés par le transfert chez S2P. On attend !

En cas de cession d'entreprise ou d'activité intervenant en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail (anciennement L. 122-12), se pose la délicate question du statut collectif applicable aux salariés transférés.

Ces derniers sont-ils en droit de se prévaloir immédiatement des avantages contenus dans la convention collective dont relève le nouvel employeur?

C'est à cette question que vont être confronté les salariés des services financiers. La cour de cassation répond :

Règles d'articulation entre accords

La jurisprudence considère qu'en cas de cession, le nouvel employeur ne peut substituer immédiatement et unilatéralement son statut conventionnel à la convention collective du cédant. Pendant la période de maintien temporaire de cette dernière, sous réserve de l'absence de conclusion d'un accord d'adaptation ou de substitution, la Cour de cassation a déjà admis que le salarié qui continue à bénéficier de ladite convention, puisse revendiquer aussi les avantages plus favorables contenus dans la convention de son nouvel employeur.

La Cour de cassation pose clairement pour principe « qu'en cas de transfert du contrat de travail par application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail, la convention collective dont relève le cessionnaire s'applique immédiatement au salarié, les dispositions plus favorables de l'accord mis en cause continuant cependant à lui bénéficier dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14 du Code du travail ».

En d'autres termes, la convention collective du repreneur s'applique dès le transfert du contrat, en concours avec les seules dispositions plus favorables de la convention collective de l'ancien employeur, laquelle continue de s'appliquer pendant la période de survie de 15 mois.

Rappelons que cette période de 15 mois peut toujours être écourtée par la conclusion d'un accord d'adaptation ou de substitution permettant d'organiser les conséquences du changement de convention et d'unifier les statuts et avantages accordés aux salariés issus des différentes sociétés (C. trav, art. L.2261-14, al. 3) ; la convention collective du cessionnaire ne peut tenir lieu à elle seule d'accord de substitution -

Paru dans Liaisons Sociales, N° 15553 du 22/02/2010

On passe devant le conseil de Prud'homme

Smicards sous-payés : 128 salariés de Carrefour demandent 300.000 euros

128 salariés de Carrefour Saint Egrève affirment avoir été payés en dessous du Smic.

Ils réclament près de 300.000 euros d'arriérés de salaires à leur employeur .

Et ils ne sont pas les seuls !!!!

Philippe Ebroin délégué syndical CFDT

Lors de cette action qui est la première procédure collective devant un conseil de prud'hommes en France, selon l'avocat des plaignants Me Pierre Janot, les 128 salariés ont réclamé l'ajustement de leur salaire de base de ces cinq dernières années au montant du Smic, soit un total de 290.000 euros.

Environ 1.000 euros de dommages et intérêts ont également été réclamés par les salariés lors de cette audience, dont le jugement a été mis en délibéré au 4 mai.

Le paiement des temps de pause

En cause, le paiement des temps de pause - « un avantage, il faut appeler un chat un chat », convient Me Janot, l'avocat des salariés - fixé à hauteur de 5 % du temps de travail.

Les plaignants reprochent à la direction du Carrefour de Saint-Egrève d'avoir indemnisé un "forfait pause" pour compléter la rémunération et l'aligner sur le montant du Smic. Or, selon eux, cette indemnisation ne dispense pas le magasin de payer un salaire de base au Smic.

Au préalable il « était versé en plus du salaire de base » puis en 2005, « par un tour de passe-passe » digne « d'un Gérard Majax de la convention collective », poursuit-il, il s'est retrouvé « déduit de la rémunération » pour être intégré dans le calcul du smic horaire. « Carrefour gagne 5 % de masse salariale en reprenant de la main droite ce qu'il donne de la gauche », résume Me Janot qui réclame en conséquence le paiement de ce forfait-pause, « chaque fois qu'il a été déduit, à chacun des requérants ».

« Le paiement de la pause n'a jamais été supprimé », rétorque Me Clément, le conseil de la société qui gère l'enseigne Carrefour-Saint-Égrève, pour qui il est donc « exclu » qu'il soit versé deux fois.

"Comme la prime du 13e mois ou les congés, (la pause) doit être prise en compte dans le calcul du Smic", rétorque l'avocat de l'hypermarché expliquant que ce mode de calcul existe depuis "des lustres" chez le groupe de distribution.

Le contrat », affirme-t-il, « précise que le salaire tient compte de la rémunération forfaitaire des temps de pause », laquelle « existe depuis des lustres.

Or à aucun moment on n'a réduit les salaires ». Me Clément demande donc au conseil de « débouter » les requérants « de cette « revendication totalement abusive ».

L'avocat des plaignants, Me Pierre Janot, a contesté cette interprétation de la convention collective par Carrefour, estimant que la rémunération des pauses ne pouvait que s'ajouter au Smic. "On est en train de mégoter sur des rémunérations de 5%, concernant principalement des temps partiels", s'est-il par ailleurs indigné.

Le conseil des prud'hommes de Grenoble fera connaître sa réponse aux salariés de Saint-Égrève le 4 mai prochain.

Lyon la Part Dieu

25 dossier pour les prud'homme sur le forfait pause, et sur le nettoyage des tenue ont été remis à l'avocat de la CFDT.

Portet sur garonne

Le dossier smic devait être plaidé le 18 février. Ce ne sera pas le cas une demande de renvoi a été déposé, Carrefour ayant rendu ses conclusions trop tard.

Bassens

28 janvier pas de conciliation au Conseil de prud'homme. Il y aura donc procès.

Sallanches

Conciliation dossier smic le 11 mars.

Social. 141 salariés de Carrefour réclament un rappel de salaire

Au Conseil des Prud'hommes, à Angers, la journée d'hier n'était qu'une audience de conciliation pour les salariés de Carrefour. Le dossier sera plaidé sur le fond le 20 septembre.

Un long bras de fer oppose, depuis plusieurs années, des salariés des magasins Carrefour de toute la France avec la direction du groupe au sujet d'un double litige concernant une éventuelle infraction au SMIC et sur l'intégration d'un « forfait pause » dans la rémunération horaire. Déjà 104 salariés des magasins d'Angers et de Cholet avaient engagé des procédures devant le Conseil des prud'hommes d'Angers. Hier, 37 nouveaux salariés se sont joints au mouvement, accompagnés par les délégués CFDT de l'entreprise, menés par Jacques Cady de Carrefour Grand-Maine à Angers.

Comme il fallait s'y attendre, aucune conciliation n'a pu être trouvée hier. Pour sa part la direction, représentée par Frédéric Doncel, directeur de Carrefour Grand-Maine, assurait « *respecter pleinement la réglementation sociale et le Code du travail* ».

Tous les salariés demandeurs (141 sur un total de 260) se retrouveront le 20 septembre pour un examen au fond, devant le Conseil des prud'hommes d'Angers.

Un enjeu financier important

Sur ce double litige, des juridictions de toute la France ont déjà prononcé des décisions d'ailleurs contradictoires ce qui montre que le problème est juridiquement complexe.

Les rappels de salaire réclamés par les salariés dépendent de leur grade et de leur ancienneté. Ils atteignent parfois plusieurs milliers d'euros. Pour le groupe Carrefour, l'enjeu financier est donc important.

Les salariés angevins et choletais sont représentés par Me Bertrand Salquain.

Bordeaux

Premiers à avoir déposés leur dossier ils devaient être les premiers à obtenir un jugement. C'était sans compter sur l'absence de Carrefour.

Le 19 janvier les dossiers smic/tenue de travail des salariés Carrefour de Bordeaux devaient être plaidés devant le conseil de prud'hommes. Les salariés des magasins de Mérignac, Bègles et Lormont étaient venus en force pour entendre les plaidoiries. Mais l'avocat Carrefour s'est fait porter pâle et n'est pas venue plaider. Vraie maladie ou astuce juridique pour éviter un jugement dans une ville où les salariés sont motivés ? Le jugement est donc repoussé au 20 mai faute de contradicteur.

Saint Jean de vedas

Rendu de jugement le 26 mai

MONTPELLIER 4

Vendredi 12 mars 2010

Prud'hommes **Chez Carrefour un forfait pause mal payé ?**

AUDIENCE

➜ Le montant est versé dans le salaire au Smic. A tort estime une partie des salariés de l'hyper de Saint-Jean-de-Védas

Un enjeu de 2 000 € par salarié mais autrement plus important pour la chaîne

Ile de France

Première audience de conciliation le 2 mars pour les magasins de l'Ile de France (Villabé, Villiers en Bière, Ivry sur seine, Evry, Montesson, Etampes…) Comme devant tous els tribunaux Carrefour a refusé de concilier. Jugement le 15 octobre.

Renne Alma

Les délégués FO passent avec armes et bagages à la CFDT ne comprenant pas pourquoi leur syndicat ne produit pas leur dossier sur le smic devant les tribunaux.

Carrefour passe à la caisse

150 euros de dommages et intérêts pour les salariés de Carrefour Cholet devant le tribunal de police

Carrefour Cholet condamné par le Tribunal de police

Le magasin choletais Carrefour (176 salariés) a été condamné hier par le tribunal de police de la ville. Le directeur Clarence Larzul répondait d'une « *infraction pénale à la réglementation du Smic* » à la suite d'une procédure lancée par la CFDT du Maine-et-Loire.

Le problème résidait en fait dans le mode de rémunération du temps de pause. Jusqu'en octobre 2009, sur les bulletins de paie, elle apparaissait en effet en tant que « *complément forfaitaire* », correspondant à 5 % du salaire brut. 29 salariés du magasin choletais payés au Smic étaient concernés par cette action en justice.

Hier après-midi, la juridiction choletaise a reconnu l'infraction et condamné l'enseigne de Cholet à 26 amendes à 100 € au profit de l'État à titre de peine principale. Le magasin devra verser 1 000 € de dommages et intérêts à la CFDT et 150 € à chaque salarié dont « *le Smic était écorné* ». Le total des amendes avoisinerait les 8 500 €.

Cette décision intervient quelques mois après la relaxe du magasin Grand-Maine d'Angers poursuivi pour les mêmes faits par la CFDT. Son avocat, Bertrand Salquin salue « *la décision courageuse du tribunal choletais qui va contre le pouvoir économique. Ce délibéré va redonner confiance aux smicards et aux salariés* ». David Crespel et Boujma Nemisch, responsables syndicaux CFDT estiment eux que « *Carrefour violait la convention collective en ne payant pas les temps de pause* ».

La position de la direction de l'enseigne est qu'elle « *applique la réglementation sociale en vigueur* » et « *qu'elle ne paie aucun de ses salariés en dessous du Smic* ».

Elle ajoute que ses « *salariés perçoivent un salaire sur 13 mois et demi, complété de primes d'intéressement et de participation* ».

Un problème juridiquement complexe

Suite à la décision du Tribunal de police, Carrefour se réserve la possibilité de faire appel. L'enseigne précise qu'elle a déjà obtenu plusieurs décisions favorables de la justice sur des dossiers similaires.

Après le pénal, les 141 salariés demandeurs des magasins angevins (Grand-Maine et Saint-Serge) et choletais se retrouveront le 20 septembre pour un examen au fond, devant le Conseil de prud'hommes d'Angers. Sur ce double litige (infraction au Smic et intégration d'un « forfait pause » dans la rémunération horaire), des juridictions de toute la France ont déjà prononcé des décisions contradictoires. Les rappels de salaire réclamés par les salariés dépendent de leur grade et de leur ancienneté. Ils atteignent parfois plusieurs milliers d'euros.

Julien SUREAU

Lattes

Audience de jugement en avril

Contentieux **Des salariés de Carrefour-Lattes au tribunal**

Hier, au conseil des prud'hommes. *Photo Jean-Michel MART*

JUSTICE

→ Ils estiment que leur forfait pause n'aurait pas dû être intégré à leur salaire au Smic

Une vingtaine de salariés du Carrefour-Lattes était convoquée, hier, lors de l'audience de conciliation du conseil des prud'hommes. Le contentieux, assez rare dans le secteur de la grande distribution, porte sur les salaires et leur mode de calcul pour la période allant de 2004 à 2008.

Les requérants reprochent ainsi à leur employeur d'avoir intégré le "forfait pause" dans les salaires afin de parvenir au seuil légal du Smic. « *Alors qu'en réalité, le forfait doit s'ajouter au Smic* », explique Bruno Casas, le délégué du personnel CGT. Le syndicat est à l'origine de plusieurs procédures similaires lancées à travers la France, de Lyon à Perpignan, dans des hypermarchés de l'enseigne mais avec des résultats contradictoires.

Sur le Carrefour de Saint-Jean-de-Védas, le contentieux - qui n'a pas abouti en conciliation - concerne 21 salariés. « *Ce matin* (hier NDLR), *il y avait dix-huit salariés présents sur les 500 du Carrefour-Lattes. Je tiens à dire que nous ne payons pas nos salariés en dessous du Smic* », indique Christophe Catrix, le directeur de l'hyper lattois, soucieux de relativiser le conflit. Selon lui, l'intégration du forfait-pause dans le salaire est conforme à la loi et au code du travail. « *Et puis, socialement, on n'est pas en retard. Tous nos salariés ont droit à 14,5 mois de salaire.* »

Du côté de la CGT, Bruno Casas estime que l'action entamée devant le conseil des prud'hommes peut permettre à chaque salarié de récupérer « *entre 1 500 et 2 000 € avec les primes et les congés payés* ». Faute de conciliation, les deux parties se retrouveront devant le tribunal au mois d'avril prochain. •

G. T.

Auchan

Auchan face aux plaintes de ses salariés

Le conseil de prud'hommes de Lannoy, près de Roubaix, examinera ce vendredi 2 avril le cas de 1000 salariés d'Auchan France, qui attaquent leur employeur pour des manquements à la réglementation sur les salaires.

Les avocats des salariés et de la direction d'Auchan France s'opposent sur un conflit qui remonte à la période 2000 - 2007. Selon la CFDT et la CGT, qui soutiennent cette procédure, l'enseigne nordiste « a omis de payer la totalité de son obligation en digérant le temps de pause dans le temps de travail effectif », selon Guy Laplatine (CFDT), qui dénonce « une tambouille machiavélique » qui aboutit à « une grille des salaires minorées de 5% », sous le SMIC pour certains. Manque à gagner : jusqu'à 4000 euros pour les salariés aux revenus sont les plus faibles, selon les syndicats.

La direction d'Auchan France, elle, affirme s'être « toujours (conformée) aux accords de la branche ». Elle indique aussi que « la contestation porte sur une période passée » et que les salaires les plus modestes ont été réévalués depuis.

1800 salariés attaquent leur employeur pour salaires impayés. L'audience d'aujourd'hui ne porte que sur 1000 d'entre eux. Me Stéphane Ducrocq, l'avocat des salariés n'exclut pas de lancer une deuxième vague de procédures pour les 800 autres salariés.

Jugement le 16 septembre.

Reclassement chez Champion (Altis) ? Des licenciement toujours contestés

Leurs licenciements étaient-ils justifiés ? C'est la question qui s'est posée hier devant les magistrats de la cour d'appel de Pau, mais sans greffier, faute de moyens comme on l'a appris au fil des débats.

À l'époque de la fermeture du supermarché, la société Altis avait invoqué sa rentabilité médiocre. C'est ce qu'a répété hier l'avocat de la société, Me Éric Bourdeau, rappelant « que le magasin connaissait des pertes depuis 10 ans ».

Depuis le début, l'argumentation de l'avocat des salariés Me Santi est la même : la société Altis, qui possède plusieurs magasins est détenue à 50 % par le géant Carrefour, « 500 000 salariés en France et 92 milliards d'euros de chiffre d'affaire à l'époque des licenciements. Cette fermeture aurait pu être évitée ». Surtout, l'avocat remet en cause les reclassements proposés à l'époque, qu'il juge de « pure forme ».

Son contradicteur Me Bourdeau affirme au contraire que la société Altis ne fait pas partie du groupe Carrefour, puisqu'elle était possédée à parts égales par un autre groupe de grande distribution, le basque Eroski. Quant aux propositions d'emplois alors refusées, il cite la société chargée des reclassements « qui a noté le peu de volonté de mobilité des salariés ».

Mais c'est surtout l'argumentation juridique qui a occupé les débats afin de savoir si le fameux plan de sauvegarde de l'emploi, annulé par un premier juge, rentrait dans les clous de la législation. De ces débats complexes, et de la décision de la cour, dépendront les futures indemnités de licenciements des ex-Champion.

Carrefour Market

1.500 salariés attaquent Carrefour

Chez Carrefour Market, quand on est en pause, on ne travaille pas

Plus de 1.500 salariés d'une filiale du géant de la distribution Carrefour réclament à leur employeur, devant les tribunaux des Prud'hommes, des rappels de salaire sur des temps de pause non-payés depuis 2005, pour un montant moyen d'environ 2.800 euros, a annoncé la CFDT

Carrefour Market (ex Champion, racheté en 2000) ne paie plus les temps de pause à ses 33.000 salariés depuis 2005, en violation de la convention collective, a indiqué à l'AFP Aline Levron, secrétaire nationale de la fédération des services CFDT lors d'une conférence de presse jeudi.

"Plus de 1.500 salariés nous ont donné le feu vert pour les défendre devant une cinquantaine de tribunaux: les premiers recours sont partis, les autres suivront", a souligné Sophie Jacobik, délégué syndicale CFDT.

Les 1.500 dossiers, dont 612 en Nord-Picardie, représentent 4,5 millions d'euros de salaires non-payés sur cinq ans, selon Mme Jacobik. Le recours n'est déposé "que si dix personnes d'un même magasin y participent, pour les protéger".

"Les prud'hommes sont souvent assimilés à une justice pour ceux qui ont quitté l'entreprise, les réticences sont plus grandes lorsqu'il s'agit de gens dans l'entreprise", a expliqué à l'AFP Jenofa de Lopeteguy (CFDT).

Le syndicat se dit encouragé par les prud'hommes de Creil (Oise) qui ont donné raison le 8 septembre à une cinquantaine de caissières du magasin de Lamorlaye (Oise) avec un rappel de 2.800 euros en moyenne, selon le texte du jugement.

Carrefour Market a cependant fait appel et affirme avoir gagné de son côté aux Prud'hommes de Grenoble le 19 janvier.

En octobre 2008, le groupe de distribution, avait été condamné aussi au pénal, à une amende cumulée de 1,287 million d'euros pour avoir payé en dessous du Smic horaire 429 salariés de ses magasins d'Ecully et de Givors, dans le Rhône

Le groupe a été condamné en septembre au pénal à un million d'euros d'amende par le tribunal de police de Lyon, le non-paiement des pauses violant la loi sur le Smic, selon la CFDT. Carrefour Market "en totale conformité avec le code du travail" ne "paie personne en dessous du Smic", et a gagné, sur ce point, "devant les tribunaux de Police d'Angers et Pontoise en novembre" a répondu auprès de l'AFP un porte-parole du groupe.

Ils réclament 1,9 million d'euros

C'est l'histoire d'une petite ligne qui pourrait coûter très cher. Les représentants syndicaux de la CFDT-Services Côte d'Opale des magasins Carrefour Market (ex-Champion) ont notifié à leur direction l'absence de la ligne « forfait pause » de leurs fiches de paie depuis juillet 2005. « Or, cette ligne doit apparaître. C'est inscrit dans l'article 5-4 de la convention collective. Mais la direction s'est arrogé le droit de ne plus payer la pause aux salariés en modifiant de manière arbitraire les fiches de salaire. Malgré de nombreuses interventions de notre part, nous avons été obligés de saisir la Justice. L'absence du temps de pause nous fait perdre 5 % de salaire, envir on 60 euros », expliquent-ils. **Un accord signé entre la direction « et les syndicats FO et CFTC en 2005 », poursuivent-ils.**

Pour la grande région Nord-Pas-de-Calais-Ardennes-Somme, la CFDT a déposé 612 dossiers devant les Prud'Hommes (dont 321 pour le Pas-de-Calais et 190 pour le Nord).

Le syndicat réclame le paiement des arriérés depuis juillet 2005, soit une moyenne de 3 200 euros par salarié. Pour un montant global de 1,869 million d'euros. « Et encore, nous ne réclamons aucun dommage ni intérêt. Sur les 95 sites de notre grande région, 54 ont déposé des dossiers. Soit 12 % des salariés. C'est énorme. et ce n'est pas fini », lancent-ils tout en précisant que les cadres ne sont pas concernés par les temps de pause.

Solidaire et représentatif
dans un groupe supermarchés
de 35 000 salariés

DEMOCRATIE - JUSTICE SOCIALE

Des valeurs que nous défendons !

+ de 1000 élus CFDT présents dans 196 supermarchés

Ils défendent vos droits et votre emploi.
Ils sont à votre écoute,
Au quotidien, ils sollicitent votre avis.
Ils revendiquent, proposent, agissent
et négocient dans votre intérêt.

Votez CFDT

pour vos conditions de travail
et vos rémunérations

Des centaines de délégués, un journal, un site internet, des formations et réunions pour plus d'efficacité et d'échange, et bien d'autres outils à votre service.

Election nationale Carrefour Market
1er tour
8 avril 2010
2ème tour
29 avril

http://cfdt.carrefourmarket.over-blog.com

page 1

L'Hyper !

SANS SOCIAL PAS DE COMMERCIAL