



Carrefour

CODE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE CARREFOUR

Une bonne conduite ?

▼ Ouverture

Sommaire et flashmob page 02

Carrefour me désespère ! page 03

▼ Vos délégués CFTD

Joyeux Noël page 04

▼ Manifestations retraite

Quelques photos d'archive page 05

▼ Négociations

Ça commencent page 06

Le droit et son application page 10

Chèques page 10

Négociations vendeurs page 11

▼ Réorganisations

Modèle opérationnel page 12

Mobilisation page 14

▼ Mobilisations

Assemblée générale page 15

▼ Commissions

Comité emploi et GPEC page 18

▼ Smic et tenue de travail

On passe à la caisse page 20

▼ Réglementations

Code de conduite page 26



Quarante danseuses pour une flashmob dans les rayons de Carrefour Hazebrouck .

Une quarantaine de danseuses, notamment des hôtesses de caisse du magasin, ont dansé sur un tube des Black Eyed Peas.

Hier encore, la « flashmobmania » est passée par là. La presse en avait été avisée. Les clients du supermarché Carrefour, eux, savaient juste qu'« il allait se passer quelque chose à 16 h 30 », explique Florence Delagneau, directrice de la grande surface. Effectivement, à 16 h 30 tapantes, une quarantaine de danseuses, tee-shirts aux couleurs de l'enseigne, se sont soudainement déhanchées sur le tube des Black Eyed Peas, I Gotta Feeling.

Les hôtesses de caisse du magasin sont à l'initiative de cette animation. L'une en a eu l'idée, d'autres, qui font partie d'écoles de danse, l'ont relayée auprès de connaissances et la chorégraphie est née. Un projet soutenu par la direction.

Répétitions en salle de réunion lors de la pause déjeuner et aussi dans le magasin certains soirs après le travail : les semaines d'efforts des hôtesses, rejointes par des danseuses extérieures, ont porté leurs fruits. « C'était vraiment très bien, on est fières de l'équipe », soulignaient-elles tour à tour. Durant quelques minutes, le temps s'est arrêté pour les clients, très nombreux en cette période de fête. « Elles ont vraiment dû s'entraîner pour arriver à ça, lance l'un d'eux. Et puis, c'est un bon coup de pub pour Carrefour ! » Certes !

19.12.2010 - La Voix du Nord

Des salariés qui dansent et qui s'amuse ça existent chez Carrefour n'en déplaise aux grincheux syndicalistes que vous êtes !!!



A quand une flash mob CFTD ?

Une flash mob, terme anglais traduit généralement par foule éclair ou mobilisation éclair, est le rassemblement d'un groupe de personnes dans un lieu public pour y effectuer des actions convenues d'avance, avant de se disperser rapidement. .

Carrefour me désespère ! A quand une bonne conduite ?



Par Serge Corfa
Délégué syndical national

Comme un magicien qui sort un lapin de son chapeau, Carrefour vient de nous sortir un code de conduite professionnelle.

On veut bien comprendre, après le scandale du Brésil, le besoin de l'entreprise de non pas reprendre en main ces cadres qui obéissent aux ordres, mais son image qui effectivement sort plutôt ternie dans les médias. Même la Bourse, qui en a vue d'autres, a sanctionné l'action retombée dans les limbes.

On aurait pu croire aux intentions louables de moraliser l'entreprise, on aurait pu applaudir ce "concept" de conduite. Les valeurs mises en avant sont celles auxquelles la CFDT croit mais l'amateur de sciences fiction que je suis se demande dans quelle planète vivent ceux qui sortent ces beaux conseils.

Sur Carrefour Planet ce que nous constatons ne va pas dans le sens d'une bonne conduite.

Des codes de conduite, des chartes de déontologie, des chartes d'engagement, des politiques... en près de 40 années passées chez Carrefour j'en ai rempli une étagère ... dans mon garage car aussi vite édité aussi vite oublié par les dirigeants !

Par contre le bilan de tous ces codes et chartes, les exemples de sanctions prises dans le haut management, le résultat et l'analyse des écoutes du personnel ou des enquêtes diligentés par Carrefour je les attends toujours.

Je pourrais ici citer tel ou tel directeur concerné par la non application de ce code, ils officient toujours dans leur magasin au détriment de leurs collègues qui eux ont une bonne conduite

Le but est-il de moraliser l'entreprise ou de

rajouter, en dehors de tout terrain légal, un système répressif supplémentaire à l'encontre non pas des dirigeants mais de l'employé ou du cadre lambda.

Pendant que certains phosphores à ces codes tous les jours sur le terrain nous constatons une absence de valeurs simples comme l'humanité envers les autres, le respect de la signature, la transparence dans les décisions, la mise en place d'un accompagnement social, l'honnêteté vis à vis du personnel et de ses représentants qu'on ose parfois appeler partenaires sociaux...

Si fondamentalement nous sommes en désaccord face à "l'argent sale", comme dirait un président, cette évidence ne doit pas absoudre chacun de rechercher l'intérêt bien pensé de l'entreprise et de ces salariés.

S'il eut les prémices d'un vrai dialogue social chez Carrefour et nous y avons pris notre place, ce dialogue n'en a aujourd'hui que l'apparence. La cause n'est pas seulement à rechercher dans les difficultés économiques elle est dans un style de management dont Carrefour n'arrive pas à se défaire.

*La société Carrefour a fêté l'année dernière ces 50 ans d'existence, on dit qu'en vieillissant on perd l'ouïe. Malentendant de naissance je peux affirmer qu'il y a pas plus sourd que celui qui ne veut entendre. **Et Carrefour n'entend pas !***

Samedi pour vous changer les idées regardez sur France 2 "A vos caisses" "L'arrivée d'un nouveau directeur, bouscule les habitudes du personnel. Sa rigueur et sa maladresse rendent d'emblée les relations explosives, particulièrement avec Marie-Jo, caissière dans un petit supermarché"

Parions sur un beau happy end, ce qu'on ne voit qu'à la télé... hélas.



Les fêtes de Noël commencent

*On défend
nos droits et
nos emploi*

*On obtient de
nouveaux
avantages*

*On critique
l'entreprise*

Mais...

*Les délégués
sont aussi sur
le pont pour
vous offrir
une bonne fin
d'année.*

*Il y a de bons
moments chez
Carrefour.*

Alors que nous rédigeons cet hyper qui dénonce de nombreux dysfonctionnement et met en avant l'inquiétude très forte du personnel sur l'avenir de l'entreprise, quelques photos que nous adresse la section d'Anglet nous rappellent qu'en ce mois de décembre tous les représentants du personnel sont sur le pont pour permettre aux salariés et à leur famille de passer de bonnes fêtes.

Le comité d'entreprise et sa subvention (1% de la masse salariale chez Carrefour) est une conquête ouvrière obtenue par nos anciens et que nous perpéтуons comme nous perpéтуons la tradition de Noël.

Certains comité d'entreprise organiseront un spectacle avec distribution de cadeaux aux enfants, d'autres prépareront pour le réveillon un panier gourmand plein de bonnes choses à se partager.

Quelques directeurs aideront financièrement le CE pour améliorer l'ordinaire ou distribueront une boîte de chocolat ou un petit souvenir (une tradition qui se perd de plus en plus et ce n'est pas un hasard).

Les délégués et les gens de bonne volonté seront nombreux à sacrifier de leur temps personnel pour que cette fin d'année soit une réussite.

Se seront les mêmes, guirlandes et barbe rangées, qui reprendront leur cahier de revendication et vous appelleront à vous mobiliser pour défendre vos droits.



Arbre de Noël à Anglet

MANIFESTATIONS 6 novembre 2010

Quelques photos déjà d'archives



Labège



Mérignac

Manif sous la pluie à Rennes, même si la mobilisation est légèrement en baisse, nous étions surpris de voir tant de monde sous une telle pluie



Rennes



Brives





Les négociations commencent chez Carrefour

Congés payés
Vendeurs
produits et
services
Mission Han-
dicap

Classifica-
tions

A venir ?

Santé au
travail
Prévoyance
Retraite

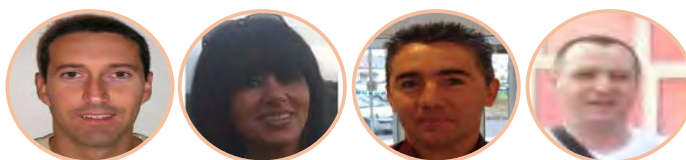
Pendant les
réorganisa-
tions la négo-
ciation conti-
nue

En ce mois de novembre la direction invite, enfin, les organisations syndicales à négocier sur différents sujets.

Deux accords à durée déterminée viennent à échéances, deux accords sont prévus par les NAO de 2007 et 2010 et deux négociations sont souhaitées par la CFDT .

La CFDT sera présente à ces réunions et proposera des améliorations aux accords existants.

Accord vendeurs produits et service et radiotéléphonie



Accord vendeurs produits et services: Réunion paritaire du 9 juin, signé le 26 novembre 2007 applicable 1er février 2008 Signataires: FO, CGC Non signataires: CFDT, CFTC, CAT, CGT

L'accord vendeurs produits et service et radiotéléphonie entré en vigueur le 1er février 2008 suite à la seule signature de FO prendra fin le 31 mars 2011. La CFDT fut le moteur de cette négociation mais refusa de signer faute de transparence sur les éléments de rémunération.

Pour les négociations (15-30 novembre et 13 décembre) la CFDT a désigné **Erwanig Le Roux** vendeur EPCS à Rennes Cesson pour mener la délégation CFDT en compagnie de **Thierry Babot** (DSC Sogara et vendeur à Mérignac), **Louisa Kadri** (Wasquehal vendeur radiotéléphonie), **Djamel Korichi** (Vendeur à Ivry sur seine). Les négociateurs seront soutenus par les nombreux adhérents et délégués vendeurs affiliés à la CFDT.

La CFDT a informé la direction des points essentiels qu'elle entend développer lors de ces négociations

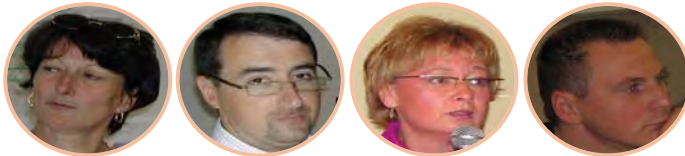
- Avoir une visibilité sur le calcul de masse de marge, ainsi que la possibilité d'une "Alerte" en cas de baisse significative des marges

- Une totale remise à plat de l'accord Radiotel, qui pour l'heure ne permet des rémunérations correctes

- De véritables règles sur les anciens contrats, qu'ils soient payés sur les mêmes produits et services que les autres vendeurs (Pas de discrimination)

La CFDT a demandé la possibilité d'organiser des réunions préparatoires de nos élus vendeurs afin d'obtenir le maximum d'avis sur le bilan de l'accord et les demandes

Mission handicap



Accord "Mission Handicap" années 2008-2009-2010: signé le 22 février 2008 Applicable 1er janvier 2008 **Signataires:** **CFDT**, **FO**, **CFTC**, **CAT**, **CGT Non signataire: CGC**

L'accord Mission Handicap entré en vigueur le 22 février 2008 est le 4ème accord triennal signés depuis 1999. Il a été signé par toutes les organisations syndicales (excepté de la CGC). Il prendra fin le 31 décembre 2010.

Pour les négociations à venir (23 novembre, 16 décembre et 12 janvier) la CFDT a désigné **Nadine Tillaut** (Mondeville) pour mener la délégation CFDT en compagnie de **Sylvain Macé** (DSN Carrefour Chartres), **Pascal Leroux** (Amiens), **Annie Davy** (Angers St Serge)

La CFDT est signataire de tous les accords Hnadicips. Lors des commissions de suivi des ces accords elle a relevé beaucoup d'incohérence et de manquements sur les engagements de la directions.

La CFDT mettra l'accent sur la place des handicapés dans les restructurations en cours qui touchent beaucoup les postes "handicap", les modifications des postes de travail et leur subventionnement, l'inutilisation des sommes consacrées aux handicaps, les réelles possibilités de maintien de l'emploi pour les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail, la concertation sur l'handicap particulièrement le rôle des pilotes handicap ...

Congés payés



Accord d'entreprise NAO 2010: Réunions paritaires du 28 avril et 7 mai **Signataires:** **CFDT**, **CFTC**, **CAT**, **Non signataire: CGT, FO, CGC**

L'accord des NAO 2010 signé par la CFDT prévoit la mise en place d'une réunion de négociation relative aux congés

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant de l'année 2010 afin de négocier l'opportunité de modifier les périodes de prise de congés afin de ramener ces derniers sur une période annuelle du 1er janvier au 31 décembre.

La 1ère réunion de négociation se déroulera au cours de la 1ère quinzaine de mai 2010.

Demande CFDT NAO 2010

Congés divers

La planification des congés doit être revue d'urgence. Les congés payés doivent être calculés et posés par année civile. La période des congés est fin de mois et non à l'arrêté de paye.

La prise des congés est formalisée par un formulaire national co-signé par le responsable et le salarié et remis à ce dernier.

Elargissement à tous du droit de congés en période scolaire d'été et reconnaissance du droit aux congés d'hiver pendant les périodes scolaires.

Congés payés maintenue en maladie et AT (jurisprudence).

Les congés non pris en cas de maladie (dont ancienneté et RS) sont soit payés soit leur prise retardée.

Possibilité pour les salariés d'obtenir des autorisations d'absences sans perte de salaire et récupérables dans des limites à définir. Possibilités de congé sans solde personnalisé avec retour au poste.

Le congé d'ancienneté supplémentaire, **calculés en jours ouvrables**, sera porté à 1 jour après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La date d'application de cet accord est prévue pour l'année 2011.

Pour les négociations à venir (12 et 26 novembre, 9 décembre) la CFDT a désigné **Edwige Bernier** (DSC Hyparlo Sallenches) pour mener la délégation CFDT qui sera composée de **Serge Corfa** (DSN), **Philippe Bouvard** (Villiers en Bière) et **Pascal Piquet** (Châlons en Champagne).

La CFDT mettra l'accent sur le délai de prévenance des congés, la mise à jour des accords d'entreprise et reprendra ses revendications aux NAO 2010 (voir encadré)

Classification



Cette négociation a été mise en place par l'accord du 15 mars 2007 "Le thème retenu dans le cadre de la réunion annuelle de réflexion sera pour 2007 **Classification des Emplois**" et depuis 3 ans les réunions se succèdent sans aucune efficacité.

Pour les négociations la CFDT a désigné **Edwige Bernier** (DSC Hyparlo Sallenches) pour mener la délégation CFDT qui est composée de **Philippe Bouvard** (Villiers en Bière), **Philippe Pallaruello** (Trans en Provence) et **François Vidal** (Cherbourg).

La CFDT constate qu'avec les concepts "Réinventer l'hypermarché" "Atica" et "Le modèle opérationnel" les métiers de Carrefour changent. Ils nous semblent plus raisonnable d'attendre la mise en place de ces concepts pour définir les métiers de demain. La direction souhaite une signature de l'accord sur les classifications avant la fin du 1er semestre 2011.

Santé au travail



Cette négociation demandée par la CFDT (un accord a été conclu chez Carrefour Market) semble avoir reçu l'aval de la direction. Nous attendons une proposition concrète de date de négociation.

Pour ces négociations la CFDT a désigné **Serge Fabret** (Nice lingostière) pour mener la délégation CFDT qui sera composée de **Viviane Dycharry** (Anglet), **Michel Gay** (DSC Continent 2001, Beaucaire)

Prévoyance

Avec le retrait de plus en plus important de la sécurité sociale sur les remboursements des prestations de santé les organismes complémentaires dit mutuelle sont de plus en plus sollicités. Pour la CFDT il n'est que temps de mettre le dossier sur la table est de regarder au plus près les postes dépenses et recettes.

Réunion Classification, 25 octobre 2010

Validation de la fiche assistant spécialisé de vente.

CFDT: la direction avait donné son accord pour que soit rajouté au titre assistant spécialisé de vente parapharmacie. **DRS: OK**

Validation de la fiche Assistant de fabrication.

CFDT: Nous demandons que dans le texte « réalise à partir de matières premières » soit rajouté « sans la transformer » pour bien différencier cette fiche de celle du technicien de fabrication. De plus vous ne nous avez toujours pas répondu sur le positionnement de la direction sur le métier de poissonnier, vous placez ce métier niveau II de la classif, si cette personne possède un CAP comment le classez vous ? **DRS: OK** pour le texte, pour le poissonnier, réponse à la prochaine réunion.

Validation de la fiche technicien de maintenance.

CFDT: Vous mentionnez que le technicien peut être amené à déclencher des interventions externe. Dans une présentation faite en CCE vous stipulez que cette tâche incombe au Manager de ce service. Nous vous demandons de supprimer cette tâche de la fiche. Vous écrivez également que les interventions doivent être faites dans les délais demandés, nous voudrions que soit rajouté « si possible ». De plus de quel accord de branche ce métier dépend t'il ? La CFDT demande que les techniciens de maintenance passe au niveau IV étant donné leurs degrés de technicité équivalant au Bac-professionnel. **DRS:** Au terme de la négociation sur les classifications la direction étudiera cette possibilité.

Présentation fiche employé administratif:

CFDT: Pour la CFDT cette présentation est prématuré, les métiers administratifs sont actuellement en GPEC et disparaissent. De plus cette fiche regroupe au moins 4 activités existantes (PAM, PIC, coffre et paye), il semble plus raisonnable d'attendre la mise en place d'ATICA qui n'est pour l'heure que sur 5% des magasins. **DRS:** la fiche concerne les métiers administratifs de demain.

CFDT: La CFDT ne discutera pas sur une fiche métier que seulement 5% des magasins à ce jour ont en place. L'ensemble des IRP présents approuvent la démarche de la CFDT et refuse de négocier. **DRS:** La direction prend acte et renvoie à plus tard l'étude de cette fiche.

Un récapitulatif des fiches validés est demandé par la CFDT

Coupures

Le 4 novembre 2010 la direction des Relations Sociales a adressé aux directeurs la note suivante:

Un avenant à la convention de branche a été signé le 17 juillet 2008 et étendu par arrêté du 10 mars 2009. Cet avenant entrera en vigueur le 1er avril 2009.

Ce texte modifie les dispositions applicables à la **coupure** au sein de notre entreprise. Actuellement, la convention de branche prévoit que la journée de travail ne pouvait comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de :

- 4 heures en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement - 3 heures en cas de coupure de l'établissement dans la limite de deux fois par semaine (2 heures maximum les autres jours).

A compter du 1er **avril** 2009, la journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de:

- 4 heures en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement

- **2h30** heures en cas de coupure de l'établissement dans la limite de deux fois par semaine (2

heures maximum les autres jours).

La convention d'entreprises Carrefour ne fixe pas de durées de coupure. Aussi, il conviendra donc d'appliquer les nouvelles dispositions de la convention de branche à compter du 1er avril.

Indemnités journalières

Le calcul des indemnités journalières est modifié au 1er décembre 2010

Le calcul des indemnités journalières de maladie, maternité, paternité, adoption, et d'accident du travail ou maladie professionnelle est modifié pour les périodes d'indemnisations débutant à compter du 1er décembre 2010. Actuellement calculées sur 360 jours, les prestations en espèces le seront dorénavant sur 365 jours. **Cette mesure devrait permettre d'économiser 70 millions d'€ en année pleine.**

L'indemnité journalière d'assurance maladie est égale à 50 % du gain journalier de base (66,66 % pour les assurés ayant au moins trois enfants à charge et à compter du 31 e jour d'arrêt).

Compte tenu de la minoration des prestations en espèces versées par la Sécurité sociale pour les périodes d'indemnisation débutant à compter du 1 er décembre 2010, les sommes laissées à la charge des employeurs vont être mécaniquement relevées .

Parfois les lois sont modifiées au bénéfice des salariés.

Parfois (souvent?) Carrefour "oublie" de modifier les accords devenus obsolètes.

Après la prime de licenciement et de retraite que la CFDT a fait appliquer (avec rappel de salaire pour certains),

Maintenant au tour des congés payés dont le calcul a été modifiée par une loi d'août 2008 et qui n'est pas appliqué par Carrefour.

Il serait bien d'actualiser nos accords au fur et à mesure des modifications de la loi ou des accords de branche

Disposition non appliqué chez Carrefour :

→ 10 jours minima de travail à droit à 2 jours et demi de congé

Art L3141-3 du Code du travail (Août 2008.)

Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables

Il faut que Carrefour modifie notre convention → est acté Titre 4, page 107

Le congé annuel s'acquiert à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée au cours de l'année de référence.

→ **Que Carrefour acte dans notre convention les dispositions du code**

Disposition non appliqué chez Carrefour pour les femmes qui reviennent de congé parental !!

→ Les femmes salariées de moins de vingt et un ans où plus de 21 ans bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

Article L3141-9

Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Chèques vacances Chèque emploi Titres restaurant De bonnes initiatives à négocier



Labège

Chèques Vacances à disposition des salariés de Carrefour Labège dès janvier 2011

Lors des NAO 2010 (négociations annuelles obligatoires) la CFDT a obtenu entre autre, l'augmentation de la part patronale des tickets restaurant à 2,00€, cette augmentation a permis depuis de supprimer la participation du CE à ces tickets restaurant qui s'élevait tout de même à 27 000€ par an, cette économie va permettre, à partir du 1er janvier 2011, de mettre en place les chèques vacances pour les salariés de Carrefour Labège.

Le montant de ces chèques devrait être de 120,00 € : 80,00 € part CE 40,00 € part salarié

Le budget prévisionnel du CE étant en cours d'élaboration, ces chiffres sont donnés à titre indicatif...



Titre restaurant

Les titres restaurant autorisés pour l'achat de légumes et de produits laitiers

Bonne nouvelle pour les 3,5 millions de salariés français qui bénéficient de tickets ou de chèques prépayés pour régler leur déjeuner. La ministre de l'économie, Christine Lagarde, a annoncé vendredi 5 novembre que les Tickets restaurant et autres Chèques restaurant permettront d'acheter très prochainement et "sans restriction" des légumes et des produits laitiers.



simplifiez-vous la vie !

Mondeville siège CAF

Pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle des salariés ayant de jeunes enfants et les accompagner dans l'équilibre de leur rythme de vie, la société **Carrefour Administratif France** met en place le Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour la garde d'enfants et/ou le soutien scolaire.

Le CESU est un titre spécial de paiement à montant prédéterminé qui permet de rémunérer les services à la personne. Le CESU proposé par Carrefour Administratif France devra être utilisé à la convenance du salarié pour des prestations de soutien scolaire ou de garde d'enfants :

- la garde d'enfants à domicile, ponctuelle (enfant malade ...) ou régulière: baby-sitter, garde partagée à domicile, employée de maison ... ;

- la garde d'enfants hors du domicile : crèche, halte-garderie, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée, centre aéré ...

Le bénéfice du CESU est réservé aux salariés employés ou agents de maîtrise ayant 6 mois d'ancienneté au 1er juin 2010 et remplissant l'une des conditions suivantes:

- avoir 1 enfant à charge âgé de moins de 10 ans ;

- avoir un enfant handicapé à charge âgé de moins de 18 ans,

Le montant du CESU est de 200 euros maximum par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50 %, l'autre partie restant à la charge du salarié.

Un carnet composé de tickets CESU nominatifs d'une valeur faciale de 10 € vous sera remis courant décembre 2010, et le montant de votre participation sera déduit de votre paie du mois de novembre 2010.

Remise sur achat, Titre restaurant, Chèque emploi service, Chèque vacances des plus au salaire que l'on ne doit pas négliger.

Des plus que la CFDT sait négocier et signer.

Vendeurs produits et service et radiotéléphonie Les pistes de négociations CFDT

Bilan de trois ans et perspectives

En 2007 la CFDT favorable à une rémunération basée sur la marge a participé activement à la négociation d'un accord y apportant beaucoup de points positifs (augmentation des primes individuelles et collectives, maintien des primes trimestrielles, priorités locales, etc ..)

La direction refusant au final de communiquer les modes de calcul de la masse de marge, la CFDT a refusé de signer, n'ayant aucune garantie quant à la rémunération des vendeurs.

La négociation qui s'en suivit sur la radiotéléphonie fut bâclée. Au final seul FO a signé ces accords.

Pour les négociations à venir la CFDT fait le constat suivant:

L'accord Vendeurs a été globalement positif au niveau rémunération, par contre l'accord Radiotel s'est révélé inégalitaire avec des rémunérations très basses pour un grand nombre de vendeurs,

La CFDT entend donc améliorer la transparence de l'accord vendeur et remettre à plat l'accord radiotel.

Fort d'une présence importante chez les vendeurs la CFDT entend travailler, comme en 2007, avec l'ensemble de ces délégués et des vendeurs en les consultant tout au long du processus de négociation.

Plusieurs demandes sont à ce jour avancées et seront affinées dans les prochains jours dans l'intérêt des vendeurs.

Propositions CFDT

Information des vendeurs sur la politique commerciale qu'entend suivre la direction face à la concurrence et au maintien de notre outil de travail.

La durée de l'accord sera conservée (trois ans) avec une commission de suivie.

Bilan complet de la formation et développement pour les années à venir.

Revalorisation du minima niveau 3 Vendeur au Niveau 3B

Revalorisation des primes individuelles et collectives chaque année suivant l'évolution NAO

Respect des anciens contrats (pas de discrimination)

Engagement Carrefour, dans le cas où les taux de marge baissent de plus de 10 %, d'une révision du taux des autres critères.

Pour éviter toute interprétation élaboration de fiches techniques avec le rappel des bonnes conduites, fiches régulièrement remises à jour et diffusées.

Reconduction des bonnes pratiques de l'Accord 2007.

La prime trimestrielle doit être augmentée pour être encore plus attractive.

Les priorités locales doivent être données avant le début du mois et en nombre suffisant dans la mesure où il y a des produits en fin de vie ou en surstock. Certains managers ne jouent pas le jeu, un minimum de produit doit être imposé.

A Nice la CFDT a obtenu un jugement sur l'indemnité compensatrice déclarée illégale. Nous demandons que ce jugement soit appliqué et la situation régularisée.

L'outil PSOM mis en place dans les magasins doit être présenté dans toutes les instances: commission Emploi, CCE, CE et CHSCT. Pour la CFDT le risque de "délit de marchandage" est avéré.

La vente de services et de crédits étant un critère important pour la direction, il nous paraît indispensable que l'accord aborde les risques de souffrances au travail (*Les parties signataires précisent que ce système de rémunération variable vise à récompenser la performance individuelle et collective des collaborateurs, indépendamment de toute obligation de résultat*).

Spécificité Radiotéléphonie

Revaloriser les pourcentages de rémunération sur toute la Grille (les taux sont beaucoup trop bas).

Revaloriser le pourcentage de rémunération des mini forfaits et prépayés

Diminuer le CA car trop souvent irréalizable

Les Primes mensuelles et trimestrielles doivent être également revalorisées



**Beaucoup de bordel
pour peu de résultats**

*En 3 ans
8577 emplois
ont été dé-
truits dans le
groupe Car-
refour.*

*Les chiffres
hypermarchés
fin 2010 ris-
quent d'at-
teindre un re-
cord de sup-
pression
d'emploi.*

Depuis août 2010 la direction teste dans son secteur PGC de Villiers en Bière et de Bègle le "modèle opérationnel".

"Beaucoup de bordel pour peu de résultat" nous dit un des délégués CFDT qui travaille dans un de ces magasins et constate chaque jour le résultat.

Le cumul chiffre d'affaire à fin octobre de ce magasin, document que la direction cache soigneusement, montre des résultats catastrophique.

PGC - 5,8% par rapport à 2009 217ème magasin du classement national. Pas un seul des rayons qui compose le PGC est en progression.

Dans un second magasin le directeur régional venu faire un petit tour aurait poussé une belle "gueulante" en constatant les rayons défoncés. C'était la première fois qu'il voyait des rayons dans un tel état. Pour compléter son information la CFDT tient à sa disposition un florilège de photos que nous avons pris dans le temps et au hasard (voir au dos de couverture).

Ca fait vraiment mal au cœur de constater le résultat de cette nouvelle organisation du travail qui désorganise la vie familiale, engendre un stress important, touche au portefeuille des salariés pour des rayons vides. Effectivement quand on veut faire étaler les horaires des salariés de 2 h du matin à 23 h sans embauche on se ramasse !!! La productivité à ses limites.

On peut d'ailleurs constater le même phénomène sur la ligne bleue où Carrefour s'engage, pour la unième fois, auprès des clients à limiter leur attente. Résultat, faute d'embauche de caissière, de nombreux magasin, en catimini, reculent cette fameuse ligne bleue comme l'ont constaté de nombreux salarié.

Sans parler de la queue aux fameuses caisses automatiques qui devaient tout résoudre.

Emplois

Les conséquences sont inévitables puisqu'en 3 ans **8577 emplois ont été détruits chez Carrefour** (2007-2008 1975 emplois en moins, 2008-2009 3811 emplois en moins, 2009 à 2010 2791 emplois en moins).

Ces chiffres sont difficilement exploitables l'entreprise refusant de donner des indicateurs fiables et jouant avec sa multitude de sociétés.

Ainsi le dernier chiffre viable que nous nous sommes procurés permet de constater que dans la société Carrefour hypermarchés (une des 7 sociétés composant

le parc hyper Carrefour) comportant 54 230 salariés (80% de l'effectif)

- 3283 salariés en moins soit une baisse de 5,7% fin 2009.

- 593 cadres en moins sur un effectif de 5574 soit une baisse de 9,61% fin 2009

- 2117 promotions, contre 3111 fin 2008 soit une baisse de 32 % en 2009.

Attendons nous lors du bilan 2010 à des résultats au moins identiques voire pire ...

Annecy

La CFDT vient de s'implanter dans ce magasin.

Suite à de nombreuses questions et du non respect de l'accord GPEC Edwige Bernier DSC Hyparlo organise une formation sur la GPEC le 22 décembre.

En plus des délégués CFDT, les salariés qui sont en emplois sensible ont appréciés cette invitation

Remarques de ces salariés : *"Nous sommes en GPEC depuis le mois de Juin aucune organisation syndicale, FO, CGT, CAT sont venue nous voir, il faut attendre que la CFDT s'implante pour qu'on nous explique cette accord et nos droits"*



Taylorisation programmée dans les rayons de Carrefour

Au milieu des nombreuses réorganisations en cours dans le groupe, l'industrialisation du modèle de fonctionnement des hypermarchés malmené les salariés et inquiète les élus.

Depuis son arrivée à la fin 2008, la nouvelle direction de Carrefour n'a pas caché son ambition de faire subir au groupe un virage stratégique majeur, à travers lequel les objectifs de rentabilité seraient de pair avec un changement radical de management. Ainsi, l'évolution du "modèle opérationnel", censé réorganiser le travail dans les hypermarchés, pourrait bien sceller leur entrée dans l'ère du taylorisme moderne. Lors de sa présentation du projet au CCE (comité central d'entreprise) du 3 septembre dernier, la direction a très clairement exposé son intention d'« accroître l'efficacité de nos équipes par une redistribution des tâches », rompant ainsi avec les méthodes de travail en cours.

Une amplitude horaire très large. Dans les faits, il s'agit de redistribuer les équipes rayons en équipes dédiées à une seule et même fonction, chacune préparant le travail de la suivante. Répartis entre quatre missions : réception et réserve, remplissage avant ouverture, relation client et stock, remplissage en journée, les personnels se succèdent sur une

amplitude horaire sensiblement élargie (de 2 à 3 heures) pour « améliorer la tenue des linéaires », explique-t-on à la direction. Serge Corla, DSN CFDT chez Carrefour, voit là une bombe à retardement : « On ne peut pas réorganiser le travail et modifier les horaires des salariés sans concertation préalable, sous peine de les inquiéter, ainsi que les élus. En ce moment, nous devons gérer une vingtaine de réorganisations différentes, et les réunions à propos des projets importants comme le modèle organisationnel durent à peine deux heures. Ce n'est pas ça, la concertation ! »

Au sein de l'hypermarché de Bègles (Gironde), où est déjà testée, depuis quelques mois, cette nouvelle organisation du travail, les salariés sont désarçonnés : « Il n'y a pas assez de personnel pour l'ensemble des équipes, et chacun a le sentiment de ne jamais avoir fini son travail avant de partir. Les arrêts maladie sont de plus en plus fréquents, les demandes de formation commencent à pleuvoir. Sans parler du fort sentiment d'injustice pour ceux qui ont perdu du salaire en passant d'une équipe de nuit à une équipe de jour », résume un salarié.

Car pour certains salariés, l'amélioration en matière de qualité de vie que peut constituer la réduction du travail de nuit se traduit par une perte de salaire de 100 à 200 € par mois – alors que les rémunérations sont déjà peu élevées. La CFDT demande depuis plusieurs mois la mise en place d'une compensation financière et d'une réflexion proactive à cette nouvelle organisation. « Les horaires de travail des équipes doivent être adaptés en fonction des besoins du magasin. La CFDT propose de mettre en place trois modèles d'amplitude horaire pour coller au plus près des réalités », explique Serge.

Une mise en place retardée mais certaine. Pour l'heure, le CCE a refusé de voter le projet, et les experts ont rendu leurs conclusions. La direction, quant à elle, semble opter pour le statu quo : « Elle commence à comprendre qu'il n'est pas possible de faire tout ce qu'elle veut avec les salariés sans explications ni accompagnement. » La mise en œuvre du modèle organisationnel, qui devait être effective d'ici à la fin de l'année dans une centaine de magasins, est retardée pour l'instant. Jusqu'à quand ? La direction revêt probablement son approche, mais ce nouveau mode de fonctionnement verra le jour dans les mois qui viennent », de cela, Serge Corla est persuadé.

Anne-Sophie Baile

Déclaration CFDT au comité de groupe du 7 décembre

“Depuis 3 ou 4 ans nous subissons la valse des responsables et réorganisation sur réorganisation. La réorganisation de nos structures et de nos méthodes de travail est destructrice d'emplois (8577 postes supprimés en 3 ans) La reconquête des parts de marché donne quels résultats, quel intérêt pour les clients ?

Malgré tous les problèmes qui s'accumulent, sanctionnés par les investisseurs, le discours de l'entreprise face à instances représentatives du personnel reste le même quelques soient les incidents.

Un observateur attentif aux évolutions commerciales de Carrefour constatera qu'aujourd'hui nous nous contentons de remettre au goût du jour les recettes du passé. Quelle différence entre le concept les Univers des années 80, la théâtralisation des magasins cher à Daniel Bernard et Carrefour Planet.

Sauf qu'aujourd'hui incapable de trouver les bonnes réponses nous nous remettons à des mains étrangères en développant la franchise ou pour parler plus abstraitement “la location gérance”. Année après année nos concepts passent entre les mains des franchisés la proxi (100%) Promocash (100%), ED (28% à ce jour) Carrefour Market (50%) et aujourd'hui dans les hypers le partenariat permanent (Virgin...). Sans oublier les ventes de branche complète de notre activités ou notre départ de plusieurs pays. C'est hélas ces concepts que vous mettez en avant sans se soucier de l'avenir de milliers de salariés qui perdent ainsi leurs avantages sociaux.

En matière de relations sociales ou humaines, au niveau du groupe on nous fait de beaux discours, on nous parle de code de “bonne” conduite, de la marque employeur, d'enquête sociales, de gestion prévisionnelle en oubliant de faire correspondre les intentions aux actes.

Qu'on commence donc par mettre en place une véritable gestion sociale au niveau des établissements, la transparence dans les décisions, prendre en compte les institutions représentatives du personnel, respecter les accords, changer les mentalités de management et nous avancerons réellement.”

Journée de mobilisation

La journée d'action à Carrefour, lancée par la CGT contre la réorganisation du travail dans le groupe de distribution, a été peu suivie dans les magasins.

Seule la CGT (20% aux élections professionnelles) avait appelé à une journée d'action sous forme de débrayages, distributions de tracts, ou pétitions, pour dénoncer les réductions d'effectifs, ainsi qu'un projet d'extension des horaires de travail de nuit, à l'étude dans quelques magasins.

Les actions ont surtout été concentrées dans les Bouches-du-Rhône, avec la participation d'une cinquantaine de salariés dans plusieurs sites, selon le syndicat qui n'était pas en mesure de fournir un bilan national du mouvement.

"Nous dénonçons des centaines de suppressions de postes depuis près de deux ans, une dégradation des conditions de travail, ce qui a des répercussions sur la clientèle", a expliqué à l'AFP Claudette Montoya, déléguée CGT au supermarché de Port-de-Bouc, où une pétition a réuni plus de 400 signatures.

La CGT a reconnu que la période n'était pas propice à la mobilisation.

"Personne ne s'est malheureusement senti prêt à perdre deux heures de salaire. Les gens sont soumis même s'ils savent ce qui les attend".

Au Carrefour de Rennes Alma la CFDT participait à un mouvement de grève prévu de 5 heures du matin jusqu'à la fermeture. Il a été suivi par cinquante salariés. Les grévistes ont défilé dans le magasin sans empêcher les clients d'entrer.

Rappelons si besoin est que la CFDT a appris cette action jeudi par un communiqué AFP. Pour notre part nous continuons de sensibiliser et d'informer le personnel afin qu'au moment venu, si des modifications ne sont pas apportées, ils soient nombreux à exprimer leur mécontentement.



Port de bouc

Carrefour: tensions face aux horaires de nuit et aux suppressions de postes

Extension du travail de nuit, suppressions de postes, réorganisation des rayons : le plan de transformation des hypermarchés Carrefour suscite beaucoup d'inquiétude parmi les salariés et l'opposition unanime des syndicats, qui craignent une dégradation des conditions de travail.

"On engendre du stress, on désorganise la vie familiale, tout cela pour un résultat nul en termes de recettes", s'exclame **Serge Corfa, délégué central CFDT**, en disant s'appuyer sur les résultats d'un des deux magasins où sont testés de nouveaux horaires pour assurer la mise en place des rayons.

A Bègles (Gironde) et Villiers-en-Bière (Seine-et-Marne), depuis cet été, des salariés commencent à 02H00 au lieu de 04H00 ou 05H00, et le soir les derniers terminent à 23H00 au lieu de 22H00.

Le but du "Nouveau modèle opérationnel" est d'avoir des rayons mieux achalandés, dès l'ouverture.

"Mais ça ne marche pas", poursuit Serge Corfa, "car tout cela se fait sans embauche, et la productivité des salariés a des limites". Et de citer une perte de "plusieurs milliers de postes depuis trois ans" dans les 230 hypermarchés français du groupe.

En septembre, le directeur général Lars Olafsson, chargé de redresser des ventes en perte de vitesse, avait indiqué que davantage d'effectifs seraient affectés à l'assistance et au conseil, mais que la productivité devrait être améliorée en "back-office". Au total, "il y aura moins" de personnel, avait-il concédé.

Les suppressions de postes et réorganisations s'inscrivent dans un vaste plan d'économies lancé en 2009 et visant à réduire de 4,5 milliards d'euros les dépenses d'ici à 2012.

"L'entreprise se réorganise à tout va, mais pas dans la transparence et sans contrepartie pour les salariés", ajoute M. Corfa.

Au sujet des emplois, la CGT avance 10.000 équivalents temps plein en moins entre 2004 et 2009 en France. "Une véritable saignée", pour le syndicat.

Et le projet "TBO" (transformation du back office), en cours de mise en place, va encore toucher l'emploi. "Cela concerne l'administratif, la réception des marchandises et la décoration: ces tâches sont de plus en plus externalisées", déplore **Frank Gaulin, délégué central CGT**.

Sur l'emploi, l'ultra-spécialisation et le "nouveau modèle opérationnel", les syndicats sont à l'unisson, mais ils ont du mal à s'unir dans l'action.

"Le travail de nuit est dangereux pour la santé, toutes les études le prouvent, et il complique la vie de famille", souligne M. Gaulin pour qui "il n'y a aucune justification économique" à l'extension des horaires.

Force ouvrière, premier syndicat dans l'entreprise, se dit également "opposé" à ce projet aux "conséquences néfastes sur la santé et la vie de famille".

Dans une déclaration lue récemment en comité central d'entreprise, FO "alerte l'entreprise sur l'exaspération et le mécontentement des salariés qui voient leurs conditions de travail se dégrader".

Pour autant le syndicat majoritaire a donné son aval à l'extension en 2011 des nouveaux horaires à une quinzaine de nouveaux magasins tests, en faisant valoir que l'expérimentation, et non le déploiement, se poursuivait et qu'un expert était désigné pour en étudier les effets.

La CGT (20% aux élections) a choisi, elle, d'appeler à une journée d'action samedi, sous forme de débrayages, de distributions de tracts, de pétitions, voire de blocages.

"Le but n'est pas de pénaliser le chiffre d'affaires de cette journée, mais de dire le ras-le-bol des salariés et de faire retirer le projet", explique Frank Gaulin.

La direction indique que "tous les magasins seront normalement ouverts" et que "le projet est toujours en cours de discussion avec les représentants du personnel".

De Céline SERRAT (AFP)



Assemblée générale des salariés

Avant toutes actions la CFDT à décider de réunir les salariés pour les informer des conséquences des restructurations entreprises par l'entreprise. A chacun de se faire son opinion. Les plus et les moins il faut tout mettre sur la table.

Bordeaux

Lors d'une assemblée générale, la CFDT a présenté aux salariés des trois autres hypermarchés girondins - Lormont, Bègles et Libourne la future réorganisation du magasin, qui suscite des craintes.

Carrefour Planet

le nouveau concept maison testé à Lyon depuis un mois et demi. Carrefour Planet, un concept dit révolutionnaire mais peut-être pas pour tout le monde. « Cette réorganisation arrivera chez nous, à Mérignac-Soleil, à partir d'avril prochain », a annoncé Thierry Babor, délégué central CFDT de ce magasin en ouvrant cette assemblée générale.

« Pour la direction, il s'agit de relancer la machine en réinventant l'hypermarché

Carrefour Planet arrive

MÉRIGNAC Lors d'une assemblée générale hier soir, la CFDT a présenté aux salariés la future réorganisation du magasin, qui suscite des craintes

DOMINIQUE MANENC
d.manenc@sudouest.fr

Carrefour Planet était hier soir sur la sellette. Salle de la Marinière, la CFDT mérignacaise avait convié ses délégués syndicaux des trois autres hypermarchés girondins - Lormont, Bègles et Libourne - ainsi que leurs salariés à venir découvrir le nouveau concept maison testé à Lyon depuis un mois et demi. Carrefour Planet, un concept dit révolutionnaire mais peut-être pas pour tout le monde. Cette réorganisation arrivera chez nous, à Mérignac-Soleil, à partir d'avril prochain, a annoncé Thierry Babor, délégué central CFDT de ce magasin en ouvrant cette assemblée générale. Revue de détails.

Huit univers plus un
Carrefour Planet décline huit univers : beauté-santé, bio, mode, bébé, surgelés, zone marché, électroménager-photo-cinéma et enfin maison. Un neuvième, dit saisonnier, est dédié au thème du moment : scolaire, ski, fêtes de Noël, etc. « Pour la direction, il s'agit de relancer la machine en réinventant l'hypermarché au moment où les clients se tournent plus vers

le commerce de proximité », résume Thierry Babor. Le syndicat craint une chute du nombre d'employés : « Par exemple, on en compte huit en moins sur le rayon auto-bricolage, réduit au minimum ».

Deuxième sujet d'inquiétude : le modèle opérationnel. Jusqu'ici, chacun avait la charge d'un rayon. Désormais, un même salarié tournera sur un secteur, ce qui conduira à la déresponsabiliser, faute d'avoir la satisfaction du travail fini, poursuit le syndicaliste.

Quatre équipes fixes

Cette restructuration induit des changements d'horaires pour les quatre équipes dédiées à ces secteurs : la première embauchée à 2 heures pour remplir les rayons, la deuxième à 6 heures pour recaler les stocks, la troisième à 13 h 30 pour garnir à nouveau les rayons, la quatrième à 15 h 30, jusqu'à 23 heures, pour décharger les camions et constituer les palettes. « On commence plus tôt, à 2 heures au lieu de 5, ce qui est néfaste pour la santé. On finit tard, ce qui est aussi mauvais, notamment pour les mères de famille. Les équipes sont fixes et il ne sera pas possible d'en changer. Même le volontariat ne résout rien. Ceux qui, par exemple, étaient d'accord pour commencer à 5 heures et n'auront plus de places, perdront leur majoration de salaire de 10 % », déplore Thierry Babor.



Les salariés, notamment mérignacais, ont répondu présents à l'assemblée générale. (IN - PHILIPPE TARDY)

100 emplois en moins
La CFDT dénonce les restructurations précédentes comme les caisses en libre-service, les scanlib : « Comme pour la comptabilité et

la réception des marchandises, elles ont généré des réductions de postes », dit Thierry Babor. « À Mérignac-Soleil, nous avons perdu 101 salariés en quatre ans. L'objectif de la direction est clair : augmenter la production et le profit des actionnaires et baisser les frais de personnel. Si nous n'obtenons pas de compensations financières et des aménagements, notamment au niveau des changements d'équipes, nous irons au conflit. »

Les clients des deux magasins lyonnais sont, paraît-il, satisfaits de Carrefour Planet. « Mais les employés sont inquiets comme nous », indique Thierry Babor qui redoute une dégradation des conditions de travail : « On fait le même travail avec moins de gens ». D'ici à fin décembre, d'autres assemblées générales auront lieu dans les hypermarchés de Bègles, Lormont et Libourne, toujours à l'appel de la CFDT.

au moment où les clients se tournent plus vers le commerce de proximité », résume Thierry Babot. Le syndicat craint une chute du nombre d'employés : « Par exemple, on en compte huit en moins sur le rayon auto-bricolage, réduit au minimum ».

Le modèle opérationnel.

« Jusqu'ici, chacun avait la charge d'un rayon. Désormais, un même salarié tournera sur un secteur, ce qui conduira à le déresponsabiliser, faute d'avoir la satisfaction du travail fini », poursuit le syndicaliste.

Cette restructuration induit des changements d'horaires pour les quatre équipes dédiées à ces secteurs : la première embauche à 2 heures pour remplir les rayons, la deuxième à 6 heures pour recalculer les stocks, la troisième à 13 h 30 pour garnir à nouveau les rayons, la quatrième à 15 h 30, jusqu'à 23 heures, pour décharger les camions et constituer les palettes. « On commence plus tôt, à 2 heures au lieu de 5, ce qui est néfaste pour la santé. On finit tard, ce qui est aussi mauvais, notamment pour les mères de famille. Les équipes sont fixes et il ne sera pas possible d'en changer. Même le volontariat ne résout rien. Ceux qui, par exemple, étaient d'accord pour commencer à 5 heures et n'auront plus de places, perdront leur majoration de salaire de 10 % », déplore Thierry Babot.

100 emplois en moins

La CFDT dénonce les restructurations précédentes comme les caisses en libre-service, les scanlib : « Comme pour la comptabilité et la réception des marchandises, elles ont généré des réductions de postes », dit Thierry Babot. « À Mérignac-Soleil, nous avons perdu 101 salariés en quatre ans. L'objectif de la direction est clair : augmenter la production et le profit des actionnaires et baisser les frais de personnel. Si nous n'obtenons pas de compensations financières et des aménagements, notamment au niveau des changements d'équipes, nous irons au conflit. »

Les clients des deux magasins lyonnais sont, paraît-il, satisfaits de Carrefour Planet. « Mais les employés sont inquiets comme nous », indique Thierry Babot qui redoute une dégradation des conditions de travail : « On fait le même travail avec moins de gens ». D'ici à fin décembre, d'autres assemblées générales auront lieu dans les hypermarchés de Bègles, Lormont et Libourne, toujours à l'appel de la CFDT.

A l'initiative de la CFDT des assemblées générales se sont tenues à Saint Briec, Angers, Rennes Cesson, Chartres, Mérignac, Villers en Bière. Toutes bien accueillies par les salariés.

Villers en Bière

Le 24 novembre les salariés du magasin étaient invités par Philippe Bouvard délégué syndical CFDT à une présentation des principales réorganisations entreprises chez Carrefour et leurs conséquences sur l'emploi et les conditions de travail. Environ 100 personnes se sont déplacées aux en trois séances (10h, 14h et 20h) de deux heures chacune qui leur étaient proposées.

Un très bon retour de cette journée.



Angers



Les deux magasins (Saint Serge et Grand Maine) ont fait une assemblée générale du personnel le 8 décembre (en pleine tempête de neige).

Près de 60 salariés s'étaient déplacés malgré le temps en effet le Maine et Loire était placé en vigilance orange par météo France. L'horaire tardif de l'AG n'arrangeait pas les choses. Un communiqué de presse a été réalisé.

Très bonne perception de ceux qui était présent, qui ont apprécié les informations précises apportées.

Le lendemain le buzz a réveillé les salariés. Ils ont souhaité une nouvelle réunion avec un horaire plus facile. Réponse positive de la section, courant janvier une nouvelle assemblée générale dans ce créneau horaire.

Assemblées générales de salariés

Si parfois un questionnaire, une pétition circulent, les employés de Carrefour sont rarement invités par les organisations syndicales à venir s'informer, débattre et donner leur avis.

Les délégués craignent que personne ne se déplace vu les horaires du personnel. Mais quand plus de 20 projets de réorganisation vous tombent sur la tête il faut oser vaincre les inerties.

C'est ce que fait la CFDT et ça marche !

Vous aussi demandez une assemblée générale à vos délégués.

Communiqué de presse CFDT Angers

Hier soir la CFDT a présenté lors d'une Assemblée Générale, aux salariés de Carrefour ST SERGE et GRAND MAINE, les futures réorganisations (une vingtaine environ) dans les hypermarchés Carrefour. Une soixantaine de salariés étaient présents.

Le but de cette présentation est d'informer les salariés sur les nombreux changements d'organisations de leur travail et l'impacte sur leurs conditions de travail, leur vie de famille et leurs emplois.

Des magasins sont déjà en tests, qui pour Carrefour donne toute satisfaction en terme de résultats (??), mais plutôt désastreux pour les conditions de travail des salariés.

Malgré une étude effectuée par le cabinet ARIANNE ERGONOMIE qui démontre les conséquences néfastes pour la santé des salariés, on continue le déploiement à tout va.

Aujourd'hui, un constat alarmant sur les deux magasins en termes d'effectifs : bilan sur 3 ans à :

ST SERGE : 36 salariés en moins, soit 11% des effectifs avec une économie de frais de personnel de 139 000 €. Dans ces baisses d'effectifs de nombreuses personnes ont été licenciées pour inaptitude à tout poste dans l'entreprise.

Depuis mars 2010 plus de 10 personnes ont été touchées et ce n'est pas fini !!! L'absentéisme est passé de 7,1 % en 2009 à 11,4 % en 2010.

GRAND MAINE : 59 salariés en moins soit 20% des effectifs avec une économie de frais de personnel de 129 000 €.

La CFDT estime qu'on ne met pas tout en œuvre pour maintenir les salariés à leurs postes de travail et que Carrefour ne respecte pas les accords tel que la GPEC.

Le Modèle Opérationnel :

Aujourd'hui chacun avait la charge d'un rayon, désormais, un même salarié tournera sur un secteur (plusieurs rayons) ce qui conduira à le déresponsabiliser faute d'avoir la satisfaction d'un travail fini.

Le plus important et préjudiciable pour les salariés ce sont les changements radicaux des horaires de travail. Une équipe réception réserve 15 h 30 – 23 h Une équipe remplissage avant l'ouverture 2 h – 9 h 30 Une équipe relation client stock 6 h-13 h 30 Une équipe remplissage en journée 13 h 30-21 h

Ce type d'organisation prévue pour commencer sur l'alimentaire va se déployer sur le textile, le bazar et l'EPCS. Tout va très vite.

Carrefour PLANET :

Carrefour réinvente ses hypers, après les changements d'enseignes des magasins de proximité (Champion en Carrefour Market et Shopi en Carrefour City), Carrefour lance PLANET, ce concept sera rapidement décliné sur une grande partie des 213 hypermarchés en France.

Ce nouveau concept contient 9 univers tels que beauté, bio, loisirs, bébé etc. La presse a communiqué sur cet événement.

Le plus grave, certaines marques comme VIRGIN, APPLE, SAMSUNG, pourront louer un corner (surface de vente) dans le magasin, Carrefour délègue ainsi la gestion des stocks et des ventes, avec leurs propres salariés, devinez que deviendront les salariés de CARREFOUR... ???

Sur deux ans 7 500 emplois en moins sur l'ensemble des magasins en France sans que la presse et les médias s'y intéressent, ni même les pouvoirs publics.. Ce sont des plans sociaux déguisés pour ne pas ternir l'image de l'enseigne.

Pour Carrefour un seul objectif : augmenter la productivité et le profit des actionnaires et baisser les frais de personnel.

Tout ce qui actuellement est mis en place dans la grande distribution est destructeur d'emploi mais aussi destructeur de nos conditions de travail sans parler de la taylorisation du travail qui finira par des classifications aux rabais, donc bas salaires, comme si cela n'était pas suffisant...



"La CFDT ne participe plus"

La CFDT refuse de continuer de participer aux réunions de concertation sans contenu social.

Quand l'entreprise ne respecte pas les accords, quand on ne vous écoute plus nous disons stop.

C'est l'avertissement que la CFDT adresse à l'entreprise.

Madame la Directrice des Politiques sociales,

Notre organisation syndicale, par son absence, le 16 décembre, à la réunion annuelle du Comité Emploi et GPEC tient à vous signifier son mécontentement et son interrogation sur la tenue et le contenu cette instance.

Le report de dernière minute de cette réunion, le non respect des obligations du Groupe sur la fourniture des documents à remettre en vue de cette réunion démontrent le peu de respect du Groupe Carrefour envers les représentants des salariés que nous sommes.

Nous ne voyons aucune amélioration dans la qualité des documents fournis. L'information diffusée reste parcellaire et malgré nos demandes réitérées chaque année (il suffit de reprendre les comptes rendus du comité Emploi et GPEC) il ne reste qu'une série de diapositives d'information aseptisées.

Pour exemple, la cartographie des effectifs du Groupe par métiers se borne à une simple présentation par BU sans que le détail des fonctions et des bassins d'emplois ne soient abordés, privant le comité emploi et GPEC d'une analyse permettant de classifier certains métiers soit comme sensible, soit en tension.

La perte d'emploi de plus de 3000 postes sur un an, et de près de 11 000 postes sur 3 ans nécessiterait un débat de fond sur l'évolution et les perspectives d'emploi au sein de l'entreprise sujet que nous ne retrouvons pas dans l'ordre du jour d'une durée insuffisante. La commission Emploi et GPEC est une simple chambre d'enregistrement.

Nous regrettons que l'entreprise ne rentre pas dans une démarche dynamique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. De nombreux projets majeurs sont en gestations et devraient d'ors et déjà être abordés dans le Comité Emploi et GPEC, non pas sous présentation de test mais bel et bien en tant que projet à part entière avec les conséquences sociales qui en découlent.

Des projets comme « Carrefour Planet » ou « Tous Commerçants » induisent

La CFDT entend que les réunions au niveau du groupe soit participative, de qualité et prévisionnelle dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise, c'est le sens de ce message.

La GPEC doit être une démarche anticipative dans le but d'accompagner les mutations de l'emploi et limiter les PSE. Que reste t-il aujourd'hui de l'esprit et du contenu des accords signés en 2009 ?

Notre organisation syndicale a souhaité et négocié l'accord de GPEC et de méthode. Nous avons cru en son intérêt pour les salariés mais aussi pour la gestion de l'entreprise. Nous constatons que l'esprit, la forme et le fond de l'accord ne sont pas respectés.

sion Emploi formation a cessée de fonctionner faute de réelle volonté de l'entreprise d'accompagner et de former les salariés face aux changements.

Avec de tels dysfonctionnements, la CFDT s'interroge sur sa position: doit-elle continuer à soutenir un accord qui n'est que partiellement respecté, doit-elle participer à des réunions de concertation où le droit de nos élus ne sont pas respectés ou la direction, elle même, semble ne pas être convaincue de ce qu'elle affirme.

La CFDT entend que les réunions au niveau du groupe soit participative, de qualité et prévisionnelle dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise, c'est le sens de ce message.

Nous nous tenons à votre disposition pour toutes précisions et dans l'attente de votre réponse, recevez Madame la Directrice des Politiques Sociales France, nos meilleures salutations.

pour les collaborateurs des changements organisationnels profonds dont le comité Emploi et GPEC doit se saisir pour apporter des réponses et des solutions adaptées. La démarche se bornant à une simple information du Comité de Groupe ne peut être acceptable.

La notion de volontariat, base de l'accord de GPEC est constamment bafouée. On abuse des périodes de "volontariat" à l'infini laissant les salariés dans des situations de stress importants. Aucune transparence dans les informations, nous ne sommes pas en capacité d'analyser les chiffres qui nous sont fournis avec parcimonie. Aucun bilan global des mesures actées, aucun tableau de bord... Aucun véritable débat sur les métiers sensibles alors que dans le même temps on installe des caisses automatiques qui gèrent aujourd'hui 30% des achats.

Cette situation se retrouve dans toutes les instances du groupe et de ses filiales.

La GPEC doit être une démarche anticipative dans le but d'accompagner les mutations de l'emploi et limiter les PSE. Que reste t-il aujourd'hui de l'esprit et du contenu des accords signés en 2009 ?

Notre organisation syndicale a souhaité et négocié l'accord de GPEC et de méthode. Nous avons cru en son intérêt pour les salariés mais aussi pour la gestion de l'entreprise. Nous constatons que l'esprit, la forme et le fond de l'accord ne sont pas respectés.

La CFDT souhaitait une adaptation de l'accord GPEC, en fonction des réalités du terrain conformément à la décision des tribunaux. Des modifications partielles ont été apportés de façon unilatérale par une B.U. sans aucune négociation et débat sur le fond. Nous demandons une formation adaptée. La commis-

Rôle du Comité « Emploi et GPEC »

Le Comité « Emploi et GPEC » est une instance de réflexion prospective, d'échanges et d'information sur l'évolution des métiers et de l'emploi au sein du Groupe en France. A ce titre, il est informé des projets ou, dans la mesure du possible, des pré-projets de réorganisation envisagés dans les différentes entités du Groupe.

Il est tenu à une obligation de discrétion sur les informations qualifiées de confidentielles qui lui sont délivrées.

Le Comité « Emploi et GPEC » assure les principales missions suivantes :

- il est informé, il analyse, échange et apporte une vision globale sur les évolutions des principaux métiers du Groupe et sur le référentiel des métiers du Groupe,
- il évalue les enjeux sociaux liés aux projets majeurs du Groupe,
- il permet au Groupe de disposer d'un système de veille et d'alerte,
- il participe à l'élaboration des modalités de gestion de l'évolution de l'emploi,
- il identifie les passerelles possibles entre les métiers et les moyens associés pour les utiliser,
- il propose des pistes en matière de formation correspondant aux évolutions des métiers,
- il facilite la mise en œuvre des synergies et solidarités entre les entités du Groupe,
- il suit globalement la mise en œuvre du présent accord,
- il échange sur les conséquences sociales des projets majeurs des sociétés du Groupe,
- il est informé de la mise en œuvre de la mobilité externe et du congé de mobilité,
- il est informé des accords conclus en faveur de l'emploi des seniors,
- il peut suggérer à la Direction de classer un métier en « métier sensible ».

On passe à la caisse



Les salariés empo- chent les gains et ce n'est pas fini !

La CFDT fait condamner Carrefour !!!

Pourquoi Carrefour ne régularise pas l'ensemble des salariés maintenant?

L'entreprise a fait un calcul simple et immoral: il y a environ 30 000 employés concernés par ces dossiers.

*Ce qui représente plus
de 20 millions d'€.*

Carrefour préfère donc payer les salariés qui iront aux prud'hommes (2 000 tout au plus), cela coûtera beaucoup moins cher.

Simple calcul d'arithmétique !

*C'est pourquoi la
CFDT a décidé de pré-
senter dans certains
magasins une
deuxième vague de
dossier rapidement...*

La loi limite les rappels aux 5 années anté- rieurs

Ce salarié de Chartres touche en octobre près de 2000 euros de rappel de salaire.

Cette affaire commence en 2008, lorsque la CFDT demande à l'inspection du travail d'intervenir à Carrefour Chartres pour **le respect du SMIC**. En effet, l'entreprise inclut le forfait pause dans le salaire de base (ce qui est illégal).

Après avoir constaté les infractions, l'inspecteur dresse alors un procès-verbal. La CFDT demande au directeur de l'époque de payer l'ensemble des salariés concernés. Il refuse !

Dans un même temps (mai 2008), la cour de cassation condamne Champion a indemniser ses salariés pour **le nettoyage de leur tenue de travail**.

La CFDT intervient alors auprès de la direction pour demander le paiement pour tous les salariés. Elle refuse!

Il y a un moment où il faut passer aux actes, les élus CFDT organisent une réunion d'information avec les employés, et 47 d'entre-eux décident de leur confier l'élaboration de leurs dossiers (500 pages).

Après le dépôt des plaintes et 10 mois de procédures, le verdict tombe: Carrefour est condamné à payer plus de 54 000 € au total !!!

Une belle victoire pour la CFDT, qui démontre que malgré un cabinet prestigieux et des gros moyens financiers, une multinationale peut être condamnée lorsque les salariés nous font confiance.

[illegible]



Jacques Cady, Patrick Bricard CFDT avec leur avocat
Me Bertrand Salquain

Victoire sur tous les fronts en Anjou
La CFDT gagne devant la cour d'appel correctionnel
La CFDT gagne devant le conseil de prud'homme

Pénal

La CFDT gagne en appel

La Chambre des Appels Correctionnels d'Angers dans l'affaire du SMIG qui oppose la CFDT à Carrefour infirme la relaxe prononcée le 27 novembre 2009 par le Tribunal de Police d'Angers et confirme la condamnation ordonnée le 16 mars 2010 par le Tribunal de Police de Cholet.

Angers St Serge et Grand Maine

La Cour ordonne le paiement par Carrefour de 20 amendes de 100 euros et une amende de 2000 euros.

La Cour d'Angers reçoit 20 des 28 salariés dans leur constitution de partie civile. Elle accorde 100 euros de dommages intérêts aux 20 salariés reçus en leur constitution de partie civile.

La Cour alloue 1000 euros de dommages intérêts au profit de la CFDT ; outre 1500 euros au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale relativement aux frais de défense.

Cholet

La Cour d'Angers confirme le jugement dont Carrefour avait interjeté appel en ce qu'il alloue à 24 salariés une somme de 150 euros de dommages intérêts chacun.

La Cour confirme la condamnation de Carrefour à verser à la CFDT 1000 euros de dommages intérêts dans cette seconde affaire.

Elle alloue 800 euros aux défenseurs pour les frais de défense complémentaires devant la Cour d'Appel, en sus des 2500 euros alloués en première instance par le Tribunal de Police de Cholet.

Cet excellent résultat consacre la responsabilité pénale du groupe Carrefour dans le calcul du SMIG et qui alloue à 44 des 51 demandeurs des dommages intérêts.

Le syndicat est reçu dans sa constitution de partie civile dans ces deux affaires relatives à la défense du SMIG.

Cette jurisprudence devrait inciter les Juges Prud'hommes à aller dans le sens des demandes des salariés.

Civil

Carrefour condamné à payer 353 000 € aux salariés d'Angers et Cholet

« Ses deux magasins comme ceux de l'ensemble du groupe incorporaient le temps de pause des salariés dans le calcul de leurs salaires, indique Me Bertrand Salquain, avocat de la CFDT. Et beaucoup étaient ainsi payés en dessous du Smic. Ce qui est illégal ! »

Le lundi 20 septembre dernier, 83 salariés des deux magasins du Maine-et-Loire s'étaient présentés devant le conseil des prud'hommes d'Angers. « Carrefour se rend coupable d'une violation du salaire minimum, soutenait

**Carrefour condamné à payer 353 000 €
aux salariés d'Angers et Cholet**



Jacques Cady, délégué syndical CFDT. Depuis cinq ans, la facture s'élève à 353 000 €. Pour chaque salarié, entre 3 500 € à 6 500 €.

L'indemnisation pour chaque salarié s'élève en moyenne à 4.500 euros, a précisé Jacques Cady, délégué syndical CFDT.

Ce lundi, en apprenant la nouvelle devant la juridiction, le syndicaliste jubile mais aussi relativise : « Ce n'est que le premier round. Carrefour va certainement faire appel. »

« Frais de blouses »

Parallèlement, les salariés attaquaient leurs employeurs sur les frais de nettoyage de leurs blouses. « Les magasins exigent qu'on les porte durant le travail mais ne veulent pas prendre en charge leur nettoyage. »

Le conseil des prud'hommes attribue 3 € par mois à chaque salarié pour l'entretien des tenues de travail. « C'était une question de principe, précise Jacques Cady, mais chaque salarié qui est obligé de porter un uniforme n'a pas à supporter son nettoyage. C'est la loi. »

Et d'ajouter : « Le groupe va devoir l'appliquer à plus de 150 000 salariés. Et la facture s'annonce encore lourde ! »

Carrefour fait appel

Carrefour "prend acte" mais "va faire appel" de cette décision

Carrefour conteste et affirme ne payer aucun salarié en dessous du salaire minimum. "Une hôtesse de caisse avec six mois d'ancienneté est rémunérée 19.650 euros par an sur 13,5 mois", soit une rémunération brute "supérieure de 22% au SMIC" si on la rapporte sur douze mois, a déclaré la responsable communication de Carrefour.

Plusieurs autres groupes de salariés des hyper

Carrefour en France ont saisi les Prud'hommes pour le même motif. Des salariés des filiales de Carrefour, en particulier Carrefour market, ont également entamé des procédures similaires.

Condé sur Escault

Le conseil de prud'homme saisi par la CFDT devait entendre les plaidoiries le 22 novembre. L'avocat de Carrefour a demandé un report le dossier sera donc plaidé le 31 janvier 2011. Cette fois les conseillers prud'homme veulent les plaidoiries.

L'avocat de Carrefour demandent des preuves que les salariés ont bien eu des tenues ????

Saint Jean de Vedas

Le 10 décembre le jugement de la vague 2 concernant le dossier SMIC a été rendu par le tribunal de Montpellier. Jugement plus favorable que la 1ere Vague puisque nous avons obtenu un article 700, dommage et intérêt en plus des rappels de salaire.

Labège

Nouvellement implanté dans ce magasin la CFDT lance une action juridique pour l'application du smic

Si l'équipe CFDT a engagé cette procédure, c'est que d'autres avant elle n'ont pas assumé leurs rôles de représentants du personnel.

"Si on n'est jamais sûr de gagner tous les combats que l'on mène, par contre on est sûr de perdre ceux que l'on ne mène pas".

Rosny sous Bois

A l'EPCS pour les vendeurs chemise blanche, cravate et gilet obligatoire mais seulement 2 chemises sont attribuées par personne et souvent à vie.

Comment fait-on pour porter 5 jours de suite l'uniforme obligatoire ? Un salarié qui n'aime pas porter des vêtements sales à choisi, les jours de grande lessive, de porter une chemise bleue. Non lui dit l'employeur vous devez porter obligatoirement une chemise blanche. Une lettre de rappel avant sanction lui est donc adressée.

Non seulement Carrefour refuse de payer l'entretien des tenues mais refuse de fournir ces tenues obligatoires. Et le tout pour un salaire de misère.

**Carrefour condamné à payer 54 000 €
aux salariés de Chartres**

Saint Egrève

Carrefour condamné à payer 400.000 euros à une centaine de salariés

Les prud'hommes de Grenoble ont condamné mardi le groupe de distribution Carrefour à payer près de 400.000 euros d'arriérés de salaires à plus d'une centaine de salariés d'un hypermarché Carrefour en Isère, qui affirment avoir été payés en dessous du Smic.

Lors de cette action qui a été la première procédure collective devant un conseil de prud'hommes en France en février 2009, 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.

Les plaignants reprochaient 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.

Dans ses attendus, le tribunal a notamment relevé que le «montant de la pause» était «défalcqué du salaire brut» alors qu'il «devrait venir en sus du salaire et même être intégré à celui-ci».

De son côté le groupe Carrefour, qui a annoncé son intention de faire appel de cette décision, a affirmé qu'il «applique la réglementation sociale en vigueur et ne paie aucun de ses salariés en dessous du Smic».

Le groupe a été visé par plusieurs autres procès du même type en France.

En juin dernier, la cour d'appel de Lyon avait relaxé Carrefour condamné en 2008 à une amende cumulée de 1,287 million d'euros pour avoir payé en dessous du Smic horaire 429 salariés de deux de ses magasins dans le Rhône.

Le 15 octobre dernier, le groupe a également comparu pour les mêmes faits devant les prud'hommes d'Evry (Essonne) face à 182 salariés. La décision sera rendue le 1er février 2011.



Bilan des actions juridiques CFDT

De nombreux procès sont engagés par la CFDT et la plupart des jugements devraient tomber en 2011.

Ont gagné leurs procès

Anglet, Saint Jean de Vedas, Chartres, Angers St Serge, Angers Gd Maine, Cholet, Saint Egrève, Nice Lingostière, Nice TNI, Antibes, Brest, Paimpol

Procès en cours ou à venir

Rennes-Cesson, Condé sur Escault, Cherbourg, Mondeville, Côte de Nacre, Hérouville, Mérygnac, Lormont, Bègles, Chambéry, Villiers en Bière, Villabé, Ivry sur Seine, Etampes, Chamnord, Sallanches, Bassens, Beaucaire, Rennes Alma, Uzès, Montesson, Lyon la Part dieu, Portet sur Garonne, Labège, Lattes, Reims Tinquieux, Saint Briec, Nevers, Marseille, Aix les Milles...

Sans oublier les procès verbaux des inspecteurs du travail.

Carrefour condamné à payer 400 000 € aux salariés de Saint Egrève

Nice TNL et Lingostière

Le 16 décembre le conseil de prud'homme de Nice siégeant en formation de départage (avec un juge professionnel) a donné raison à la CFDT sur les 55 demandes de rappel de salaire concernant le smic et le nettoyage des tenues de travail.

En audience de départage les débats ont duré deux heures. L'avocat parisien de Carrefour Maître Noël a eu du mal à gérer les conclusions de notre avocat et paraissait totalement dépassé sur le dossier du smic.

Vu les récentes décisions favorable à la CFDT pour les tenues de travail il a simplement rappelé que rien n'obligeait Carrefour à payer les tenues de travail de ses salariés, car par rapport à champion où un accord avait été signé à l'époque, chez Carrefour il n'y avait eu aucun accord d'entreprise à ce jour.

Antibes

Pour le magasin d'Antibes défendu par le même avocat avec les mêmes conclusions en jugement de départage les juges ont donné raison à la CFDT sur le rappel de salaire concernant le smic. Par contre les 5 dossiers ont été déboutés sur les tenues de travail ????

Notre avocat a fait appel.

Reims Tinquex

Nous devons obtenir le rendu de jugement sur le SMIC le 17 décembre. Les conseillers ne se sont pas mis d'accord nous allons donc en départage. Nous n'avons pas encore la date.

Saint Briec

Le 15 décembre audience de départage au prud'homme de Saint Briec (smic horaires, tenues de travail et forfait pause) rendu de jugement le 24 février.

Balaruc

Le tribunal des Prud'hommes de Sète devait rendre le 15 novembre son jugement sur l'affaire opposant des salariés à leur employeur Carrefour Balaruc le Vieux

L'avocat des employés venant à peine d'avoir les conclusions de la partie adverse, a demandé et obtenu un report des plaidoiries et du jugement pour le 18 avril prochain.



Serge Fabret délégué syndical

Nice Lingostière

L'action "juridique" ça paye

Pour la section CFDT de Nice Lingostière l'année 2010 aura été une très très bonne année pour ses actions ga-

gnantes en justice (régularisation des indemnités de départ en retraite régularisation des congés payés d'ancienneté, rappel de salaire pour les vendeurs EPCS, rappel de salaire pour le smic et indemnisation du nettoyage des tenues de travail.

Pour 2011 nous continuerons pour obtenir la régularisation des indemnités compensatrices et des congé payé art. L31-41-9

La section organise en janvier une assemblée générale des salariés afin de présenter les réorganisations que préparent Carrefour et les conséquences sur l'emploi et les conditions de travail.

Cour de cassation et smic

Rémunération du temps de pause et rémunération du travail : distinction

Un salarié engagé en tant qu'emballleur conditionneur par un supermarché a saisi le juge en reprochant à son employeur de ne pas prendre en compte les sommes versées en contrepartie des temps de pause dans l'assiette de rémunération devant être comparée au salaire minimum.

Les juges constatent que pendant les temps de pause le salarié n'était pas à la disposition de l'employeur. Ils en déduisent que ces pauses ne pouvaient être assimilées à du temps de travail effectif.

En conséquence, les juges considèrent que la rémunération du temps de pause n'était pas la contrepartie du travail du salarié, et devait donc être exclue de l'assiette de rémunérations devant être comparée au salaire minimum.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2010. N° de pourvoi : 09-42124.

**Carrefour condamné à payer ?00 000 €
aux salariés de Nice et Antibes**



Carrefour France devant les tribunaux

De nombreux inspecteurs du travail ont dressés dans les magasins des procès verbaux à l'encontre de Carrefour pour non application du smic. Ces procès verbaux visent le directeur général de Carrefour et non le directeur comme se fut le cas dans d'autres magasins.

L'inspection du travail d'Evry (ville du siège de Carrefour Hypermarchés) a donc regroupé des PV d'infraction dressés par des inspections du travail provenant de la France entière.

Ces PV ont été transmis au Parquet, et ce dernier avait décidé de poursuivre Carrefour et de le renvoyer devant le tribunal de Police d'Evry.

Le 8 novembre s'est tenue l'audience du tribunal de police d'Evry sur le smic. Les militants CFDT de l'Ile de France étaient présents.

La Fédération des Services s'est constitué partie civile contre Carrefour Hypermarchés au Tribunal de Police d'Evry à la suite de PV

d'inspecteurs du travail dressés dans plusieurs régions pour des infractions au SMIC (du fait de l'intégration du paiement de la pause).

A ce jour 13 procès verbaux établis par les inspecteurs du travail sont regroupés à Evry: Nice, Beaucaire, Nîmes, Uzès, Evry, Port de Bouc, Etampes, Champs sur Marne, Givors, Aix les milles, Villabé et Monterau. Pour les PV de Villiers en Bière et Ivry sur Seine le Parquet d'Evry a été saisi pour savoir où sont passés ces PV.

L'audience pour cette affaire est fixée les 11 et 12 Avril 2011. Les inspecteurs du travail de chaque magasin concerné seront convoqués à Evry.

Carrefour sera t-il condamné devant le tribunal correctionnel d'Evry suite à 13 procès verbaux ?



SMIC Auchan

Scandaleux jugement prud'hommes de Lannoy !

Pour rappel, de 2000 à 2008, avec la complicité de la CFTC et

de la CGC Auchan a intégré le paiement du temps de pause dans le salaire TTE, avec pour conséquence de tirer la grille des salaires vers le bas et de payer plusieurs milliers de salariés sous le SMIC.

- Malgré les PV des inspecteurs du travail pointant les infractions commises par Auchan

- Malgré un arrêt [incontournable de la cour de cassation indiquant](#) que : « la rémunération des temps de pause, pendant lesquels les salariés ne sont pas à la disposition de l'employeur, est exclue du calcul de l'assiette de comparaison du SMIC » ;

- Malgré la condamnation d'Auchan par les prud'hommes de Clermont-Ferrand le mois dernier sur ce même mécanisme ;

Les prud'hommes de Lannoy proche du siège d'Auchan, viennent outrageusement de débouter 885 salariés parmi les plus modestes qui attendaient depuis longtemps que justice leur soit rendue ! CFDT avec vous et pour vous : la CFDT s'active pour casser ce jugement révoltant qui est un véritable déni de justice sociale.

Nous irons jusqu'au bout pour faire condamner cette pratique autant illégale qu'immorale, et faire que les salariés récupèrent leur dû.



Un code déjà hors la loi !

*Un peu moins
de code,
un peu plus
d'actes !!!*

*A quoi sert
ce code
quand on sait
que dans les
magasins les
directeurs ne
respectent,
pas quand ils
les connais-
sent, les ac-
cords signés.
Ceci en toute
impunité.*

- 1 Respecter strictement la légalité
- 2 Contribuer à un environnement de travail sûr et sain
- 3 S'engager pour la diversité et des conditions de travail respectueuses
- 4 Protéger le patrimoine et les ressources de l'entreprise
- 5 Garantir la confidentialité
- 6 Éviter les conflits d'intérêt
- 7 Refuser toute forme de corruption
- 8 Développer des pratiques commerciales loyales et transparentes
- 9 Fournir un reporting fiable et fidèle
- 10 Être l'ambassadeur de la marque Carrefour

Lors du dernier comité de groupe qui s'est déroulé le 8 décembre 2010 les délégués français ont découvert avec surprise l'intention de Carrefour de mettre en place un code de conduite professionnelle.

Ce code de conduite a une visée mondiale et a été présentée succinctement au comité directeur du CICE.

Nous avons déjà connu les "politiques Carrefour", des cadres ont eu obligation de signer un code de déontologie mais la nouveauté c'est que ce nouveau code devra être signé par tous les nouveaux embauchés Carrefour et ceci dès le 1er janvier 2011. Pour les anciens on ne sait ce que sont les intentions de Carrefour mais pour l'entreprise ce code de conduite s'impose aussi à eux.

La CFDT s'est fortement opposée à cette démarche sur ces termes:

- Vous enfoncez des portes ouvertes qui sont déjà réglés par de nom-

breux textes, jamais appliqués,

- vous visez tout le monde alors que le texte s'adresse aux dirigeants (corruption conflit d'intérêt...),

- vous rajoutez encore un texte à la réglementation existante (convention européenne, code du travail, règlement intérieur, convention collective, accord d'entreprise, contrat de travail et maintenant code de conduite!!!).

- vous devriez commencer par respecter les accords que vous signez et les représentants du personnel dans les établissements

C'est un acte volontaire de l'entreprise qui n'engage qu'elle même et sans aucune contrainte. Où sont les obligations de l'entreprise vis à vis de ces salariés.

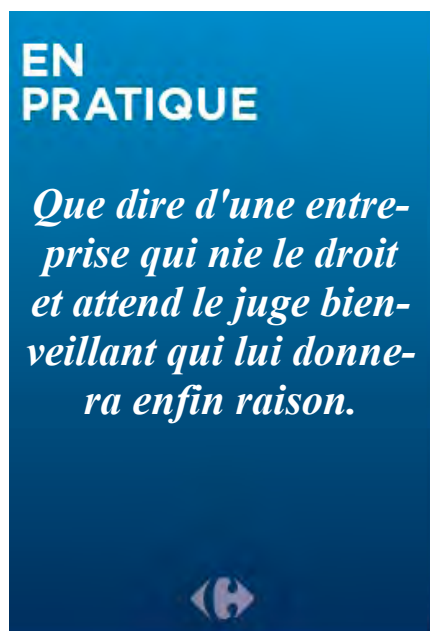
La cour de cassation juge négativement ce type de code, mais le pire c'est que

Carrefour met en place ce code de conduite en ne respectant pas la loi sur les annexes au règlement intérieur (L 1321-5). En effet l'entreprise à obligation comme pour le règlement intérieur de consulter les comités d'entreprise, les comités centraux d'entreprise et soumettre son code de conduite aux inspecteurs du travail. Hors non seulement Carrefour ne le fait pas mais ne veut pas le faire.

Sont assimilés au règlement intérieur, comme pour les notes de service, tout autre document (code de déontologie, charte du personnel) qui porte prescriptions générales et permanentes dans les matières ressortant du règlement intérieur. C. trav., art. L. 1321-5 Lorsqu'il existe un règlement intérieur, les notes de service qui portent prescriptions générales et permanentes dans les matières qui relèvent du règlement intérieur sont considérées comme des adjonctions à celui-ci. Elles sont donc soumises aux mêmes règles que le règlement intérieur.

La seule réponse aux préoccupations légitimes des salariés touchés par des réorganisations, des suppressions de postes, aux salariés qui par milliers vont demander avec succès réparation devant les juges est la mise en place par la direction exécutive Carrefour d'un code de conduite, dont les conséquences sont prévisibles : sanctions, démotivations...et non respect du droit social !

La CFDT fera respecter la loi et démontrera de plus que ce code de conduite porte atteinte au respect de notre liberté d'expression .



Ce code est présenté la semaine où on apprend

- au Brésil suite aux départs de Jean-Marc Pueyo, patron de Carrefour Brésil depuis huit années, et de son directeur financier, des «erreurs de management antérieures que nous ne pouvons accepter» selon les termes de Lars Olofsson ont été découverts ce qui est traduit par un analyste financier «c'était de la cavalerie».

- la CFDT a, encore, gagné devant les tribunaux (civil et pénal) ses procès pour l'application du smic et ça va continuer longtemps.

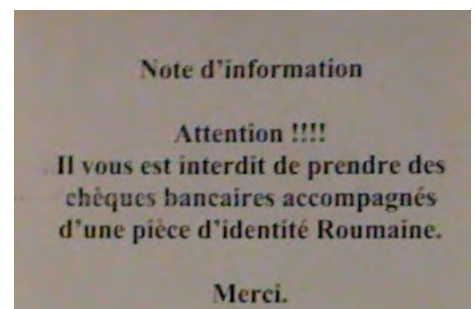
- le 29 novembre le Tribunal des affaires de sécurité sociale de la Haute-Savoie reconnaît Carrefour (Hyparlo) coupable de faute inexcusable dans un procès concernant un salarié victime de harcèlement. Les faits remontent à 2002 et le salarié traîne de tribunal en tribunal pour faire reconnaître ses droits. Dans la presse "Carrefour considère le harcèlement comme un comportement grave et répréhensible" mais à notre connaissance le cadre harceleur est toujours salarié Carrefour.

- des salariés nous demandent d'intervenir car ils attendent depuis plusieurs semaines que Carrefour veuille bien leur verser leur salaire suite à licenciement pour inaptitude au travail. L'un se déclarant victime d'homophobie.

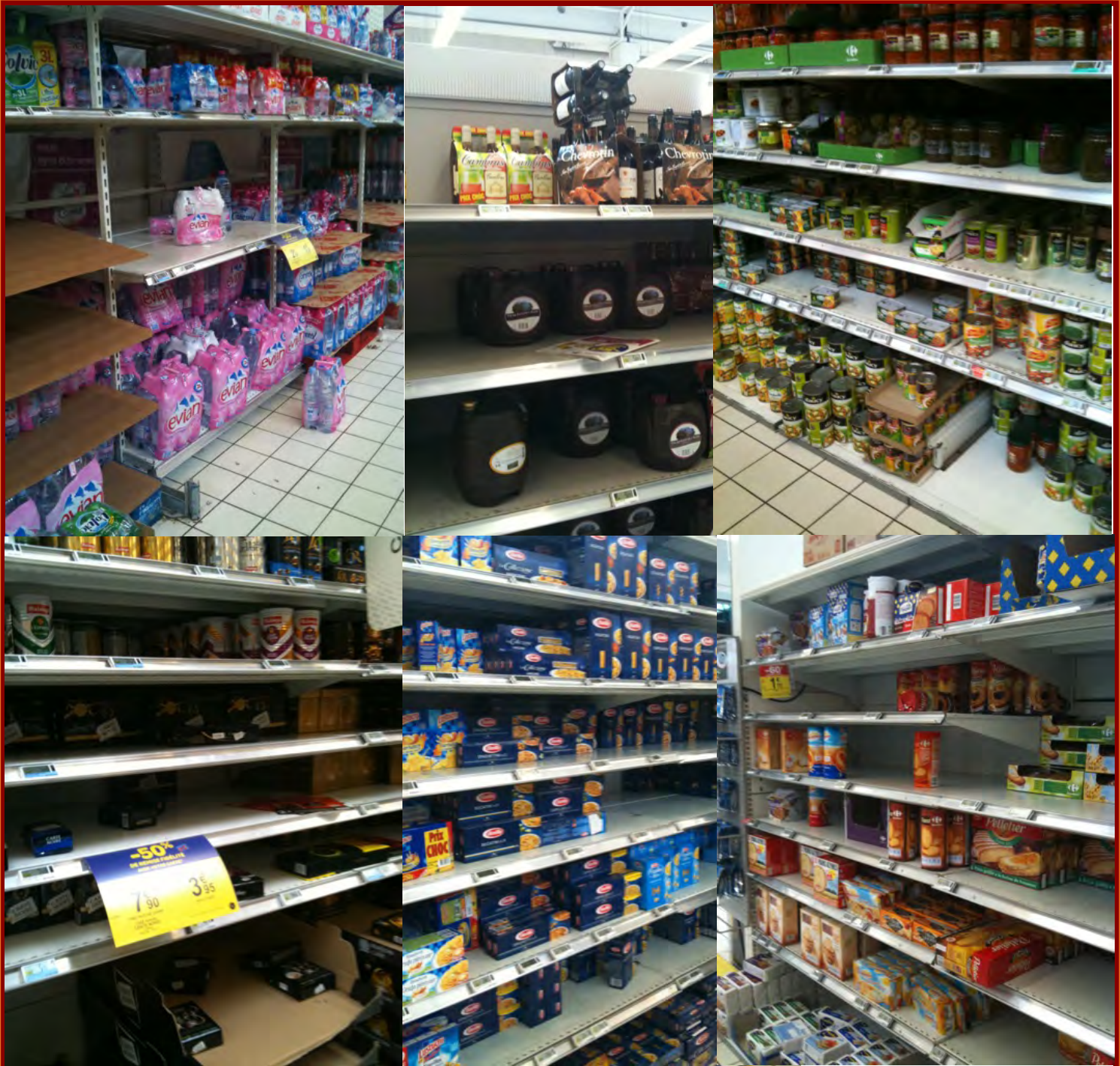
- on affiche à Rosny sous Bois un note d'information interdisant de prendre les chèques bancaires roumains. On vise ainsi toute une population d'un pays où Carrefour à des magasins. Les salariés Roumains Carrefour travaillant en France ou ailleurs apprécieront.

- des propos racistes et stupides sont tenus dans ce même magasin par un manager, propos dénoncés par la CFDT et reconnus par l'employeur. A ce jour aucune sanction prise même pas des excuses.

- la CFDT refuse de siéger dans une commission où elle constate que les droits à l'information ne sont pas respecté. Attendre 6 mois un procès verbal de réunion, pièce importante dans les restructurations, c'est normal chez Carrefour et on en passe !!!



Désolé messieurs mais c'est là notre quotidien et nous pourrons écrire un livre sur toutes ces "bavures" rarement sanctionnées toujours contestés. Alors votre code merci de l'appliquer à vous même !!! Et nous parlerons de "bonne conduite".



Un jeudi carte Pass dans un magasin test

Habituellement ce type de photos sont prises par l'encadrement pour sanctionner les salariés.

Qui sanctionnera le modèle opérationnel ?

Quand on bouscule les méthodes de travail, sans mettre les bras suffisants le résultat est là !

L'Hyper !

