

## Rappelez vous...

Jusqu'à présent  
nous avons mené  
des **ÉVOLUTIONS**  
par petites touches  
successives. Demain  
préparez-vous  
à vivre une vraie  
**RÉVOLUTION**

Ça va  
secouer!!!

### RESTRUCTURATIONS

LA CFDT DEMANDE 10 000 € PAR POSTE  
SUPPRIMÉ, AFIN DE PERMETTRE A CHAQUE  
SALARIÉ DE CONSERVER UN EMPLOI ET DES  
CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES

NOUS NE VOULONS PLUS DE RESTRUCTURATIONS  
SANS BUDGET SOCIAL !

# Une révolution pour Qui ?

### ▼ Ouverture

- Sommaire et indices page 02  
Le Carrefour de l'apparence page 03

### ▼ Initiatives CFTD

- Les contreparties sociales page 05

### ▼ Commission emploi

- "Questions sans réponses" page 07

### ▼ Initiatives 6

- Réinventer l'hypermarché page 09  
Interview Lars Olofsson page 12

### ▼ Initiatives 5

- Modèle opérationnel page 16

### ▼ Caisses automatiques

- Le scan'lib et les caissières page 19

### ▼ Accords d'entreprise

- Négociations - Applications page 22

### ▼ Smic et autres procès

- On passe aux prud'hommes page 24

### ▼ Retraite

- Action le 27 septembre page 25

## Impôts

### Le bouclier fiscal a coûté 679 millions d'euros et bénéficié à 18.700 contribuables en 2010

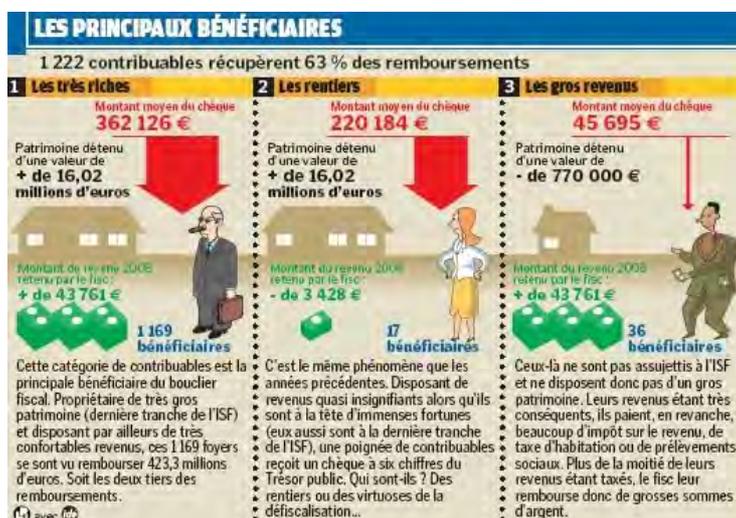
Le bouclier fiscal a coûté en 2010 à l'Etat 678,99 millions d'euros de remboursements à 18.764 contribuables, selon les chiffres définitifs d'un rapport de Bercy. Ce sont 120 millions d'euros de plus qu'en 2009.

Ces quelque 18.000 contribuables ont reçu, en moyenne, un chèque de 36.186 euros, en augmentation par rapport à l'année précédente.

Les 9.789 foyers fiscaux les moins aisés se sont vus rembourser 559 euros chacun. Le plus souvent, ces personnes disposent de très faibles ressources. Mais comme elles sont propriétaires de leur logement, elles doivent acquitter une taxe d'habitation et un impôt foncier largement supérieurs au montant de leurs revenus. C'est à ce titre qu'elles peuvent profiter du bouclier fiscal.

A l'opposé, les quelque 1.169 contribuables qui possèdent un patrimoine de plus de 16 millions d'euros et qui disposent d'un revenu annuel supérieur à 43.000 euros, se sont partagés 423 millions d'euros.

Soit, en moyenne, un chèque du Trésor public de plus de 362 000 euros par foyer.



# "Le Carrefour de l'apparence"



Par Serge Corfa  
Délégué syndical national

**J** Je reçois de plus en plus de mail de délégués mais aussi directement de salariés perdus dans les restructurations Carrefour. Tous me disent "on n'y comprend rien, que faire, comment réagir ??". Les demandes d'informations vont crescendo !

Je n'ai pas de solution miracle et je ne peux répondre individuellement à chacun, mais je suis conscient que tout le monde a le droit à des explications claires. Et elles sont rares...

Pourtant, en théorie, de nombreuses personnes ont des informations privilégiées...

Les membres de la commission emploi et GPEC du groupe (ils sont théoriquement informés de tous les projets sur le groupe mais peu de pouvoir). Ils se réunissent une dizaine de fois par an, **la prochaine réunion à lieu le 1er octobre.**

Les membres de la commission emploi hypermarchés (tous les projets sur les magasins hypermarché leurs sont présentés en amont mais aucun pouvoir de décision). Ils se réunissent une fois par mois. **La prochaine réunion à lieu le 16 septembre**

Les Représentants Syndicaux (RS) des CCE et les membres des 8 CCE Carrefour (Carrefour, Sogara, Continent 2001, Hyparlo, GML, Carcoop, Sofidis, SDNH) informés et consultés sur les projets dans les sociétés hypermarché ils votent et ont des moyens légaux d'intervention (expert, droit d'alerte, refus de vote...). Environ 8 réunions par an. **La prochaine réunion du CCE Carrefour (c'est lui qui donne le là) a lieu le 22 septembre**

Les membres de la commission de suivie des

CCE. Une commission par CCE pour chaque projet qui entraîne une GPEC. Ils ont en charge de suivre l'application de la GPEC.

Les RS et membres des Comité d'entreprise et des comité d'établissement des magasins. Une réunion par mois et des réunions exceptionnelle quand vous voulez !! Ils votent et ont des moyens légaux d'intervention (expert, droit d'alerte, refus de vote...). C'est eux qui connaissent le mieux le terrain et qui peuvent cibler employé par employé les conséquences

Les RS et membres des CHSCT. Obligatoirement consultés. Le lieu où il y a le plus de pouvoir mais hélas mal ou peu utilisés.

Bref ce ne sont pas les personnes informées, consultées sur les restructurations, réorganisation qui manquent répondra l'entreprise à nos doléances.

**Et pourtant ...**

**La vérité est que Carrefour ne joue pas le jeu de la transparence et ne donne pas les informations auxquels ont le droit les représentants du personnel comme les salariés.**

Des réunions ne durent que 2 heures pour des projets importants comme dernièrement le modèle opérationnel. On change régulièrement le nom du projet afin de désorienter les élus, on ne répond pas aux questions des délégués, on annonce tout et son contraire (lors de la présentation du modèle opérationnel aux 7 CCE l'information n'était pas la même pour tous...), on retarde les informations quand on ne les oublies pas. ("Réinventer l'hypermarché" a été présenté à la presse aux experts financiers mais pas aux IRP).

Les procès verbaux des CCE sont parfois attendus plusieurs mois et les documents sont communiqués au compte goutte et rarement avant la réunion de peur que les élus s'en saisissent.

Et rarement le bilan des annonces est faites. On ap-

prend par hasard qu'un projet présenté à été annulé.

La CFDT tente de pallier à ces "carences" de l'entreprise en récupérant là où elle le peut les informations. Ainsi se sont nos élus de Villiers en Bière et Bègles qui nous ont informé les premiers du projet PGC devenu modèle opérationnel. Idem à Vénissieux où nos élus nous ont communiqués les informations.

La CFDT proposent à ses délégués des formations (la dernière en février (200 personnes), la prochaine en octobre (177 personnes)).

Mais devant la multitude de projets annoncés par la direction, les délégués sans une seule heure supplémentaires de délégation, ont du mal à suivre le mouvement de va et vient des projets de la direction.

Plus de 15 réorganisations sont actuellement en cours chez Carrefour.

Il n'est que temps que les droits d'informations et de consultation des IRP soient respectés.

Il n'est que temps que les accords soient respectés.

Il n'est que temps que nos revendications soient mises à l'ordre du jour.



## Livrelet GPEC

### Extrait accord NAO 2010: Article 3.2 : Accompagnement des reclassements GPEC

Un guide d'information sur les mesures d'accompagnement de la GPEC sera distribué à chaque salarié concerné par une mesure de reclassement, avant le 30 juin 2010. Ce livrelet sera présenté aux partenaires sociaux, avant diffusion aux salariés, dans le cadre de la commis-

sion Nationale Emploi.

Chaque salarié concerné par un reclassement lié à la GPEC bénéficiera au moins d'une proposition de reclassement. Ainsi, il se verra proposer en priorité les emplois vacants ou créés, les possibilités de contrat à temps complet ou à durée indéterminée notamment via la bourse de l'emploi.

Vous trouverez ci-joint le livrelet édité par la direction. La CFDT est intervenue pour critiquer la forme de ce livrelet. Notre demande était un livrelet style "Atout pour tous" présenté de façon conviviale. La direction s'est engagée à revoir sa copie.

En attendant vous avez entre les mains les dispositions essentielles.

**Volontaires, c'est le mot à retenir de ce livrelet.**

### Histoire vécu, la GPEC dans un CE

Je vais vous raconter comment est appliqué la GPEC à ... Cela vaut le détour !

Aujourd'hui, nous étions consultés en CE sur le guide GPEC et la décoration (2ème fois puisque refus lors de la première réunion) :

- Le directeur ne savait pas que seule la mobilité interne était déclenchée. D'ailleurs il ne savait pas qu'il y avait plusieurs phases de GPEC. Le RH non plus.

- Dans un premier temps, il nous a répondu qu'il y avait aussi une mobilité externe. J'ai sorti les docs, ils ont appelés la DRS, pour finalement revenir en disant qu'il n'y aurait pas de mobilité externe.

- A la fin de la présentation, ils se sont aperçu que c'était indiqué sur leur powerpoint : un grand moment de solitude.

- Ils ne connaissaient pas les mesures supplémen-

taires décidées lors du CCE de juin. Là aussi ils ont appelés la DRS, et sont revenus avec des notes prises sur un bout de papier.

- A la question : que ferez-vous si vous n'avez pas de volontaires, la direction répond : "nous retournerons les voir jusqu'à ce qu'il y en ait".

Au total : 1 suspension de séance à la demande des O.S, quatre appels téléphoniques du RH à la DRS. 3H30 de réunion sur un seul sujet.

La CFDT a refusé le vote en demandant à la direction de revenir avec un projet qu'elle aurait lu, et une meilleure connaissance de la GPEC. CFDT et FO ont quitté la réunion avant le vote. La direction est passée en force et a fait voté le cadre.

Moralité : direction, RH, personne ne connaît l'accord et ne l'applique. De plus ils découvrent les projets en les projetant aux élus.

L'exaspération est à son comble ! La direction se contrefout de l'accord.



## Mais où sont les contreparties pour les salariés ?

*La CFDT demande que Carrefour verse 10 000 euros par poste supprimés ou modifiés.*



Le Mikado est un jeu d'adresse, praticable de 2 à 6 joueurs. Il se compose d'un ensemble de baguettes, longues d'environ 20 cm et effilées aux extrémités, que l'on laisse tomber de façon à ce qu'elles s'enchevêtrent, avant de les retirer, une à une, sans faire bouger les autres.



### *Savez vous jouer au Mikado ?*

Non ? et bien notre employeur lui le sait. Pièce après pièce il retire, à certains d'entre nous, leurs emplois, leurs conditions de travail, leurs avantages ... tout ceci avec adresse afin que les autres baguettes (comprendre les salariés) ne bougent pas. Pendant qu'on retire des salariés de la déco, les standards, des caisses, qu'on change les méthodes de travail il gagne peu à peu la partie. C'est à la fin du jeu que nous nous apercevront qu'il a retiré toutes les pièces sans déboursier un centime, sans conséquences sociales importantes.

### *Cela suffit !*

Nous pouvons tous comprendre que l'entreprise se réorganise et qu'elle a besoin de modifier son modèle économique mais nous n'acceptons pas que cela soit au détriment de nos emplois et de nos conditions de travail.

Carrefour ne respecte pas l'accord de GPEC négocié au niveau du groupe. De plus cet accord doit être amélioré pour faire face aux rythmes intensifs des restructurations.

*Il faut que ça change immédiatement !*

## *Pas de restructuration, sans contrepartie social*

*La CFDT demande que Carrefour verse 10 000 euros par poste supprimés ou modifiés, pour que chaque salarié conserve un emploi, des conditions de travail décentes et ses avantages sociaux.*

La CFDT CARREFOUR demande, que pour chaque poste supprimé ou modifié par une restructuration ou une réorganisation, l'entreprise verse une somme de 10 000 € dans un fonds de sauvegarde de l'employabilité.

Ce fonds est destiné à financer toute mesure de formation jugée nécessaire par

le salarié dont le métier est classé « Métier sensible ». Il doit lui payer intégralement les formations qui lui permettront de s'adapter à un nouveau poste, de changer de métier dans l'entreprise ou d'acquérir un nouveau métier n'existant pas chez Carrefour.

**Ce fonds doit également permettre de financer les mesures de mobilité jugées nécessaires.**

**Il doit aussi de permettre aux salariés d'obtenir des conditions de travail décentes (matériel, transport, impact sur la vie de famille etc...). ou de conserver leurs avantages sociaux suite à la réorganisation de leur poste.**

Les sommes correspondantes au nombre de suppressions de postes seront versées à chaque établissement, et viendront en complément des montants existants actuellement dans l'accord de GPEC. Ainsi, un établissement dont 6 postes sont supprimés, se verra doté d'un budget social supplémentaire de 60 000 €.

Les demandes des salariés seront présentées et débattues lors des réunions de chaque comité d'établissement. Parallèlement, la direction devra mettre en œuvre un plan de communication destiné à promouvoir toutes les dispositifs de formation. Les sommes inutilisées seront reversées dans un fonds national géré par le comité emploi et GPEC.

Celui-ci examinera les demandes complémentaires, provenant des magasins ayant épuisé leur fonds social. Il décidera également des évolutions de fonctionnement du règlement de ce fonds.

La CFDT Carrefour demande que ces subventions pour les projet ayant déjà commencé soient versées.

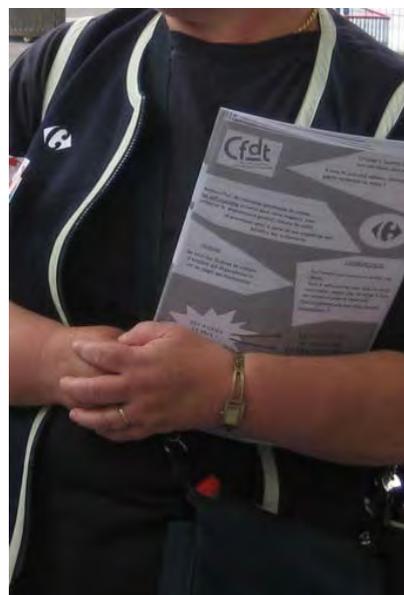
Comme ils le font chaque année pour les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), vos délégués CFDT distribueront prochainement, à tous les salariés, la plate forme revendicative que nous présentons à la direction.

**A vous de soutenir ces demandes**



**10 000 euros**  
pour:  
**l'employabilité,**  
**la formation,**  
**la mobilité,**  
**les conditions de travail,**  
**le maintien des avantages sociaux**  
**les contreparties**

...





# Questions... sans réponses

Questions posées  
par la CFDT sur  
chaque thème:

Impact sur les  
métiers dit sensi-  
ble effectifs  
avant et après ?

Combien de re-  
classement et  
dans quel rayon  
?

Combien de dé-  
part volontaire,  
combien de li-  
cenciement ?

Combien de sa-  
lariés toujours  
en poste ?

Combien de ma-  
gasins déployés ?

Combien de sa-  
lariés toujours  
en poste ?

**Lors de la réunion du comité emploi des hypermarchés du 14 septembre, la CFDT a fait parvenir une série de question sur les différentes réorganisations mises en place par l'entreprise.**

*CFDT : Nous vous avons envoyé un certain nombre de questions par écrit ce matin, les avez-vous reçues ? (l'entreprise a, elle, adressée aux élus ses documents la veille).*

*Réponse du Stéphane Buron Directeur des Relations Sociales: Nous n'avons pas encore étudié vos questions (pourtant rien de particulier !)*

*Cette réunion a duré moins de deux heures. Deux heures pour présenter les différents projets récents dont Initiatives 5 et 6, entendre une analyse de l'avocat mandaté par la commission et écouter l'étude menée par un ergonome sur le modèle opérationnel. Excusez du peu !!*

*La CFDT considère que la commission emploi devient une simple chambre d'enregistrement. On n'échange pas, on écoute !*

*Pour la CFDT un tableau de bord doit être tenu sur chaque restructuration afin de visualiser son déploiement, ses conséquences sociales et le point doit être fait régulièrement à l'aide de données sociales comparatifs.*

*La direction doit apporter une vision globale à ses projets et expliquer leur finalité.*

*La CFDT refuse de continuer cette mascarade de consultation.*



## Métiers sensibles

### Techniciens SAVR

247 personnes concernées

### Pesée Fruits et Légumes

284 personnes concernées

### Standardiste

203 personnes concernées

### TBO frais généraux

Environ 30 salariés concernées

### Parcours clients V2

174 collaborateurs concernés

## Déploiements

- Caisses Libre service, Self scanning, CLS panier, CLS Tapis, Tiroir autonome.

- UCVI Boucherie, produits emballés et conditionnés par le fournisseur.

- UCVI Boulangerie, Pains et viennoiseries surgelés.

- Nouveau concept poissonnerie

- Bornes E-commerce.

- Parcours clients 3, encaissement par les vendeurs

- TBO Réception 199 ETC (équivalent temps complet) concernés

- TBO PAM, 407 ETC concernés

- Pole multiservices

- Carrefour Drive

- Transfert des sièges sociaux Evry et Levallois 1800 salariés concernés.

- Service Décoration, 215 ETC concernés

- MBC Atica

- PGC Modèle Opérationnel

- Carrefour Planet

- Banque Carrefour, transfert à S2P de 1172 salariés

### Effectif global au 31/12

2007: 77 867 salariés

2008: 74 610 salariés

2009: 70 439 salariés

**En 2 ans on perd  
7428 salariés dont  
6043 employés niveau 1 à 4  
997 cadres niveau 7 à 9  
388 autres**

## Au 31/12/ 2010 il en restera combien ?

8 + 1 univers de spécialisation



**Pétition à Etampes**

**PENSEZ VOUS QUE LA FERMETURE DU SERVICE DECORATION SOIT JUSTIFIEE ET ACCEPTABLE DANS LES CONDITIONS SUIVANTES :**

- 1- **Le travail existe toujours**, il sera réparti Entre vous (tous les employés du magasin) Et une société extérieure
- 2- **Nous sommes qu'à quelques mètres de la surface fatidique de 8000m2.** Pour quelques mètres, 3 personnes perdent leur travail

**POUR QUE LE SERVICE DECORATION RESTE OUVERT**

Nom Prénom

Service

Signature



Après "tout sous le même toit"...  
Tous dehors ?

*La presse en parle mais les instances représentatives n'ont pas été informées ... pas plus que les salariés concernés !*

*Pourtant ce concept concerne les salariés Carrefour*

### *Carrefour No culture !*

*Les magasins de Vénissieux et d'Ecully (et bientôt d'autres) ont mis en place le 24 août le nouveau concept Carrefour qui se traduit, entre autre, par la sous-traitance des rayons à des sociétés comme Virgin ou Apple.*

*Cette location d'un rayon complet peut se traduire par "suppression des emplois des salariés Carrefour". Une expérience unique ou un test avant l'élargissement aux autres magasins ou autres rayons ?*

*Nous sommes très attentif et très inquiet sur ce concept qui ressemble beaucoup à celui des Nouvelles Galeries ou des Galeries Lafayette où tous les rayons sont loués.*

*Il est intéressant de mettre en parallèle l'attitude de nos concurrents. Leclerc fait un carton avec son espace culturel depuis 10 ans et Auchan agrandit l'espace livre.*

*Si la vente des CD musique est effectivement en baisse et le téléchargement en hausse, le livre lui ne l'est pas. Les ebooks ont encore du mal à remplacer un bon livre (difficultés de lecture et prix). Dans le même temps le monde de l'édition explose. En 2009 le marché des bandes dessinées représente 40 millions d'unités vendues en France et près de 400 millions de chiffre d'affaire. 4863 titres sont parus en 2009 dont 2615 nouveautés. Il faut savoir qu'un livre (style polar) coûte 10 centimes d'euros à fabriquer et est vendu 20 euros en moyenne !!!*

*Alors la question se pose où est le rayon BD et livre chez Carrefour, ou est la marge ? Comme chacun peut le constater face à la concurrence Carrefour ne se bat pas: soit il arrête l'activité soit il la sous-traite.*

*Les raisons réelles ? Une rentabilité plus rapide sans aucun soucis, ni risque dans la gestion, donc une meilleure réponse aux actionnaires pressés.*

**Carrefour planet : un nouveau concept d'hypermarché pour une expérience des courses 100% réinventée**

## Réinventer l'hypermarché

### Présentation du projet Initiative 6

#### Carrefour investit 1,5 milliard dans ses hypers européens

Grâce à son nouveau concept d'hypermarchés, Carrefour Planet, et à la poursuite de son plan de transformation, le groupe français veut atteindre un chiffre d'affaires de 120 milliards d'euros en 2015 avec une marge opérationnelle de 5,3 %.

Plus qu'un nouveau concept de magasins, c'est un nouveau modèle économique que Lars Olofsson, administrateur directeur général du groupe Carrefour, a présenté hier à Lyon aux analystes financiers.

Pour ce faire, l'ancien dirigeant de Nestlé veut remplacer le modèle traditionnel du « tout sous le même toit », inventé par Carrefour en 1963 à Saint-Genève-les-Bois, pour une formule « multispécialiste » testée notamment à Ecully et Vénissieux dans l'agglomération lyonnaise.

#### Carrefour lance sa grande transformation

Pour relancer son enseigne phare en France et en Europe occidentale, le groupe Carrefour inaugure un ambitieux plan pour ses 500 hypermarchés européens. Carrefour Planet testé en Belgique, en Espagne ainsi qu'à Ecully et Vénissieux dans la banlieue de Lyon.

Le numéro deux mondial de la distribution va investir 1,5 milliard d'euros pour transformer la moitié d'entre eux à l'enseigne Carrefour Planet.

« Les hypermarchés européens représentent 40 % de nos ventes mondiales. C'est donc évidemment stratégique pour nous », déclare Lars Olofsson.

Le patron du numéro deux mondial de la distribution assure observer déjà des croissances à deux chiffres dans les magasins pilotes, qui mettent l'accent sur l'alimentaire et sur certains univers non alimentaire, comme l'habillement, la beauté, les loisirs ou le high-tech. L'enseigne a notamment conclu des partenariats avec Virgin et Apple.

#### Virage stratégique

Dans le détail, pas moins de 500 magasins, représentant 40 % du chiffre d'affaires mondial du groupe (donc 37 milliards d'euros) vont être transformés du deuxième trimestre 2011 au début 2013, dans les cinq grands marchés européens de Carrefour : la France, l'Espagne, l'Italie, la Belgique et la Grèce.

Parmi eux, 245 hypermarchés qui pèsent 70 % des ventes de la zone Europe de l'Ouest, prendront l'enseigne Carrefour Planet avec l'essentiel des éléments du nouveau concept. Ce sera le cas de la plupart des hypermarchés de l'Hexagone.

Les 255 autres points de vente demeureront des « Carrefour », mais adopteront, en fonction des caractéristiques de leur zone de chalandise, certains éléments du concept. Le coût moyen de la transformation sera de 4,2 millions d'euros par unité pour les Planet et de 1,7 million environ pour les simples Carrefour, soit un investissement total de 1,5 milliard d'euros.

Selon Lars Olofsson, le retour sur investissement sera rapide. Il prévoit une hausse des ventes de 18





% entre 2010 et 2015 et annonce un résultat courant avant amortissements et dépréciation additionnel de 315 millions d'euros en 2013 et de 650 millions en 2015. Soit un cash-flow additionnel de 150 millions en 2013 et de 550 millions en 2015.

Cette nouvelle politique commerciale s'accompagne de la poursuite de la mise en oeuvre du plan de transformation engagé en 2009. Rapporté au niveau du groupe et complété par les effets du plan de transformation global, ce virage stratégique permet à Carrefour d'espérer un chiffre d'affaires hors essence de 105 milliards d'euros en 2013 et de 120 milliards en 2015, contre 79 milliards en 2009. La marge opérationnelle passerait, elle, à 5,3 % en 2015 contre 3,5 % l'an passé.

## Info magasin de Limay

Le magasin de Limay Continent 2001 (200 salariés 6098 m<sup>2</sup>) passera (?) Carrefour Planet dans 10 semaines.

Vendredi venu dans le magasin de L. Oflosson et de Mc Cain.

Aucune information préalable aux élus et DS du magasin. A suivre !!

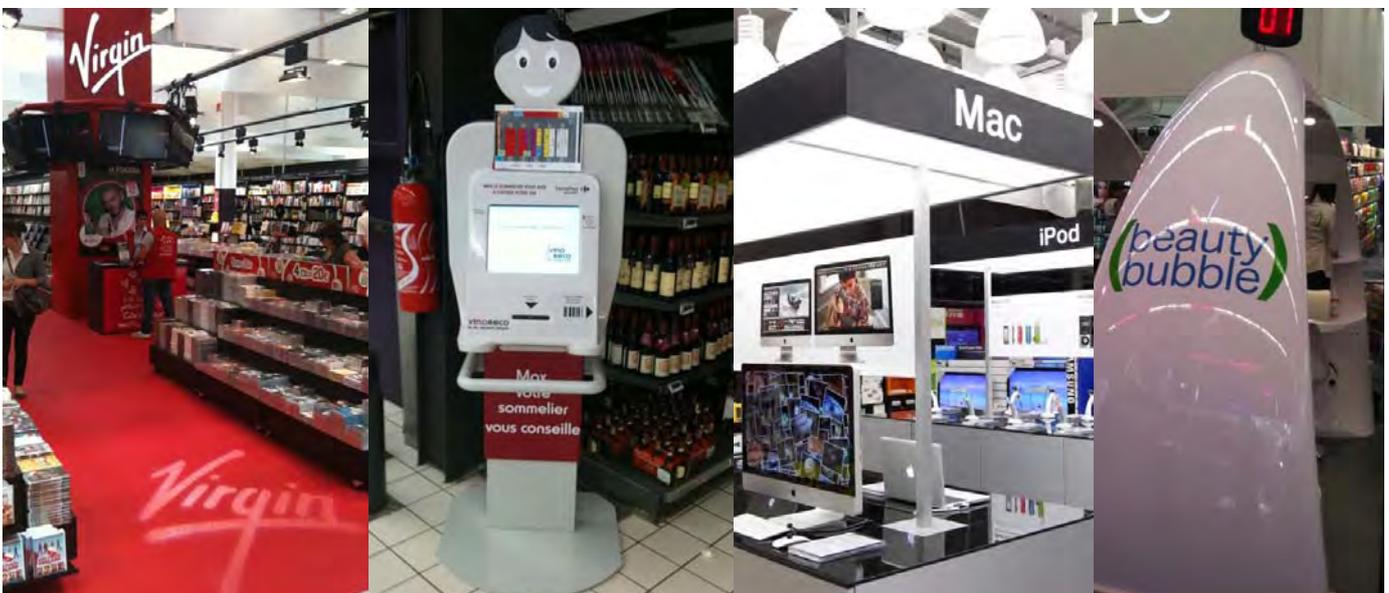
*« Le Comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle. »*

*Code du travail*

Concernant le nouveau concept Carrefour Planet testé à Vénissieux et Écully nous souhaitons savoir quels sont les magasins concernés à l'avenir?

Nous souhaitons connaître le planning de déploiement, l'impacts sur les effectifs.

Carrefour fera t-il appel à d'autres enseignes sous traitantes comme Virgin et quel déploiement est-il prévu de ces "sous traitants".



**Quelle place pour les salariés Carrefour dans le projet de l'entreprise ?**

**Lars Olofsson :**  
**«Les Carrefour Planet seront des magasins plus rentables»**

**Lars Olofsson, administrateur directeur général de Carrefour, répond aux journaux Les Echos et LSA**

**Et nous nous demandons où est encore notre place ?**

**7 000 postes supprimés en 2008 et 2009.**

**Et en 2010 ?**

**Quels sont les premiers résultats des magasins pilotes du nouveau concept Carrefour Planet ?**

A Ecully et Vénissieux, les magasins ne sont ouverts que depuis quelques semaines. Il est encore trop tôt pour parler de résultats. Mais les premières tendances sont très positives avec une croissance des ventes à deux chiffres. Aujourd'hui, le magasin d'Ecully est déjà considéré par nos clients, selon notre baromètre interne de satisfaction interne, comme notre meilleur hypermarché français. Par ailleurs, en Belgique où notre magasin-pilote est ouvert depuis trois mois, et en Espagne où deux magasins-tests fonctionnent depuis trois et cinq mois, on peut parler de très bons résultats. La croissance est également à deux chiffres et, en Espagne, les progressions sont de 25% pour le nouvel espace produits frais et supérieures à 30% pour le textile. Pour le bio, les ventes sont multipliées par trois. Le plus important, c'est que la fréquentation de ces magasins connaît elle-aussi une progression à deux chiffres. Or, c'était l'un de nos objectifs principaux. En France, depuis 10 ans on enregistre, pour l'ensemble des hypermarchés, une baisse annuelle moyenne de la fréquentation de 08%. C'est cette tendance que nous enravons avec Carrefour Planet.

**Vous annoncez la rénovation ou la conversion au nouveau concept de 500 magasins en Europe d'ici au début 2013. Est-ce à dire que tous les hypermarchés du groupe sont éligibles au nouveau concept et prendront l'enseigne Carrefour Planet ?**

Tous les hypermarchés vont être transformés, mais tous n'auront pas tous les éléments du nouveau concept. Cela dépend de la taille. Pour devenir Carrefour



**Où allons nous ?  
Quel avenir pour les salariés Carrefour ?**

Planet, il faut au moins 7.000 à 8.000 m<sup>2</sup>, même s'il peut y avoir des exceptions. Environ 70% de nos hypermarchés prendront la nouvelle enseigne Planet, notamment ceux qui sont dans des zones, urbaines par exemple, où la concurrence avec d'autres formules puissantes de distribution est forte et où il faut marquer sa différence.

### **Le déploiement va être très rapide, mais il ne concerne bien que l'Europe ?**

Le déploiement est rapide parce qu'à partir du moment où nous sommes sûrs de la pertinence du nouveau concept, nous n'avons pas à attendre pour le mettre en œuvre. Cela ne concerne que l'Europe parce que les pays émergents sont encore dans la phase de découverte du commerce moderne et de l'hypermarché traditionnel. En Europe, l'hypermarché existe depuis 1963. Depuis cette date, rien de véritablement neuf n'a été créé. Pourtant l'univers de concurrence a évolué, avec, par exemple, la montée en puissance de nombreuses enseignes spécialisées. Il est donc légitime de réinventer l'hypermarché, surtout dans le contexte de baisse structurelle de la fréquentation dont j'ai parlé. Il ne faut pas oublier que les hypermarchés européens représentent 40% de nos ventes mondiales. C'est donc évidemment stratégique.

### **Les clients de vos magasins-tests ne se sont-ils pas plaints de la disparition de certains rayons non-alimentaires ? Que répondez-vous à ceux qui disent que la faiblesse actuelle des hypermarchés est due aux arbitrages que les consommateurs font sur les produits non-alimentaires en temps de crise et qu'elle est donc conjoncturelle ?**

Nous n'investissons pas simplement pour répondre à la crise. Nous investissons pour au moins les 10 à 15 ans à venir. S'il n'avait fallu agir que pour répondre à la crise, nous aurions pu nous contenter de

multiplier les promotions.

### **Vous prévoyez d'investir 1,5 milliard d'euros pour 500 magasins. La transformation d'un Carrefour Planet revient donc en moyenne à 3 millions par magasin ?**

La transformation des magasins qui prendront l'enseigne Carrefour Planet coûtera 4,7 millions d'euros par unité. La rénovation de ceux qui conserveront l'enseigne Carrefour coûtera, elle, près de 2 millions en moyenne.

### **Carrefour Planet introduit de nouveaux services et, donc, engendre une hausse des frais de personnel. Ces magasins seront-ils donc moins rentables ?**

Absolument pas. L'équation est simple. Nous aurons environ 10% de frais de personnel en plus avec des nouveaux services comme la garderie. Mais nous allons augmenter les ventes de produits à plus forte marge, comme le textile. Au final, notre hypermarché sera plus rentable. C'est pour cela que nous annonçons, pour une hausse de 18% de notre chiffre d'affaires à l'horizon 2015, un résultat courant avant amortissements et dépréciation additionnel de 315 millions d'euros en 2013 et de 650 millions en 2015. Et il faut ajouter à cela les économies effectués sur le « back office » dans le cadre de notre plan de transformation lancé en 2009.

### **Jusqu'à où envisagez-vous d'aller en matière d'allocation -ou de location -d'espace de vente à des marques, comme vous le testez pour la culture à Ecully avec Virgin ?**

Il n'est pas question pour nous de devenir des loueurs de surface de vente. Avec Virgin, j'ai voulu faire un test dans un domaine où nous sommes challengés. Je pense que certaines marques peuvent contribuer à attirer de nouveaux consommateurs dans



nos magasins. Néanmoins, cela ne représentera jamais que 2% à 3% de notre surface de vente. Avec Apple, nous avons ouvert un espace unique à Ecully, et le succès est là. Nous sommes les premiers vendeurs d'iPhone en France. Et demain, nous proposerons les dernières innovations d'Apple.

**En dehors de l'Europe, pourquoi ne pas confirmer votre intention de vendre vos magasins de Thaïlande, de Malaisie et de Singapour et que répondez-vous à ceux qui estiment que le nombre de candidats au rachat indique que vous feriez mieux de ne pas vendre ?**

Je ne souhaite pas commenter les rumeurs de vente. Mais si l'on parle de stratégie globale, je peux considérer la vente de filiales dans des pays où ne nous sommes pas leader ni même un fort numéro deux. Nous voulons être leader, car le leader est le plus rentable. Carrefour s'est implanté dans trop de pays en même temps. En Thaïlande, par exemple, nous étions les premiers, nous avons apporté le commerce moderne au pays, mais je regrette que n'ayons pas pu nous développer assez vite. Pour le reste, je dirai d'une façon générale qu'il faut mieux vendre des affaires en bonne santé, qui ont une valeur, que d'attendre que les choses aillent mal pour les vendre...

**Démentez-vous les allégations de ceux qui affirment que vous vendez des filiales pour des seuls motifs financiers ?**

Je ne dirige pas Carrefour en fonction de considérations uniquement financières. Mon but est de distribuer le maximum de produits à un maximum de

gens à travers le monde, et d'offrir aux consommateurs une expérience d'achat agréable. Avec le souci, bien sûr, de nous assurer une capacité de financement durable et de rémunérer nos actionnaires

**Que pensez-vous de la volonté de certains industriels de remettre en cause la Loi de modernisation de l'économie (LME) et, aussi, du bruit qu'ils font sur la nécessité d'augmenter leurs prix en raison de la hausse des matières premières alimentaires ?**

La LME favorise la négociation et il est sain qu'il y ait des négociations entre les distributeurs et les industriels. Et puis on ne peut pas changer tout le temps de réglementation. Pour ce qui est de la hausse des matières premières, nous sommes prêts à soutenir les agriculteurs, mais concernant les industriels -je connais bien le sujet- ils ne peuvent pas imaginer une seconde faire passer les hausses de façon automatique. Ils devraient envisager, comme nous l'avons fait, de réduire leurs coûts et leurs marges pour soutenir la consommation et leurs ventes.

**On constate depuis quelques mois une reprise timide de la consommation. Pensez-vous qu'elle va tenir ?**

En Europe, c'est vrai, le mot rigueur est sur toutes les lèvres, mais il faut prendre garde à ne pas casser la croissance. Il faut à mon sens agir simultanément sur les deux leviers que sont les économies de coûts et la croissance. C'est ce que j'appelle la croissance rigoureuse. Chez Carrefour, avec notre plan de transformation et le lancement de Carrefour Planet, c'est ce que je mets en place.

### Recette du bon actionnaire

Quand on cherche de l'argent et vite, la meilleure recette est de:

- vendre les actifs (immobiliers en attente),
- franchiser les magasins "rentables" ou non (Promocash, Ed, Belgique, Espagne),
- vendre les magasins non "rentables" (Belgique 16 magasins viennent de fermer 1092 emplois),
- vendre les pays émergents (derniers en date après un démenti Thaïlande, la Malaisie et Singapour qui doivent rapporter 800 millions d'euros),
- chercher les économies partout (transfert des sièges après la baisse des effectifs, suppression de la décoration, des standards, de la réception administrative, des caisses périphériques, de la compta ...)

- diminuer les surfaces de vente (Portet mais aussi Vénissieux)

- diminuer l'assortiment

- sous traiter nos activités et nos rayons mal gérés particulièrement le non alimentaire

- racheter des actions Carrefour pour faire monter la cotation

- supprimer les accords d'entreprise (Italie, Belgique)

- modifier l'organisation du travail (TBO, mercure, modèle opérationnel...)

- avoir des syndicats gentils et compréhensifs

... et on en oublie ! dont les tests innombrables qui souvent disparaissent aussi vite qu'ils sont décidés.



*"J'ai aujourd'hui toutes les raisons d'être confiant dans l'avenir du groupe. Avec une direction exécutive renouvelée et des équipes engagées, Carrefour est en bonne voie pour rejoindre les 'best in class', devenir le commerçant préféré et accroître le retour aux actionnaires"*  
Lars Olofsson

Et le retour aux salariés ?

LARS OLOFSSON, DIRECTEUR GÉNÉRAL DU GROUPE CARREFOUR

« Nous n'attendrons pas pour déployer le concept »

**LSA - Que représentent pour vous les ouvertures des deux Carrefour Planet de Lyon ?**  
**Lars Olofsson -** C'est un projet de toute première importance, une véritable opportunité. Carrefour a inventé l'hypermarché il y a bientôt cinquante ans; si quelqu'un devait le réinventer, c'est bien nous. Ce format assure la moitié de nos ventes en Europe, réussir sa mutation constitue donc un axe de développement primordial. Carrefour Planet est le symbole de cette réinvention, marquée par des choix majeurs dans le non-alimentaire, beaucoup de nouveautés dans les produits frais, de nombreux nouveaux services, mais aussi par la découverte, le plaisir et le prix. La découverte avec des événements qui vont venir rythmer la vie et l'offre du magasin au fil des saisons; le plaisir afin que tout soit fait pour que le client ait envie de revenir; et, évidemment, le prix, qui reste une priorité. Ce que nous allons présenter dans nos deux magasins lyonnais est tout à fait innovant et va dans ce sens.

**LSA - Avec ses innovations et ses services, ce concept ne risque-t-il pas d'être perçu comme plus cher ?**  
**L. O. -** On peut être beaucoup plus plaisant et séduisant tout en étant moins cher. Ce n'est pas parce qu'on propose

des meilleurs prix grâce à un modèle économique plus compétitif qu'il faut le faire dans un garage! Nous allons proposer un peu moins de promotions, mais elles seront beaucoup plus fortes et puissantes tandis que les prix de fonds de rayon seront plus stables. La part des produits Carrefour, plus économiques, va aussi augmenter. Et la carte de fidélité permettra d'obtenir des journées de remise de 10 % qui iront en croissant pour nos meilleurs clients. Enfin, nous allons organiser des événements réguliers en magasins avec une largeur de gamme et des offres de prix qui défieront toute concurrence.

**LSA - Vous parlez de compétitivité renforcée. Ce ne sont pourtant que des magasins pilotes. Comment pouvez-vous en être si sûr ?**  
**L. O. -** Les tests ont en fait démarré il y a huit mois dans deux ou trois magasins, en Espagne et en Belgique, ce qui nous a permis de valider déjà beaucoup de solutions. Comme le textile, qui enregistre de fortes progressions en Espagne. Nous n'attendrons pas les résultats de ces deux pilotes pour



déployer le concept. Nous sommes en avance de près de six mois sur notre calendrier. Pour faire un parallèle avec l'aéronautique, nous avons largement dépassé le stade de la maquette, nous en sommes aux premiers vols d'un avion dont les versions commerciales sortiront dès le début de l'année prochaine.

**LSA - Dans le non-alimentaire, le choix de s'appuyer sur des marques au point de leur confier des espaces entiers en magasin a beaucoup surpris...**  
**L. O. -** Ce qui est important, c'est ce que veulent les clients. Sur ces marchés, ils veulent des marques. L'EPCS [l'électronique grand public NDLR] est fondamentalement impulsé par les marques, on ne va pas nager à contre-courant. D'autant plus que l'on sait très bien qu'on ne peut pas tout faire, il faut faire des choix. Sur l'EPCS, nous jouons la carte des marques; mais sur la maison, priorité est donnée à notre marque, un peu à l'image d'un certain... Ikea il n'y a pas une seule recette par catégorie. ■ **PROPOS RECUEILLIS PAR J. P.**



**Le modèle opérationnel,  
la fin des méthodes de travail  
actuels et plus de taylorisation.**

*Et un de plus !*

*Ce nouveau  
concept vient  
s'ajouter à la  
longue liste des  
réorganisations  
Carrefour.*

*Aucune contre  
partie n'est  
proposée*

Le modèle opérationnel va s'étendre à tous les magasins et après le PGC à tous les rayons.

Il marque la fin de l'organisation du travail comme nous le connaissons depuis 50 ans et la finalité du projet Mercure mis en place voici quelques années.

Testé dans le rayon PGC à Villiers en Bière puis à Bègles ce projet met en place de nouvelles équipes qui s'occupent sans distinction de tous les rayons d'un secteur (bonjour la polyvalence), de nouveaux horaires en 4 tranches horaires dont la plage peut aller de 2 h à 23 h (bonjour le travail de nuit), la fin des équipes tournantes.

### Déploiement

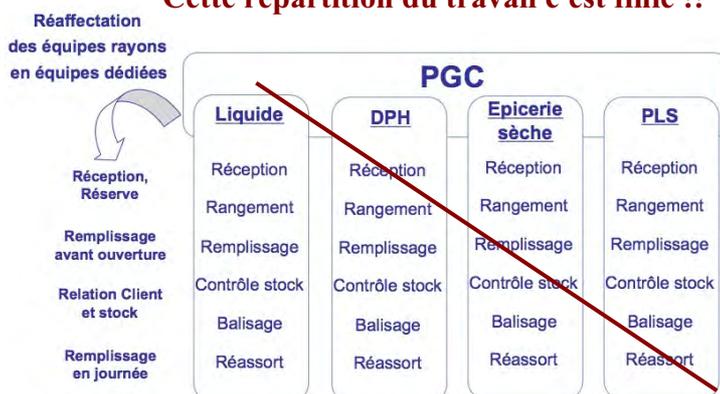
A l'issue du processus d'information / consultation des IRP, le déploiement du projet est prévu en 3 vagues d'ici la fin de l'année 2010, dans un premier temps, sur une centaine de magasins.

### La constitution des équipes

Après présentation du modèle organisationnel aux équipes, le responsable de secteur recueillera les souhaits individuels. la décision sera prise après un entretien individuel avec la hiérarchie

Dans le cas où un salarié n'aurait pas l'affectation dans l'équipe souhaitée, il sera alors prioritaire dès qu'un poste se libérera dans ladite équipe.

### Cette répartition du travail c'est finie !!



**1 secteur, 4 équipes !!**



## Constat d'un salarié d'un magasin test

*Le personnel : Pas assez nombreux pour pratiquement toutes les équipes, donc le sentiment de ne jamais avoir fini sont travail avant de partir. De plus en plus d'arrêt de travail et des demandes de Fondecif qui commence à pleuvoir, pour les personnes qui ont perdu du salaire( équipe passé de nuit à équipe de jour) un sentiment d'injustice .*

*Dans la globalité, les gens font ce qu'on leurs demande sans aucune motivation. La phrase qui ressort le plus est « je n'en n'est plus rien à foutre, je fais mes 7h et je me tire ». D'autre affirme que s'il voulait couler le magasin il ne s'y prendrait pas autrement.*

*Pour les salariés ce test n'est qu'un leurre et que tous cela à déjà été validé. Ils pensent aussi qu'on ne tiendra pas compte de leurs avis.*

**INFORMATION CFDT**  
**COMMISSION EMPLOI**  
**DU 25 JUN 2010**

**Présentation du modèle opérationnel**  
Philippe Larigues présente le projet. Il insiste et souhaite fermement que toute la hiérarchie soit formée et est les mêmes connaissances et la même maîtrise du projet que tous les salariés. Il rappelle qu'il veut absolument respecter le code du travail et la convention collective. Test produ fin à Villiers fin juillet.

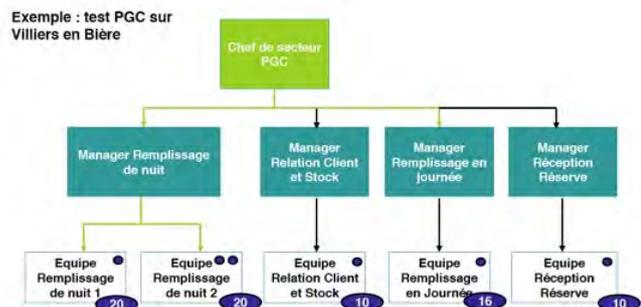
**Intervention CFDT**  
Alors pourquoi 5 fermetures prévus. L'accord d'entreprise n'en prévoit que 3.  
**Réponse direction**  
Si nous avons fait des erreurs nous rectifieront. Le premier test fait sur ce magasin est en cours depuis 3 semaines. Un deuxième test vient de commencer à Begles qui est un magasin de taille moyenne. Un troisième test va être fait sur un magasin de plus petite taille mais nous ne connaissons pas le magasin en question.

**Présentation du détail du projet par Bruno Combemorel**  
Reaffectation des équipes rayons en équipes dédiées. La notion de rayon disparaît. Il y aura désormais des équipes.  
Le principe du projet:  
• Satisfaire nos clients en améliorant la tenue des linéaires,  
• Accroître l'efficacité de nos équipes par une redistribution des tâches, tout en améliorant leurs conditions de travail,  
• Retrouver une croissance durable et rentable.  
La direction fait remarquer qu'à ce jour les linéaires ne sont pas remplis.

**Sens des flux marchandises**

```

    Réception Réserve (19h00-23h00) → Remplissage Du matin (2h00-19h00) → Relation client s/stocks (9h00-13h00) → Remplissage en journée (13h00-21h00)
    
```



Liste des magasins concernés par le projet de déploiement 2010 du nouveau modèle opérationnel

Aix en Provence
Anglet
Angoulins
Anecy
Athis Mons
Aulnay Sous Bois
Bègles
Bercy
Besançon Valentin
Bourges
Brest
Carre Senart
Chalon Sud
Chalons En Champagne
CHambéry Bassens
Chambéry Chamnord
Chambourcy
Charleville
Chartres
Chelles
Claye Souilly
Collegien
Creches Sur Saone
Creteil
Dijon
Douai
Drancy
Ecully
Evreux
Evry
Flins Sur Seine
Francheville
Givors
Grenoble Echirolles
Grenoble Meylan
Herouville
L'hay les Roses
L'Isle d'Abeau
La Ciotat
La Ville du Bois
Labege
Lattes
Le Mans
Les Ulis
Lescar
Lormont
Lyon La Part Dieu
Marseille Bonneveine
Monaco
Mondeville
Montigny
Nantes Beaujoire
Nice Lingostiere
Nimes
Noisy Le Grand
Ollioules
Paris Auteuil
Perpignan Clair
Perpignan Roussillon
Pontault Combault
Portet sur Garonne
Puget
Quetigny
Rambouillet
Rennes Cesson
Rosny sous Bois
Rungis Belle Epine
SAINT EGREVE
Sannois
Saran
Sartrouville
Sete Balaruc
Sevran
St Andre les Vergers
St Brice
St Clement de riviere
St Jean de Vedas
St Quentin en Yvelines
Stains
Ste Genevieve des Bois
Toulon Grand Var
Toulon Mayol
Toulouse Purpan
tours St Pierre des Corps
Vaulx en Velin
Venette
Venissieux
Villabe
Villiers en Biere
Vitrolles
Wasquehal

## Questions CFDT

Questions posées lors de la réunion du comité emploi du 14 septembre.

Concernant le projet modèle opérationnel quelles sont les magasins concernés ? Quelles sont les secteurs concernés ? Nous souhaitons obtenir le planning de déploiement.

Il y aura-t-il des tests et dans quel magasin ? Quelle organisation et quels horaires? Quel impact sur les effectifs, est il prévue une baisse et de combien ?

Dans le cas de perte d'heures de nuit la direction fera t-elle une compensation financière ?

### Proposition et demande CFDT :

Nous rappelons que la CFDT demande cette compensation depuis le début du test sur Villiers et Bègles car les salariés qui embauche à 6 H perdent plus de 100 euros par mois quand il passe de jour.

## Bègles

La CFDT a fait une pétition sur la baisse des heures de nuit au secteur PGC... donc baisse de leur pouvoir d'achat...

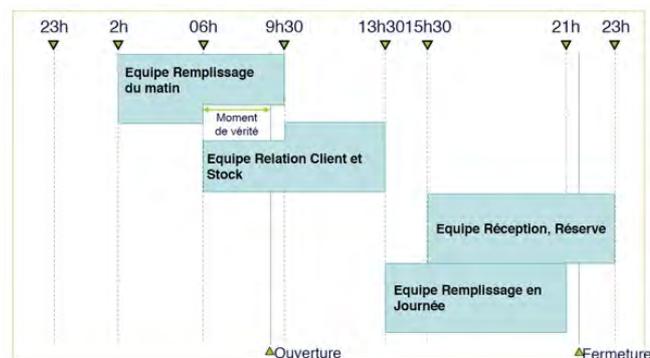
Une commission de suivi a été mise en place pour suivre le test.

## Test terminé ?

*A Villiers comme à Bègles la CFDT est présente et nos délégués ont régulièrement suivi l'évolution du test et son application dans le magasin.*

*Le moins que l'on puisse dire c'est qu'il manque des bras.*

*Ne pas embaucher et répartir l'équipe sur une amplitude horaire de 21 heures posent quelques problèmes pour remplir les rayons ainsi qu'en témoigne ses photos prises le matin après l'ouverture.*



# CAISSES AUTOMATIQUES

## Le scan'lib et les caissières ?



**Caisses automatiques  
de plus en plus nombreuses.  
De moins en moins de  
Caissières ...**

*A Nice Lingostière comme à Mérignac les élus CFDT se sont mobilisés pour informer les clients des conséquences sociales de la mise en place des différents systèmes de caisses automatiques.*

**Anglet, Nice Lingostière, Mérignac...** la période estivale a été l'occasion pour Carrefour d'installer le scan'lib dans plusieurs magasins. Le scan-libre arrive à **Wasquehal** le 16 septembre.

A Nice Lingostière comme à Mérignac les élus CFDT se sont mobilisés pour informer les clients des conséquences sociales de la mise en place des différents systèmes de caisse automatiques.

A **Ivry sur Seine** le CHSCT a nommé un expert pour étudier les conséquences sur l'emploi et les conditions de travail. La direction a contesté ce droit au CHSCT. Par jugement du 27 juillet 2010 Carrefour a été débouté.

**Et tout ça va très vite.**

Regarder le self scanning voici un an on n'en parlait pas et on s'inquiétait plutôt des caisses automatiques, dépassées aujourd'hui on scanne dans son caddy.

Les clients "oublient" de scanner un, deux ... articles qu'il faudra qu'ils en oublient des articles pour atteindre le salaire de la caissière disparue. Carrefour est gagnant à tous les coups.

**Le client n'a pas le choix la grande distribution le conditionne.**

Finis les caisses moins de 10 articles. Tu scannes ou tu passes aux caisses automatiques. A Auchan le DSC nous dit que c'est 4% de scanne express. A Saran 50% des clients scannent selon les élus 20% à Mérignac (toutes caisses comprises).



## Et l'attente aux caisses ?

Une caissière c'est 20 articles à la minute un client c'est 8 articles .

On a pu voir à Vénissieux des longues files d'attente.

Alors Carrefour ressort la ligne jaune à ne pas dépasser et se sert de la technologie.

Sur la batterie de caisse avec le système de caméras dès lors qu'un certain nombre de caddies est visualisé par cette caméra un message est envoyé sur le portable du directeur du magasin. Il appelle aussitôt le chef de caisse pour lui demander pourquoi ça bloque sur la batterie. Le DG France pour nous épater nous a fait la démonstration car lui aussi le reçoit sur son téléphone.

Résultat ? On a un peu embauché

le temps que les clients se servent massivement du sel scanning.

## Courrier CHSCT Mérignac

Nous vous demandons officiellement l'arrêt de l'encaissement des « Scan'lib » aux caisses traditionnelles et ce dans les plus brefs délais pour les raisons suivantes :

- Non respect des formations prévues lors de la présentation de ce nouveau projet (3h pour l'ensemble des assistantes volontaires pour l'encaissement sur la zone prévue à cet effet et 1h30 pour toutes les autres caissières).

- Non respect de la période de formation pour l'ensemble des caissières (3 jours avant l'ouverture de ce nouvel encaissement aux

clients).

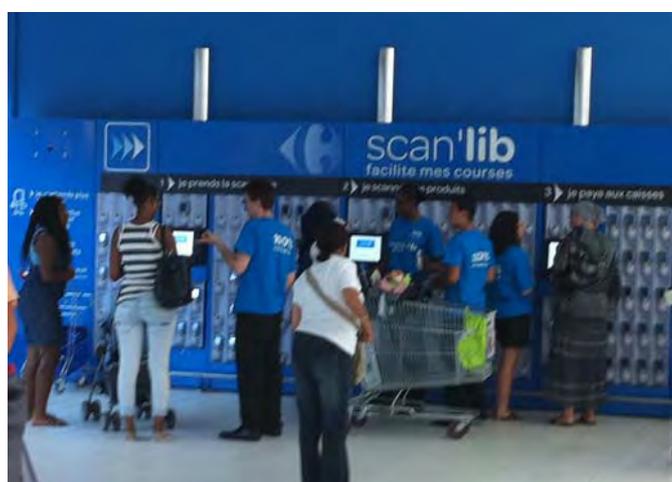
- Non respect du volontariat pour les caissières.

- Aggressivité des clients envers les caissières, pour ceux qui passent en dehors des zones dédiées à ce nouvel encaissement lorsqu'un contrôle doit être effectué.

- Encaissement en 2ème batterie pas du tout adapté lorsqu'un contrôle doit être fait car aucune zone n'est prévue à cet effet.

- Demande faite aux caissières de quitter leur caisse, le temps du contrôle et d'aller sur une autre caisse ce qui leur est totalement interdit, pour effectuer un contrôle pour les utilisateurs des Scan Lib.

- Représailles à peine voilées pour celles qui refuseraient l'encaissement des Scan'lib .



**Le tout  
automatique.  
Quel place pour  
l'humain ?**



Et surtout où dans notre convention collective parle t'on de l'encaissement des Scan'lib pour les caissières ? (Quel est le niveau requis ? Quels sont les aptitudes demandées ? Quels sont leurs attributions ?).

Pour les membres du CHSCT, ce nouveau système d'encaissement est hors convention collective car aucune procédure pour savoir qui fait quoi n'est prévue à cet effet. (Nous n'avons pas eu connaissance du module de formation prévu concernant l'encaissement des Scan'lib).

Une caissière peut elle refuser l'encaissement de ce système dit Scan'lib ? Où et comment doivent se passer les contrôles en 2ème batterie ? Qui s'occupe des con-

trôles ?

D'autre part ce nouveau système pose de très graves problèmes de sécurité entre les clients et les caissières (certaines se font insulter d'autres menacer) aussi bien par les utilisateurs des Scan'lib lorsqu'ils subissent un contrôle (« Vous nous prenez pour des voleurs ? ») que par les autres clients qui doivent attendre encore plus et ce qui pose problème lorsqu'ils ont déjà déposé leurs articles sur le tapis de la caisse alors que le client utilisateur du Scan'lib doit vider son caddie pour le contrôle (Il met où sa marchandise qu'il doit à ce moment là sortir de son caddie ?).

Nous souhaitons connaître le nombre de lettres de réclamation

de mécontentement des clients suite à l'utilisation des Scan'lib reçu par notre Direction et les motifs de ces mécontentements.

Et nous n'avons pas encore soulevé le problème de vol que ce nouveau système risque entraîner, sujet sur lequel nous reviendrons plus tard.

Dans l'attente de vos réponses et surtout l'arrêt immédiat des encaissements en caisses traditionnelles des Scan'lib ...

**Christophe SAUZEAU, membre CFDT du CHSCT de Carrefour Mérignac**

**Cfdt**  
DES SYNDICATS, DES SYNDICATS  
Carrefour

Carrefour a implanté il y a quelques mois des caisses libre service.  
Si vous les avez déjà utilisées : êtes-vous sûr de gagner réellement du temps ?

Aujourd'hui, de nouveaux automates de caisses, les **self-scanning** arrivent dans notre magasin, pour préparer le déploiement général, réduire les coûts et provoquer ainsi la perte de nos emplois au seul bénéfice des actionnaires

**CONSEQUENCES :**

**DEMAIN**  
Se sont des dizaines de milliers d'emplois qui disparaîtront si on ne réagit pas maintenant

Sur l'emploi mais aussi sur le service aux clients :  
Avec le self-scanning vous faites le travail vous-même, mettez plus de temps à faire vos achats et payez le même prix !  
Est-ce comme cela que vous voulez consommer ?

**QUI PAIERA LE PRIX ?**

**LES SALARIÉS DU MAGASIN, ET LES CLIENTS EN TRAVAILLANT GRATUITEMENT À LA PLACE DES CAISSIÈRES !!!**

**Sans Bornes Automatiques Merci**  
**S.B.A.M.**  
Coordination Carrefour  
Perdre son emploi c'est facile !



*Action de la section CFDT de Nice lingostière le lundi 26 juillet avec distribution de 1400 tracts de 9 h à 12 h aux clients sur la mise en place du self scanning .*

*Les caissières ont appréciées*

*Bonne écoute de la clientèle ce qui a énervé la direction. Pour la première fois nos tracts diffusés aux salariés en salle de repos se sont retrouvés à la poubelle . La CFDT dérange car elle agit.*

*Le système du self scanning est tombé en panne cet après midi là, pas de chance!!!*



## Titre restaurant, suite Et le prix des repas ?

*La CFDT demande à Carrefour de proposer, à ces salariés, un repas complet à moins de 4 euros*

On a toujours tendance à oublier les NAO dès la signature des accords. Et pourtant les négociations et les actions continuent. Ne serais-ce que pour faire appliquer les accords ou les améliorer localement.

### Les titres restaurant

Au 1er juillet a été mis en place les titres restaurants pour les magasins qui n'en bénéficient pas et une augmentation du ticket pour ceux qui en bénéficiaient.

Si dans certains magasins il a fallut le rappeler aux directeurs comme au SAV de Toulouse tout est rentré dans l'ordre, sauf à ...

### Saran



La direction persiste à ne pas distribuer les titres restaurants légaux et à distribuer un bout de papier remis chaque jour aux salariés.

**La CFDT demande en vain l'application de l'accord.**

*"Le 1er juillet 2010. Vous deviez mettre en place les titres restaurant comme le prévoit l'accord signé lors des dernières NAO 2010.*

*Mais à ce jour et malgré les nombreuses relance de notre part, nous sommes toujours avec ces bon d'échange qui ne*



sont pas légaux".

La CFDT demande à la DRH Carrefour de faire appliquer la loi et les accords d'entreprise.

Il doit être mis fin à ces systèmes illégaux qui ne sont pas conformes aux directives de l'URSAFF et ouvrent le danger de redressement fiscaux pour l'employeur et espérons le pas pour le salarié.

## Nice Lingostière

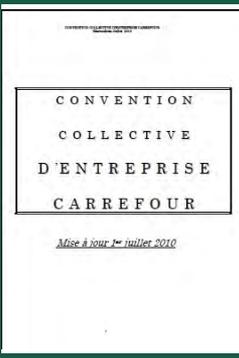
### La CFDT négocie le prix des repas.

Après la revalorisation du ticket restaurant, vos élus CFDT ont proposé à la direction lors de la réunion CE du 27 juillet d'étendre la formule salarié à tous les desserts pour 3€40.

La formule « Panini » actuellement à 3€50, passera également à 3€40 (inclus tous les desserts).

La direction s'est engagée à mettre en place cette règle dès le 1er août.

Il est bon de rappeler que la CFDT est à l'initiative de la « formule salarié » bénéfique aujourd'hui à tous !



## Suite NAO 2010

**Au 1er septembre le personnel est augmenté de 0,5% suite à la signature des NAO par la CFDT .**

Votre employeur doit distribuer le livret GPEC aux salariés concernés.

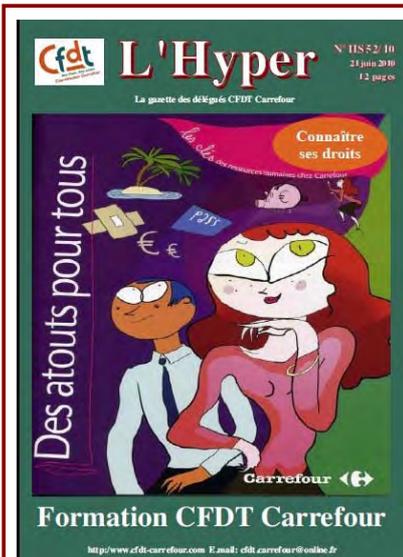
Votre employeur doit distribuer les accords d'entreprise à jour aux délégués.

Les Négociations pour les congés payés démarrent le 28 septembre

Les Négociations pour les classifications continuent. Prochaine réunion 29 septembre

Avant la fin de l'année débuteront les négociations suivantes

- Négociation Handicap (prend fin en 2010)
- Négociation Vendeurs EPCS (prend fin en 2010)
- Négociation Stress au travail demande CFDT
- Négociation intéressement (prend fin en 2010)



*La CFDT signe, avec Carrefour, bon an mal an, une dizaine d'accords sociaux pour améliorer les droits des salariés. Cette année nous avons signé l'accord des NAO 2010.*

*Mais négocier et signer des accords ne suffit pas, il faut aussi s'en saisir et les faire appliquer. Il faut défendre ces accords et ceci devient d'autant plus nécessaire que l'on constate dans plusieurs pays d'Europe une remise en cause par Carrefour des accords négociés.*

*Depuis plusieurs années la CFDT propose à ces délégués trois jours de formation sur divers thèmes. Pour 2010 nous avons choisit de les former sur les accords d'entreprise Carrefour. Accords qui viennent d'être remis à jour et distribués à tous les délégués conformément à l'accord du 17 mai 2010.*

*Face aux réorganisations et restructurations qui s'accélèrent les délégués des magasins doivent intervenir pour préserver les emplois et les conditions de travail de leurs collègues. Nous avons décidé de faire un point spécifique sur les accords Carrefour liés aux restructurations dont l'accord GPEC.*

*L'enjeu est important et les 20 formateurs CFDT Carrefour vont mener à bien cette tâche avec la participation de tous. La CFDT sait négocier, elle sait aussi agir comme nous le prouvons chaque jour.*



**Et de cinq !!**  
**La justice entend la**  
**CFDT**

**Smic:**  
**A ce jour la**  
**CFDT a obtenu gain de**  
**cause à:**

**Anglet**  
**Brest**  
**Chartres**  
**Cholet**  
**St Jean de**  
**Vedas**

**Prochaines décisions à venir**  
**Villiers en**  
**Bière**  
**Mérignac**

### **Smic et tenue de travail Chartres**

Le Conseil de prud'hommes a rendu sa décision le 20 septembre. La CFDT avait présenté les dossiers de 46 salariés. Les trois quarts des demandes concernées les tenues de travail.

Au total Carrefour est condamné à verser 52 221,30 euro.

Pour les tenues de travail le conseil accorde 20 euro par mois, en démarrant le calcul à partir de la jurisprudence de 2006. Cela fait en moyenne 760 euro par salarié (avec 100 euro de dommages et intérêts).

Pour le SMIC : l'intégralité de notre calcul est retenu. En moyenne 1800 euro par salarié.

Forts de cette jurisprudence il est probable que nous présentions encore quelques dizaines de dossiers sur les tenues. Comme l'entreprise ne régularise pas, nous envisageons la possibilité de faire un référé tous les mois.

### **Chambéry (Chamnord et Bassens)**

Suite au procès verbal dressé par l'inspection du travail, le parquet poursuit et invite les 217 employés (ées) concernés par cette infraction pour la période de 3 mois juillet août septembre, 2008, à se porter partie civile le 7 octobre 2010.

### **Vendeurs Nice Lingostière**

Suite à notre action aux prud'hommes par jugement du 1er septembre nous avons obtenus 4 condamnations pour un montant de 103 000 € en total pour 4 vendeurs

Carrefour veut éteindre le feu de peur que d'autres vendeurs a Lingostière fassent eux aussi la procédure.

Trop tard de nombreux vendeurs vont rejoindre la CFDT sur ce dossier pour obtenir réparation. La CGT n'a pas abouti car ils sont partis uniquement sur l'indemnité compensatrice.

***La CFDT un syndicat qui négocie et qui agit quand l'entreprise ne respecte pas le contrat social.***

Tous mobilisés !



## Retraites

Rien n'est joué !

Tous mobilisés le 23 septembre  
pour une réforme équitable !

Après la mobilisation exceptionnelle du 7 septembre, qui a contraint le gouvernement à faire un premier pas, la journée du 23 septembre sera décisive pour peser sur la suite du débat au Sénat.

Pour la CFDT, le projet de réforme du gouvernement, voté ce 15 septembre à l'Assemblée nationale, « *reste injuste et inacceptable* ».

Il creuse les inégalités, au lieu de les réduire : le relèvement brutal de l'âge de la retraite pénalise ceux qui ont commencé à travailler jeunes ainsi que celles et ceux qui ont eu des carrières discontinues et devront attendre 67 ans pour bénéficier d'une retraite sans pénalités. De plus, le financement de la réforme pèse avant tout sur les salariés sans garantir la pérennité du système par répartition. Enfin, le texte ne répond pas à l'enjeu central qu'est l'emploi, en particulier des jeunes.

### Plus nombreux, plus forts

Raison de plus d'être plus nombreux pour dire plus haut et plus fort que le projet de loi, examiné à partir du 27 septembre en commission des affaires sociales au Sénat, doit bouger. Tel sera l'objectif de la nouvelle journée d'action du 23 septembre.

« *Il faut maintenir la pression et amplifier la mobilisation pendant toute la durée de l'examen de la loi par le Parlement, le vote final de la loi après débat au Sénat devant avoir lieu vers la mi-octobre* »

**RETRAITES  
CONTRE UNE  
LOI INJUSTE  
POUR UNE  
REFORME  
EQUITABLE**

MANIFESTATION 23 septembre 2010

PLUS DE SOCIAL:  
C'EST POSITIF!

74

Carre



CFDT

L'Hyper !

Cfdt  
SANS SOCIAL  
PAS DE  
COMMERCIAL