

La gazette des délégués CFDT Carrefour



On se motive comment ?

▼ Ouverture	
Sommaire et élections	page 02
A la soupe !	page 03
▼ Intéressement 2010	
De moins en moins	page 05
Bilan	page 06
▼ Réorganisation	
Bilan Carrefour Planet	page 09
Wasquehal	page 14
▼ Smic Forfait pause	
Quelles amendes pénales	page 15
Chambéry and co	page 16
▼ Congés payés 2012	
Nouvelles périodes	page 17
▼ Mission handicap	
Un nouvel accord signé	page 20
▼ Inflations 2010-2011	
Bilan et prévisions	page 22
▼ Négociations 2011	
Quelques chiffres	page 23

Election à Ivry sur Seine Un tract tout en couleur



SALAIRES 2011

Cfdt
des clients, des salariés
Distribution Casino France

JÈME ET DERNIÈRE RÉUNION...

Contenu de la proposition définitive de la direction :

- ✶ Pour les employés
- Sur les salaires réels et en 1 fois au 1er avril :
 - ⇒ 2 % sur les salaires bruts au-delà de 1585€, avec un minimum de 1620,67€
 - ⇒ 2,25 % sur les salaires bruts entre 1445€* et 1585€, avec un minimum de 1481,13€
 - ⇒ 2,50 % sur les salaires bruts en dessous de 1445€*, (pour un contrat de 36 h hebdomadaire)
 - ⇒ Augmentation, au 1er juin, de la pente de la grille à 26 % avec le niveau 1A au SMIC, le niveau 2B à 1470 €n le niveau 3B à 1565€ et le niveau 4B à 1776€
- ✶ Pour les vendeurs gueltés
- ⇒ Application de la grille de la CCN 3076 au 1er avril 2010 majorée de 1,4 %, soit le niveau IV1 à 1417,47€, le niveau IIIV1 à 1466,16€ et le niveau IVV1 à 1537,84€
- ⇒ Présentation du nouveau système de rémunération des vendeurs au CCE DCF du 25 février 2011,
- ✶ Pour l'encadrement (hors rémunération variable et promotion) :
- ⇒ cadres : enveloppe de 2,25 % de la masse salariale pour augmentation individuelle, une enveloppe de 300.000€ pour réduire des écarts de salaires femme/homme,
- ⇒ agents de maîtrise : 1 % d'augmentation générale et 1,25 % de la masse salariale pour augmentation individuelle
- Tout membre de l'encadrement n'ayant pas 2 % d'augmentation devra être reçu par sa hiérarchie pour explication.
- ✶ Pour tous
- ⇒ Augmentation du plafond de l'abondement à 945 € (valable sur le PEG et le Perco) :
 - * jusqu'à 120€, abondement 100 %,
 - * entre 120€ et 220€, abondement 75 %,
 - * au-delà et jusqu'à 1720€, abondement 50 %
- ⇒ Astreintes : revalorisation de la prime de 2,25 % au 1er avril, et ouverture de négociation pour la revalorisation régulière.
- ⇒ Prime tenues de travail : 6€ par trimestre si la période travaillée est d'au moins 45 jours sur le trimestre de référence.
- ⇒ Prime de médaille de travail : elle passe de 18 à 21€ par année de présence.



Après l'année 2010,
où l'ensemble des salariés
avait perdu du pouvoir
d'achat, nous attendions mieux...

Le compte n'y est pas... A vous de juger.

Lundi 21 février 2011

Casino

Pour la CFDT le compte n'y est pas !!

A la soupe !



Par Serge Corfa
Délégué syndical national

La Cour de cassation impose le temps de pause

Cette décision impose le temps de pause... (Texte de l'article de presse résumé)

Par un arrêt du 15 février 2011 la cour de Cassation donne raison à la CFDT sur le calcul du smic hors forfait

pause. Une décision que nous attendions depuis de longues années.

Cette décision est saluée par les salariés mais aussi par la presse. Que se soit à la Une du Monde ou de Sud-Ouest tous s'étonnent de la raison d'un tel conflit.

Comme dans toutes victoires celles ci aiguissent les appétits de ceux qui se sont bien gardés d'agir de peur de déplaire.

FO le syndicat que personne n'a vu dans ce conflit, et pour cause, ils sont les signataires de l'accord qui a créé ce conflit, viennent comme le dit le langage populaire "A la soupe". Comme à chaque fois ils viennent ramasser les miettes.

Et la soupe sera bonne car la CFDT a préparé le terrain en sensibilisant les salariés sur ce sujet et les amenant à contester en justice tous en laissant une porte de sortie à l'entreprise. Depuis le début de l'année nous multiplions les rencontres avec les responsables de l'entreprise pour leur faire entendre raison.

FO, jamais téméraire, relaie la demande CFDT afin que l'entreprise respecte la décision de justice et verse volontairement à tous les salariés leur dû.

Il est satisfaisant de se voir reconnu par

ses pairs. Mais ne comptons que sur nos propres forces pour obtenir quelque chose.

En 1985 quand la CFDT après de longues années de procédure à fait reconnaître le droit des salariés à temps partiels de bénéficier de la RTT la direction a payé rubis sur ongle tous les salariés. Encore un accord discriminatoire signé par FO.

En 2006 la direction a de nouveau régularisé les heures de nuit là encore suite à une longue procédure judiciaire. La CFDT a négocié avec la direction le paiement de tous les salariés.

La CFDT est à l'initiative des actions en justice et des combats menés pour faire respecter nos droits. Si la CGT a pris toute sa part dans ces actions jamais on a vu FO prendre l'initiative de contrarier la direction.

Il est une chose d'être un syndicat qui négocie et agit il en est une autre d'être un syndicat "godillot*".

"A la soupe" une expression qu'on doit connaître dans les plus hautes sphères du pouvoir Carrefourien.



La presse nous informe que **Vicente Trius** démissionne de son poste de directeur exécutif Carrefour Europe. Il rejoint le groupe Loblaw un groupe de distribution Canadien qui emploie 138 000 salariés dans ses 100 magasins canadiens.

Cet ancien directeur de Wal-Mart entré chez Carrefour en mai 2010, incon-

nu des salariés le restera. Merci d'avoir bien voulu passer 9 mois parmi nous... juste le temps d'apprendre le nom de vos collaborateurs !

Comment un cadre dirigeant qui a été démarché à prix d'or peut partir dans un autre groupe de distribution ? Quels furent les arrangement financiers de ce départ dont le préavis semble réduit à minima.

Monsieur Lars Olofsson a été recherché dans toute la Planète ses collaborateurs au lieu de puiser dans la réserve de nos cadres. De Wal-Mart à Tesco en passant par des enseignes très loin de l'univers de la grande distribution il a embauché à tour de bras. Pour quels résultats ?

Un poste plus rémunérateur et voici un de nos principaux dirigeants qui quitte le navire. Parce qu'il coule ou parce que l'herbe est plus verte au Canada ??

Nous sommes bien loin de l'époque où nous gardions une certaine continuité dans la hiérarchie, où chacun montait les échelons après avoir fait ses preuves dans les magasins. On connaissait le métier et l'entreprise sur le bout des doigts.

Aujourd'hui nous sommes à l'heure des copains venus manger de la soupe de Mammouth (espèce qui a disparu de la Planète). Une diversité d'individu prêt à aller voir ailleurs à la moindre proposition.

Quelle recette pour éviter la soupe à la grimace qui est notre lot quotidien depuis trop de temps..



Au lieu de ne regarder que le cours de la Bourse, Carrefour devrait s'occuper uniquement de ces clients et paufiner les nouveaux concepts au lieu de les déployer aussitôt inventé.

On cumule erreur sur erreur parce qu'on

veut aller vite, poursuivant tous les lièvres à la fois et ne faisant aucune confiance à l'expérience des cadres et des employés de l'entreprise.

On recherche les gains qui font plaisir avant tout aux actionnaires où plus exactement aux financiers au détriment de l'intérêt des clients.

On rachète les actions, on vend les pays, on franchise ou on vend des enseignes, on divise la société, on augmente les dividendes en pleine baisse du chiffre d'affaire, on diminue les postes, on vend nos loyers, on change les conditions de travail pour améliorer la productivité mais au final pourquoi, pour qui ?

Faut-il laisser sa chance à Lars Olofsson ? Bien entendu que oui, nous n'avons pas le choix et nous ne pouvons nous permettre de changer de dirigeants une nouvelle fois.

Il y a de bonnes propositions comme réinventer l'hypermarché, se servir de la force de la marque, relancer les produits Discount, réorganiser nos structures mais tout se fait dans la précipitation avec une recherche permanente de gain de productivité tout azimut finalement destructrice car aveugle.

On ne cherche pas à relancer la machine on cherche à donner à satisfaire 2 actionnaires.

Que nos principaux actionnaires arrêtent d'intervenir à tout bout de champs dans la stratégie de l'entreprise avec comme seul objectif la remontée des actions ... et tout le monde pourra aller à la soupe.

A la soupe

** Jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, le godillot était une paire de grosses chaussures que l'armée française fournissait à ses soldats. Aujourd'hui un godillot est une personne exécutant des ordres ou suivant les consignes sans discuter.*

**A la soupe soupe soupe
Au bouillon, yon, yon
La soupe à l'oseille
C'est pour les demoiselles
La soupe à l'oignon
C'est pour les garçons !**

INTERESSEMENT 2010

De moins en moins rémunérateur



Intéressement 2010 *L'entreprise peut donner plus*

En 2011 vous ne toucherez aucun intéressement en août comme se fut le cas les années précédentes.

La direction refuse de négocier un accord semestriel.

Il faut un accord signé avant le 31 mars et la direction propose de se rencontrer le 5 mai pour négocier

- Votre intéressement au titre de l'année 2010

1 Indicateur Part Nationale = CA HT hors carburant cumulé national et taux d'EBIT DA national

Moyenne 1^{er} semestre et 2^{ème} semestre 2010 =

0.12%

2 Indicateur CA encarté (=moyenne des montants distribués en magasin)

Moyenne fidélité à fin

1^{er} semestre et 2^{ème} semestre 2010 =

171 €

3 Indicateur total démarque (=moyenne des montants distribués en magasin)

Moyenne démarque à fin

1^{er} semestre et 2^{ème} semestre 2010 =

49 €

Soit un total fidélité + démarque

220 €

- Estimation de l'intéressement au titre de l'année 2010 d'un salarié Niveau 2B à temps complet

1 CA HT hors carburant cumulé national et taux d'EBIT DA national

Salaire minimum pour un Niveau 2 = $1\,637,52 \times 12 = 19\,650,24\text{€}$

$19\,650,24 \times 0,125\% = 24,56\text{€}$

25 €

2 Indicateur CA encarté (=moyenne des montants distribués en magasin)

Moyenne fidélité à fin

Année 2010

=

171 €

3 Indicateur total démarque (=moyenne des montants distribués en magasin)

Moyenne démarque à fin

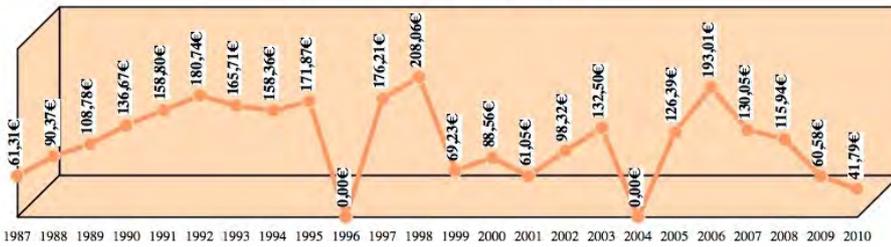
Année 2010

49 €

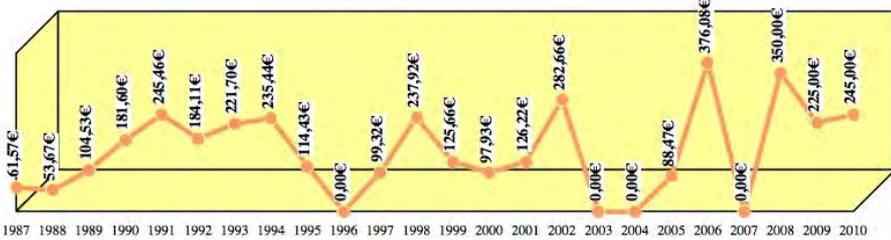
Soit un total global de

245 €

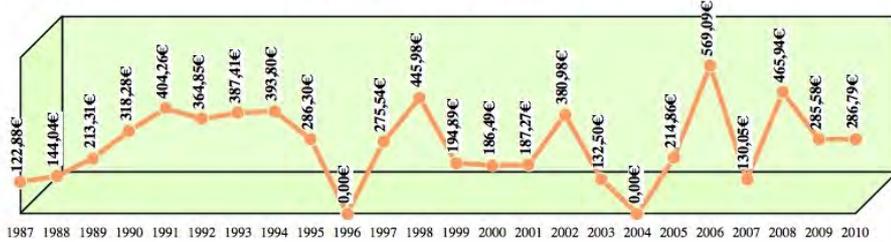
INTERESSEMENT BRUT NATIONAL



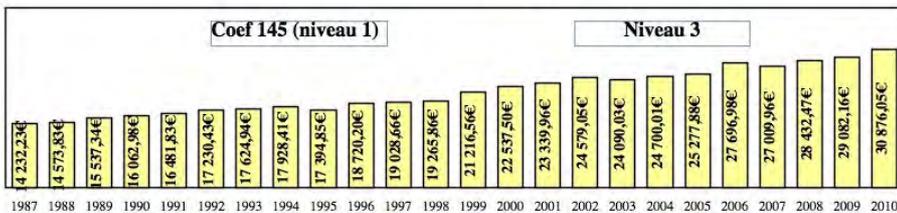
INTERESSEMENT BRUT LOCAL



INTERESSEMENT TOTAL BRUT



REMUNERATIONS BRUTES



8 Accords Carrefour 24 ans
 1987-1988-1989
 1990-1991-1992
 1993-1994-1995
 1996-1997-1998
 1999-2000-2001
 + Continent
 2002-2003-2004
 + Continent 2001
 2005-2006-2007
 + Hyparlo
 2008-2009-2010

Un intéressement qui régresse chaque année

Nous avons demandé à un salarié de nous donner tous les éléments de son intéressement depuis sa création (1987).

Ce salarié est passé du niveau 1 à 3 et a vu son salaire augmenter.
 (avec une inflation de 59,3% en 23 ans 14 232 euros représente 22 669 euros en euros d'aujourd'hui)

En 2010 ce salarié touche un intéressement moins important qu'en 1990 alors que son salaire a doublé

(318,28 euros en 1990 représente aujourd'hui 461 euros en euros d'aujourd'hui)

Objectifs CFDT

Pour beaucoup de salarié ce sont le 13ème mois (7 % du salaire brut), le 1/2 mois de vacances (3,5% du salaire brut), l'intéressement (1% du salaire brut), la prévoyance (50% par l'employeur soit environ 800 euros)le titre restaurant (440 euros) et la participation (5,6% du salaire brut) qui font la différence.

La CFDT vise un objectif de 10% de revenus aléatoires afin de ne pas déséquilibrer nos revenus qui doivent être prévisibles et non aléatoires.

L'intéressement doit donc évoluer vers 500 euros en moyenne nationale.

Nous voulons que soit exclu tout calcul effectués sur le prévisionnel

Nous voulons un intéressement versé semestriellement.

La CFDT est favorable à une somme égale pour tous proportionnée au temps de travail de chacun.

Nous voulons que dans le cas de travaux importants la part magasin soit neutralisé. En échange, comme pour ce qui se pratique pour les sièges, la part nationale sera triplée.

La mise en place d'un supplément d'intéressement et d'un intéressement dit de projet.

Uniforme pour tous

Pour la CFDT l'intéressement récompense les efforts de chacun à atteindre collectivement un objectif. La CFDT est donc favorable à une somme égale pour tous proportionnée au temps de travail de chacun. Nous admettons que le système soit mixte comme c'est le cas actuellement.

La CFDT a obtenu lors des négociations de 2008 que l'accord d'intéressement prévoit un intéressement national en pourcentage et un intéressement magasin en somme fixe. Conséquence tous les salariés, quelque soit leur niveau de rémunération, bénéficient d'un même montant d'intéressement local en fonction de leur contrat de travail horaire.

Un niveau 8 dans ce magasin a touché 350 euros la même somme qu'une caissière au niveau 2. Scandaleux ? Peut être pour quelques nantis mais sûrement pas pour la CFDT et la solidarité.

Pour une fois les plus pauvres bénéficient de la récompense de leurs efforts au même titre que les niveaux 8 et autres.

Accord Intéressement 2011-2012-2013



Délégation CFDT: **Serge Corfa** (DSN), **Edwige Bernier** (DSC Hyparlo Sallenches), **Sylvain Macé** (DSN Carrefour Chartres), **Thierry Babot** (DSC Sogara, Mérignac)

Les réunions de négociations sont programmées les 5-19-23 mai et 1er juin 2011.

Depuis le dernier accord vous touchez un intéressement en février et en août. C'est une demande CFDT qui a constaté que l'intéressement en deux périodes étaient plus lucratifs. On évite ainsi les aléas de fin d'année. En effet pendant 11 mois on espère obtenir un intéressement convenable et l'espoir s'écroule en fin d'année.

Pour obtenir un intéressement semestriel il faut obligatoirement qu'un accord soit signé au 31 mars.

La direction propose de se rencontrer le 5 mai pour négocier

En 2011 vous ne toucherez aucun intéressement en août comme se fut le cas les années précédentes.

La direction refuse de négocier un accord semestriel.

245
euros brut
en moyenne

*Cumul premier et
second semestre
2010*

CARREFOUR
1%
du salaire
brut
en moyenne

Part national annuel:

0,12% du salaire brut soit 25 euros brut ,
pour un niveau 2 (19650,24 euros)

Part magasin annuel:

Moyenne fidélité: 171 euros,
Moyenne démarque: 49 euros
pour tous les salariés quelque soit leur qualification.

AUCHAN
2010 10,76%
2009: 6.64%
2008: 8,92%
du salaire brut

*L'intéressement des hypermarchés
Carrefour est déjà le plus bas de
tout le groupe mais de plus il
baisse chaque année !!!*

*Mais comment fait Auchan
pour distribuer autant
d'intéressement et de participa-
tion à leurs salariés.*

*Des actionnaires
moins gourmands ??*

CARREFOUR
2010: 1%
2009: 1,37%
2008: 1,57%
du salaire brut



Carrefour Planet ou le monde merveilleux des bisounours.

On entend, on lit tout et son contraire sur Carrefour Planet

La direction ne joue pas la transparence.

La CFDT a été voir la réalité à la source

Visite à Vénissieux 6 mois après son inauguration

Economique et social

Il n'y a pas de concept Carrefour Planet à strictement parler: Vénissieux et Ecully (nord de Lyon) sont deux magasins avec le nom de Planet mais ils sont organisés de façon différentes. Le futur déploiement dans les magasins ne sera pas le même partout et tous les volets du concept ne sont pas déployés.

Quel regard portons nous sur ce projet, ses incidences sur l'organisation, sur les salariés alors que l'on commence à le déployer dans plusieurs magasins (A Wasquehal c'est parti !).

A Venissieux la CFDT est présente dans ce magasin, ce qui n'est pas le cas à Ecully, et nos élus ont en main toutes les cartes pour donner un avis sur la mise en oeuvre de ce chantier, bébé de Lars Olofsson nommé au poste de directeur général voici deux ans.

6 mois après l'inauguration de Vénissieux (nous y étions) nous pouvons apporter des éléments complémentaires de ce qui marche ou ne marche pas et surtout tirer le bilan social de la mise en place de ce concept.

Sur l'économie (comprendre commercial), l'emploi et les conditions de travail ce n'est pas ça !

Si des responsables sont en contradiction avec l'analyse de la CFDT nous sommes prêt à entendre et écouter. Mais il faudra autre chose que des paroles !



Economie

Sur l'économique, il y a des échecs et des réussites, le résultat est très contrasté et mitigé.

A Ecully, ce serait difficile à cause de l'agencement particulier des rayons mais nous n'avons aucun témoin directe (les syndicats locaux sont pour le moins muets).

À Vénissieux, trois rayons ont été boostés: les fruits et légumes mais aussi l'espace santé/beauté et l'espace bébé.

Ces deux rayons emploient du personnel comme quoi vendeuses = chiffre d'affaire.

Un secret de réussite qui pourtant ne semble pas intéresser nos patrons qui rêvent de magasin sans employé (et sans syndicat actifs) ou Chinois !!

Points négatifs ou mitigés

- **Livraison à Domicile ou LAD:** c'est un prestataire extérieur et pour l'instant cela ne fonctionne pas.

- **Stand avec des cours de cuisine aux produits frais:** le stand vient d'être supprimé.

- **Stand "pause café":** (prestataire extérieur Segafredo): stand supprimé.

- **Rayon chaussures:** supprimé dans le concept Planet (manque de place), l'adaptation serait en devenir. Ce rayon apportait 70K€ de chiffre d'affaire mensuel aussi les chaussures devraient revenir dans le rayon textile.

- **Grand écran tactile à l'EPCS** (Elec-



tro-ménager Photo Cinéma Son) qui aurait permis d'élargir la gamme à des produits non disponibles dans le magasin n'est pas utilisé.

- **Présence de vendeuses/esthéticiennes au rayon santé/beauté** elles permettraient d'augmenter le CA, mais nous ne les gardons pas (elles partent). A quand des salariés 100% Carrefour ?

- **Bornes d'appel prix WiFi:** elles sont souvent en pannes, pour ne pas dire qu'elles fonctionnent rarement.

- **Caisses automatiques** (scan lib' – le client prend une scannette et comptabilise (ou pas) ce qu'il met dans son caddie): un jour de la semaine c'est 600 clients/jour qui les utilisent, vendredi/samedi ce sont 1 000 clients (l'objectif serait de 1 000 clients/jours).

Le royaume de la démarque (vols)... c'est effrayant. La partie démarque de notre intéressement aux bénéfices du magasin est égal à zéro pour l'exercice du deuxième semestre (115 euros pour une caissière dont 90 euros fidélité et 25 euros national).

- **implantation d'un rayon dédié aux produits bio;** nous sommes plutôt un magasin populaire qu'un magasin de "BoBo". Les résultats sont décevants.

- **Balances:** les fruits et légumes ont des balances automatiques supposées reconnaître les articles...

- **Secteur bazar:** Réduction de superficie. La perte de CA sur le bazar devait être compensée par une augmentation du CA de l'alimentaire, qui lui, a vu sa superficie augmenter. Le résultat est mitigé,



cela ne se fait pas vraiment dans les proportions espérées.

- **Espace saisonnier:** l'entrée principale dispose désormais d'un grand espace saisonnier (articles des catalogues); sauf que les articles des catalogues flinguent les marges, quand ils ne coutent pas de l'argent. Grand dilemme ! La part du promotionnel dans le caddie de nos clients était déjà importante (magasin populaire).

- **Charcuterie et fromagerie** ont désormais 2 grandes caves de 3 mètres de haut (réserves), vitrées sur la surface de vente. Cela n'a pas boosté leur CA, pire la charcuterie est tous les mois en perte de chiffre.

La nouvelle disposition ne plait pas aux clients et pas de changement de prévu du fait du coût élevé des deux dites caves. Pire, ces caves cachent une partie du magasin; les articles disposés derrière ne se vendent pas. Comme l'angle mort d'une voiture, nous avons désormais un angle mort de tout commerce.

Points positifs

- **Rayon bébé:** agrandi dans la nouvelle implantation textile avec des vendeuses dédiées (reclassement du personnel qui travaillait aux CD, DVD et livres) fonctionne très bien (c'était déjà un rayon phare de notre magasin avant le "nouveau" concept); le renforcer a été positif.

- **Garderie enfants:** fonctionne très bien.

- **Snacking:** fonctionne bien (espace sandwicherie ouvert sur la galerie marchande). Avec des rayons mieux remplis (donc avec des bras), il fonctionnerait mieux.



- **Virgin:** l'entreprise communique très peu sur les résultats économique d'une telle implantation; aucune information sur le partenariat économique (montant des loyers ? CA de Virgin ? Effectif ?). Juste une info sur sa durée: 16 mois.

- **Location de véhicules utilitaires** au SAV: cela fonctionne très bien.

- **Bubbles:** coupe de cheveux à 10€ dans l'espace santé/beauté: cela fonctionne très bien.

Social

Stop and Go ?

L'effectif est en baisse, avec le concept Carrefour Planet. 80 collaborateurs de moins (650 salariés contre 730 auparavant), soit une baisse 10% de l'effectif. Les cadres aussi sont touchés.

Q'on ne se méprenne pas, le but de la CFTD n'est pas de critiquer pour critiquer.

L'initiative de Lars Olofsson de "réinventer l'hypermarché" est une bonne initiative.

Néanmoins nous restons sceptique sur la méthode, la précipitation à déployer ce concept et surtout la volonté de réduire au maximum le nombre de salariés.

Le but est-il simplement de baisser les effectifs, le reste n'étant qu'habillage ?

On modifie les rayons et les métiers sans aucun accompagnement social

Cette baisse des emplois est finalement au détriment de la clientèle.

Carrefour n'est pas un harddiscount, il propose un service de qualité, des produits de qualité et des prix.

Son personnel est la clef du succès et non le contraire.

Disposant d'un turn-over important (25%), cette suppression de poste se fait sans licenciement et permet à l'entreprise de communiquer perpétuellement sur le fait qu'elle embauche (!!!): 20 sortants discrets + 10 embauches médiatisées, c'est imparable.

Les conditions de travail se dégradent fortement face à une telle baisse d'effectif.

Bien entendu, tout cela sans déploiement de la GPEC pour accompagner ces diminutions de postes ou le transfert des salariés dans de nouveaux services.

Caisses

Face à l'espace scan lib', il reste 45 caisses à visage humain, pour 15 000 m², plus de 10 000 clients par jour et 6e magasin de France en terme de chiffre d'affaire !

Autant dire que Vénissieux est champion du monde de l'attente (un vrai goulot d'étranglement), une vraie problématique pour les clients et le personnel.

Et comble du bonheur, nous parvenons à fermer le magasin (à 22h) avec 5 caisses seulement mais 5 caddies d'attente par caisse !

Prestataires

Autre inquiétude, la "prestatairisation" (néologisme).

La Grande Distribution avait les marchandisiers (main d'œuvre payés par les fournisseurs) qui souvent froiaient le délit de marchandage. Carrefour pousse encore plus loin en copiant Galeries Lafayette, Printemps and co avec la location de sa


SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL

surface de vente.

Le modèle de **Virgin** peut être démultiplié à l'infini, pourquoi pas un Planet Saturn ou un Darty ? Si l'implantation de Virgin s'est faite sans casse sociale (les salariés ont été reclassés), qu'en sera-t-il quand on atteindra une plus grande échelle ?

Au rayon textile, les accessoires de la personnes (sacs, bonnets, bijoux fantaisie etc) devraient être donnés à un prestataire extérieur (comme à Ecully).

Bien entendu la direction se garde bien d'informer plus en avant de ces projets.

Mieux nos élus constatent en faisant leurs courses que le prestataire avec les accessoires à la personne est déjà en place (un petit délit d'entrave – un de plus).

Vue sa situation dans le magasin on peut déjà prévoir qu'il ne brillera pas par son chiffre d'affaire.

En plus !

- **Standards: Ils sont encours d'automatisation et de centralisation** (taper 1, taper 2...). Toujours des emplois et des métiers qui disparaissent !

Comment vont apprécier nos clients, non seulement de parler à une machine mais en plus d'appeler un numéro surtaxé !

Tour de passe-passe au standard.

Alors que les 2 standardistes avaient eu des entretiens dans le cadre de la GPEC elles restent finalement dans le service Mais changement de décor, elles seront affectées au pointeau sécurité, comme dans beaucoup de magasins.

Même travail (administratif, courriers, surveillance des



entrées et sorties etc), même lieu, le standard en moins

Constat il y a eu un départ à la retraite et un changement d'affectation donc - 2 employés !

- **Modèle opérationnel:** l'entreprise veut faire travailler les employés dédiés à la mise en rayon de nuit (15 magasins sont pour l'instant concernés dont Vénissieux).

Les effectifs étant en baisse, on rallonge le temps consacré à la mise en rayon. Conséquences sur la santé qui s'ajoute au sous-effectif.

A Venissieux l'intersyndicale a appelé à des actions en décembre. Actuellement l'application de ce projet est bloqué au niveau du CHS-CT.

Mais on ne parle pas de ces problèmes dans les staffs de l'entreprise, tout va très bien ... Madame la Marquise !

Méthode de travail

Nous reprochons régulièrement à Carrefour son manque de transparence que se soit sur l'économie ou sur le social. Si les réunions en manquent pas au final ce n'est que du blabla et de la poude de perlimpinpin. Même les chiffres sociaux sont illisibles.

Pour élaborer cette analyse il nous a fallu recouper des informations venant de diverses sources rarement officielles.

Au comité d'entreprise il faut quasiment mentir les informations et poser plusieurs mois d'affilé les mêmes questions, pour au final obtenir des réponses évasives ou fuyantes: "c'est à voir", "on va renforcer", "il y a des modifications à apporter".

Sur Virgin aucune information sur le chiffre d'affaire réalisé (qu'ils payent un loyer, le reste...); pas de ligne dédiée dans le tableau de bord. Comme les linéaires Virgin débordent systématiquement sur l'allée centrale avec du discount sur les DVD on peut penser que ce n'est pas très performant. Ce concept sera t-il oui ou non importé dans d'autres magasins ?

Ce même tableau de bord n'a pas été présenté pendant 3 mois d'affilés (octobre – novembre – décembre), les résultats par rayon étant soit disant plus intéressants (!!!).



Une problématique simple

- ou économiquement cela fonctionne et dans ce cas pourquoi réduire les effectifs et casser l'élan ?

- ou économiquement c'est un fiasco et dans ce cas pourquoi déployer ?

Le but caché du package "Planet" est-il de réduire les frais de salaire en réduisant les effectifs.

Anticipent-ils ainsi:

- une guerre des prix (cible: Leclerc),

- des prises de part de marché avec une baisse des marges (baisse de rentabilité !)

- une augmentation de la rentabilité à destination des actionnaires (stagnation des parts de marché) ?

Belle quadrature du cercle

!

Pour 2011 la prévision du chiffre d'affaire de Vénissieux reste en dessous de 2%

Wasquehal

Ce magasin met actuellement en place le concept Carrefour planet.

En octobre 2010 les salariés de Wasquehal ont débrayés pour leurs conditions de travail.

Le nouveau directeur ne semble pas avoir compris l'avertissement. La CFDT vient de lui rappeler quelques points.

Vos décisions sont prises de façon unilatérale concernant l'organisation du travail dans notre magasin.

Notamment :

- non respect des horaires affichés au textile, changement d'horaires de façon impromptue pour certains sans respect des délais de prévenance (15 jours) titre 16 – de la CCN.

- Imposition du travail de nuit sans concertation, ni avec les principaux intéressés (les salariés) et l'avis du CE dans ces conditions doit être requis., d'autant plus qu'en Textile les plages horaires de nuit n'existent pas, il y a donc obligation d'en informer les élus.

- Non respect des horaires de fermeture des jours de réveillon Noël et Nouvel An ; la fermeture des grilles étaient convenue à 17h30 pour les hôtesse de caisses puissent fermer à l'heure c'est-à-dire à 18H. Les horaires sont toujours définis en réunion de CE et les horaires étaient convenus entre les partenaires sociaux.

Nous vous demanderons donc de respecter vos engagements pris lors des réunions de CE, afin que nous puissions travailler dans une entente mutuelle.

C'est pourquoi nous vous demandons de revoir vos positions et de respecter les engagements qui ont été pris avant votre arrivée, c'est-à-dire de revoir l'organisation du Travail et de supprimer les 2 heures de coupures et de tenir les engagements pris par la Direction lors de la fin de conflit concernant tous les points qui ont été obtenus.

Nominations

Christophe BENOIT, Directeur du magasin de Chambourcy, est nommé Directeur du magasin de Vénissieux. (19/08/10)

Sous la responsabilité de **Jean-Marc ASSAEL**, Directeur Opérationnel du Projet Nouvel Hyper, **Bruno LOUCHE**, précédemment Directeur Régional Rhône Initiative 6, est nommé Directeur Régional en charge du déploiement du Nouvel Hyper (04/11/10)

Le pôle des "Nouveaux Services" rejoint la direction "Nouvel Hypermarchés" sous le management de Jean-Marc ASSAEL. **Olivier Maffre** et ses équipes lui rapportent dorénavant. (17/01/11)

Laurent PIAZZA, actuellement Directeur Marchandises Carrefour Malaisie et Singapour, est nommé Directeur Diffusion des Bonnes Pratiques - Planet/Initiative 6 pour la Zone Marchés de croissance. Cette mission durera pendant une période de six mois. (7/02/11)

Pour l'instant, au vu de la situation du marché du travail, la plupart des économistes ne semblent pas redouter que les hausses de salaires ne pèsent sur une inflation essentiellement provoquée par la forte croissance des prix du pétrole et des matières premières.

Trichet : "Augmenter les salaires est la dernière bêtise à faire en Europe"

Le président de la BCE craint l'inflation, "un impôt sur les plus pauvres et les plus démunis".

Un avis que ne partagent pas tous les économistes





Quelles amendes pénales demain ?

JURISPRUDENCE

La rémunération des temps de pause est exclue du salaire à comparer au smic

TEMPS DE TRAVAIL

Pour déterminer si un salarié perçoit une rémunération au moins égale au smic, les primes de pause ne sont prises en compte que si les critères du temps de travail effectif sont réunis

www.WK-RH.fr

Par trois arrêts du 15 février, la chambre criminelle de la Cour de cassation se met au diapason de la chambre sociale sur la question de la prise en compte de la **rémunération des temps de pause** pour **apprécier** si le salaire atteint au moins le niveau du **smic**. Ainsi, que cette rémunération spécifique résulte d'une convention ou d'un accord collectif ou encore du contrat de travail, l'employeur ne peut inclure son montant dans la rémunération à comparer au smic.

Forfait de 5 % du salaire

L'affaire concerne plusieurs établissements de la société Carrefour hypermarchés ainsi qu'un établissement Champion qui, en application de la convention collective étendue du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, versent à leurs salariés une **majoration de 5 % du salaire de base** à titre de rémunération des **temps de pause**.

D'après l'employeur, cette prime devait être ajoutée au salaire de base pour vérifier que les salariés étaient bien rémunérés au niveau du smic. Mais, l'**inspection du travail** était d'un tout autre avis et avait dressé un **procès-verbal** d'infraction constatant, pour l'année 2006, que 172 salariés percevaient des salaires inférieurs. Ce qui, au terme de l'article

R. 3233-1 du Code du travail, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe (1 500 €). Le débat a été porté devant les juridictions pénales, les syndicats CGT et CFDT réclamant par ailleurs des dommages-intérêts.

Temps de travail effectif non constitué

Pour apprécier si le smic est atteint, il faut prendre en compte, selon l'article D. 3231-6 du Code du travail et la jurisprudence, les primes qui correspondent à un travail effectif et qui en sont la contrepartie directe. C'est donc fort logiquement que la Cour de cassation a accueilli l'action des syndicats en posant pour principe que « **l'employeur ne peut inclure dans le calcul des salaires**, afin de les porter au niveau du salaire minimum de croissance, la **rémunération spécifique**, prévue par une convention ou un accord collectif ou par un contrat de travail, dont peuvent faire l'objet les temps consacrés aux pauses, s'ils ne répondent pas à cette définition [du **temps de travail effectif**] ». Dès lors que, pendant leur temps de pause, les salariés ne demeurent pas à la disposition de l'employeur et ne se conforment pas à ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, les primes forfaitaires les rémunérant sont donc exclues.

La **solution** rappelée par la chambre criminelle est en **phase** avec la jurisprudence de la **chambre sociale** qui a, de son côté, très récemment rappelé que, dès lors que pendant les pauses les salariés ne sont pas à la disposition de l'employeur, de sorte qu'elles ne constituent pas un temps de travail effectif, les primes les rémunérant, qui ne sont pas la contrepartie du travail et dont la détermination dépend de facteurs généraux sur lesquels les salariés n'influent pas, sont exclues du salaire devant être comparé au smic (*Cass. soc.*, 13 juillet 2010, n° 09-42.890 FS-PB, v. *Juris. Hebdo. -Juris.-* n° 148/2010 du 27 juillet 2010).

Si ces décisions de la chambre criminelle n'innovent pas sur le plan juridique, elles devraient achever de convaincre les entreprises encore récalcitrantes. Outre les amendes pénales (prononcées autant de fois qu'il y a de salariés concernés), elles s'exposent à des actions en rappel de salaires sur les cinq dernières années, ainsi qu'à des demandes d'indemnisation qui, s'agissant de la société Carrefour, se chiffrent à plusieurs millions d'€ d'après les syndicats. ■

► *Cass. crim.*, 15 février 2011, n° 10-87.019 FS-PBI, n° 10-83.988 PBI, n° 10-87.185 FS-D

Chambéry

Le tribunal de police de Chambéry se tient-t-il au courant des décisions de la cour de cassation. On peut se le demander.

Le 24 février, quelques jours après l'arrêt de la cour de cassation la tribunal a rendu son verdict (nous n'avons pas reçu la motivation du jugement)

Nos constitutions de parties civiles sont déclarées recevables mais nous sommes déboutées en raison de la relaxe de Carrefour.

C'est absolument incompréhensible suite à la position qu'a pris la Chambre criminelle de la Cour de cassation dans ses récents arrêts du 15 février 2011.

Nous pensons que le tribunal avait repoussé la date de son délibéré pour statuer en connaissance de la position de la Haute Cour mais manifestement non.

Le Parquet a 10 jours pour faire appel. Sinon la CFDT pourra faire appel mais seulement sur les intérêts civils. Il n'y aura donc pas d'amendes contre Carrefour. Cette position n'est pas admissible. Rappelons que dans le procès de Lyon le parquet n'a pas fait appel.

En France le parquet est sous la direction du gouvernement. C'est lui qui donne les ordres comme on n'a pu le constater récemment dans un dossier politique. Le gouvernement est-il contre les amendes infligées aux grands de la distribution ? On le saura vite.

CHARTRES / Après la condamnation de l'enseigne

Quelle issue juridique à Carrefour Chartres ?



Chartres, mai 2010. Après 47 premières plaintes en 2010, une nouvelle vague de salariés a décidé d'assigner l'enseigne de grande distribution devant la justice (photo d'archives).

Alors qu'une cinquantaine d'actions en justice a déjà été intentée en France, une seconde vague de salariés chartresins, composée d'une quarantaine de plaignants, s'apprête à son tour à réclamer à Carrefour une indemnité pour l'entretien de leur tenue de travail. Une procédure évitable, selon la section interne de la CFDT, si la direction de Carrefour jetait l'éponge et appliquait la décision de la cour de cassation à l'ensemble de ses salariés. « Chartres pourrait retirer son

pourvoi en cassation. On peut penser que partout où il y aura des plaintes, la décision sera la même » estime Sylvain Macé, représentant CFDT à Carrefour Chartres. « Est-ce qu'ils ne vont indemniser que ceux qui vont en justice ou l'ensemble des salariés concernés. Ça soulève une vraie question d'équité ». Contactée hier, la direction de Carrefour Chartres n'a pas donné suite à notre sollicitation.

40 NOUVEAUX PLAIGNANTS

Mais aujourd'hui, l'arrivée au bout de la chaîne judiciaire des premières actions prend une tournure jurisprudentielle qui pourrait inciter des milliers de salariés de Carrefour à réclamer ce que la justice considère comme un dû.

Midi Libre.com
Edition du lundi 21 février 2011

Pour la CFDT, la lutte du forfait pause est gagnée

« Forte » de ces décisions, la CFDT demande ainsi la régularisation « pour tous les salariés » de la chaîne d'hypermarchés, soit, d'après ses calculs, pour près de 300 000 personnes.

En mai 2010, Carrefour Saint-Jean-de-Védas avait été condamné à payer une somme globale de 45 000 aux 21 salariés qui avaient engagé une procédure sur le forfait

La fin d'une intense guérilla juridique. C'est ainsi que la CFDT a accueilli, la semaine dernière, trois arrêts de la Cour de cassation qui tranche l'épave contentieux qui oppose le syndicat à la chaîne Carrefour depuis plusieurs années.

À Montpellier, le conseil de prud'hommes, saisi par des salariés des hypermarchés de Lattes et de Saint-Jean-de-Védas, puis la cour d'appel se sont tour à tour penchés sur ce contentieux dit du forfait pause. Cette somme équivalente à 5 % des rémunérations ne saurait être intégrée comme du salaire, estime la CFDT - comme la CGT, partie prenante dans certains dossiers -, qui reproche à Carrefour de payer ainsi ses salariés en dessous du plancher légal du smic. « Dans les trois arrêts, la Cour de cassation dit que la position CFDT sur le smic est la bonne », insiste le syndicat, dans un communiqué diffusé la semaine dernière.

Congés du 1er janvier au 15 décembre



Congés du 1er janvier au 15 décembre.

Congés

*Pour faciliter
la prise des
congés une
révolution*

*A partir de
2012 la prise
des congés
s'étalera du
1er janvier au
15 décembre.*

*La CFDT pa-
rie sur cette
méthode et
vous ?*



Avenant à l'accord d'entreprise sur la modification des dates de prise de congés payés légaux et congés conventionnels

Délégation CFDT: **Edwige Bernier** (DSC Hyparlo Sallenches), **Philippe Pallaruello** (Trans en Provence), **Philippe Bouvard** (Villiers en Bière) et **Pascal Piquet** (Châlons en Champagne).

De tout temps la CFDT est intervenue pour améliorer la prise des congés par les salariés.

Ce ne fut pas facile dans cet univers soumis à la loi des clients mais accord après accord nous avons obtenus des améliorations comme la prise de 3 semaines en été (sauf pour les magasins saisonniers), l'octroi automatique des 2 jours de fractionnement ...

Après une période de calme et devant les difficultés de plus en plus fréquentes pour la prise des congés la CFDT a souhaité revenir à un ancien système qui permettait de prendre ses congés par anticipation. Système que nous avons amélioré.

Bien entendu l'année de transistion (2011) sera un peu compliqué mais nous avons mis des dispositifs qui nous l'espérons seront efficaces.

La CFDT a beaucoup oeuvré pour améliorer cet accord très technique où nous avons eu besoin de toute la compétence de nos spécialistes (un merci particulier à notre DS Edwige du magasin de Sallenches pour ces compétences juridiques)

Nous avons trouvé un compromis ou le positif l'emporte sur le négatif.

*La délégation CFDT de négociation a donné un accord positif
Actuellement les sections CFDT sont consultés.*

A vous de juger

Préambule

les parties se sont rencontrées les 12 novembre, 26 novembre 2010, 10 janvier et le 27 janvier 2011 pour négocier l'opportunité de modifier la période de prise des congés payés légaux et des congés conventionnels (jours d'ancienneté, jours de fractionnement, jours de repos supplémentaires attribués au titre de la réduction du temps de travail, jours fériés chômés à récupérer, dimanches travaillés à récupérer, en fonction des conditions d'attribution) afin de fixer cette période du 1er janvier au 15 décembre.

Cette modification de période a pour objet une meilleure compréhension de la période de prise des congés et de rendre plus fluide le positionnement des congés précités.

Il est rappelé que cet avenant porte sur la modification de la période de prise de congés payés légaux et de congés conventionnels. La période d'acquisition des congés payés légaux demeure inchangée.

Dispositions transitoires

Il a été convenu les dispositions transitoires, pour la période allant du 9 mai au 31 décembre 2011.

Période des congés payés

Le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année au 31 mai de l'année suivante → Acquisition													
Année	MOIS												
	J	F	M	A	Mai	Juin	J	A	S	O	N	D	
2011						2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	
2012	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	→ 30 jours acquis au 31.05.2012							

Aujourd'hui (2011)

**PERIODE DE PRISE DE CONGES PAYES
01/06/2012 AU 31/05/2013**

Demain (2012)

**PERIODE DE PRISE DE CONGES PAYES
01/01/2012 AU 15/12/2012**

La période de prise des congés payés légaux et des congés conventionnels dans l'entreprise s'étale du 1er janvier au 15 décembre .

La mise en œuvre de cette période entrera en vigueur le 1er janvier 2012.

L'ordre des départs en congés payés légaux et en congés conventionnels est porté à la connaissance du personnel par affichage au plus tôt le 15 octobre et au plus tard le 31 octobre. (actuellement au plus tard le 1er mars)

Concernant les salariés qui auraient été empêchés de prendre

Demande de la CFDT NAO 2010

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

Accord NAO 2010

signé par la CFDT

Article 5.2 : 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.

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

leurs congés planifiés avant le 1er septembre, pour quel que motif que ce soit, une nouvelle planification pourra intervenir au plus tard le 1er septembre dans le respect des dispositions légales en vigueur. (*actuellement réactualisation pour tous au plus tard le 1er novembre*)

Un formulaire dans tous les magasins

Le formulaire est intitulé 'Souhaits Congés Payés et Congés Conventionnels' et concerne la période du 1er janvier au 31 décembre. Il est divisé en deux sections principales, 'Congés payés' et 'Congés conventionnels', chacune avec un tableau à remplir pour les différents mois de l'année. Le tableau pour les congés payés a des colonnes pour 'Mois', 'Jours', 'Congés payés' et 'Congés conventionnels'. Des instructions précises sont fournies pour le remplissage, notamment concernant la date de remise du formulaire et la validation par la hiérarchie.

Les souhaits des salariés sur le positionnement des congés payés légaux et des congés conventionnels se feront sur un formulaire commun à l'ensemble des établissements.

Ce formulaire devra être remis par le salarié à son supérieur hiérarchique entre le 1er Août et le 15 septembre (pour la première fois en 2011). Un exemplaire du formulaire signé par la hiérarchie sera remis au salarié après accord sur le positionnement des congés précités et avant l'affichage.

L'indemnité de congés payés est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du Code du travail.

Le formulaire sera remis au plus tard le 15 septembre. Un exemplaire, après validation sera signé par le responsable et remis au salarié.

Jours de fractionnement

Les salariés ayant acquis en fin de période d'acquisition de congés payés l'intégralité de leurs droits au titre de la période écoulée, soit 30 jours de congés payés, bénéficieront d'office de l'attribution des 2 jours de fractionnement à prendre sur la période en cours. Ces jours apparaîtront sur le bulletin de paie de juin et pourront être positionnés dès cette date.

Dans les autres cas, l'attribution des jours de congé de fractionnement s'effectuera conformément à la règle légale.

Information

Une « commission nationale de suivi » chargée d'examiner tout problème d'interprétation ou d'application des dispositions transitoires et des nouvelles dispositions.

Afin de faciliter la mise en place et l'application du présent avenant, les parties se réuniront afin d'établir préalablement à la mise en place de cet avenant une notice explicative permettant d'éviter les interprétations.

Chaque établissement fera une information au Comité d'Etablissement puis informera les salariés et remettra à chaque salarié la notice précitée.

Toucher à la période de prise des congés payés a une influence sur la prise des autres congés congés d'ancienneté, congés de fractionnement, repos supplémentaires, repos compensateurs de remplacement, de la modulation, des compteurs.

Congés 2012

Aucune modification en ce qui concerne les droits

Un compteur pour la période transitoire de 2011

Une période de prise de congé sur une seule année pour une meilleure visibilité dès le 1er janvier 2012.

Des prises de congés possibles jusqu'à mi-décembre.

Un formulaire unique et obligatoire remis avant le 15 septembre.

Une signature du responsable hiérarchique avec affichage avant le 31 octobre.

Une commission chargée de suivre l'application

Un accord de 19 pages.

Un nouvel accord signé.



Accord Travailleurs handicapés, signé !

Travailleurs
Handicapés

*Grace à ce
nouvel accord
les élus des
magasins
pourront in-
tervenir avec
plus d'effica-
cité dans
l'embauche et
le maintien
dans l'emploi
des salariés
handicapés*

*Un co-pilote
CHSCT est
mis en place.*



Mission handicap 2011-2012-2013

Délégation CFDT: **Nadine Tillaut** (Mondeville), **Sylvain Macé** (DSN Carrefour Chartres), **Pascal Leroux** (Amiens), **Annie Davy** (Angers St Serge)

La CFDT a signé l'accord Mission handicap le 15 février 2011.

Contexte

C'est le 31 mars 2000 que fut signé pour une premier accord sur le travail des salariés handicapés chez Carrefour et depuis renouvelé tous les 3 ans. La CFDT est signataire de tous les accords qu'elle fait améliorer accord après accord

Le champs d'application comprend aujourd'hui tous les hypermarchés quelque soit la société d'origine : Carrefour Hyper, Continent 2001, Sogara, Hyparlo, Carcoop, GML France, Sofodis, Perpignan distribution, La Ciotat distribution, S.N.S., Vézère distribution, Riom distribution.

L'accord Mission Handicap a 2 objectifs principaux :

- le recrutement des salariés handicapés
- le maintien dans l'emploi des salariés handicapés mais aussi des salariés ayant des problèmes de santé

durée de trois ans le

**5 Accords
Carrefour**

1999-2000-2001

+ Continent

2002-2003-2004

+ Continent 2001

2005-2006-2007

+ Hyparlo

2008-2009-2010

2011-2012-2013

Financement

Le fonctionnement de cet accord est financé grâce à une exonération de cotisations. Carrefour s'est engagé à financer son programme par le biais de la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées).

Lors de la présentation du bilan 2009, la CFDT a remarqué que 685 000 € n'avaient pas été utilisés !!! Nous avons exigé et obtenu le report de cette somme sur 2011.

Taux d'emploi

Le budget dépend du taux d'emploi et des unités manquantes dans les établissements. Le taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est de 6%.

A fin décembre 2010 le taux d'emploi dans les hypermarchés Carrefour :

- 5,52 % avant minorations *
- 6,97 % après minorations*
- 145 magasins > 6% après minorations

*minoration = réductions de la contribution accordée pour certaines actions.

Il était de 4,41 % en 1998 avant le premier accord (et uniquement sur les magasins historiques Carrefour).

Négociations

L'intégration des travailleurs handicapés dans la vie active, le maintien dans l'emploi des salariés au sein de nos établissements font partie de notre rôle d'élus.

C'est pourquoi la C.F.D.T. s'engage à fond dans cet accord et a fait des demandes précises lors des différentes négociations qui ont permis de déboucher sur cet accord

L'objectif d'embauche diminuant (vue la baisse des effectifs) nous avons dû axer nos propositions sur des mesures qualitatives:

Taux d'embauche de 6% avant minorations (aujourd'hui 5,52 %) - Création d'un copilote C.H.S.C.T. (doté de moyens d'informations) - Plateforme d'établissement renforcée - Pérennisation de l'embauche - Maintien dans l'emploi - Information du C.H.S.C.T. - Prise en compte des réorganisations - Aides complémentaires aux salariés handicapés...

La CFDT a mis à la disposition de ces élus un module d'information et de formation.

Carrefour s'engage !

Taux d'embauche : atteindre les 6% avant minoration.

Création du poste de copilote C.H.S.C.T., en complément du pilote et copilote déjà existant. Ce copilote C.H.S.C.T. sera désigné parmi les membres du C.H.S.C.T. et aura les mêmes informations que le pilote.

Afin de préserver l'emploi, des plateformes d'établissement se tiendront avec la participation du salarié, du pilote et ou copilote, le copilote C.H.S.C.T. le manager concerné, le directeur, le médecin du travail et éventuellement un ergonome.

Cette plateforme pourra se réunir à la demande du copilote C.H.S.C.T.

La majorité des embauches se faisant en C.D.D., les salariés handicapés ne restent pas dans l'entreprise, l'objectif sera de favoriser le recrutement en C.D.I., et d'essayer de titulariser les C.D.D. en C.D.I.

Pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés des aménagements de poste peuvent être financés par Mission Handicap, et l'organisation de travail peut être aménagée mais l'accord prévoit aussi mais sans financement de Mission Handicap « de tout mettre en œuvre pour le maintien en activité professionnelle de tout salarié, ayant des problèmes de santé afin de prévenir une situation d'handicap».

Une information sera faite aux réunions du C.H.S.C.T. avec un tableau de bord complet : Taux, recrutements, actions dans le magasin etc.....

Un appui spécifique sera proposé dans le cadre des réorganisations

Des aides complémentaires seront possibles comme : Prothèse, appareillage auditif, Fauteuil, aménagement du véhicule.

Possibilité d'aide pour un déménagement selon le motif

Possibilité d'aménagement d'horaires pour un salarié ayant à charge une personne handicapée

A vous de le faire vivre et d'être partie prenante.



Inflation 2010
1,8% a fin décembre et 1,5% en moyenne

Inflation 2011
Prévision entre 1,5 et 2,1% selon les spécialistes

A fin Décembre 2010 l'inflation est de 1.8% par rapport à Décembre 2009

Sur un mois, la variation de l'indice des prix est de 0.5%

L'inflation moyenne 2010 est de 1.5% pour 0.1% en 2009

Pour 2011 les prévisions sont dans les mêmes normes mais personne ne sait les conséquences sur le prix de l'énergie des troubles actuels.

Rebond de fin d'année à 1.8%

Inflation moyenne 2010 = 1.5%

Après un rattrapage rapide de juin 2009 (-0.7%) à Avril 2010 (+1.7%) l'inflation semble marquer le pas.

L'année 2010 se termine toutefois par un rebond surprise avec une inflation de 1.8% à fin décembre (en glissement annuel).

En moyenne, l'inflation annuelle 2010 a été de 1.5% (moyenne 12 mois). Cette moyenne intègre des hausses parfois spectaculaires :- Fiouls domestiques +23.2% - Gazole et GPL + 14.6% - Légumes frais +11% - Assurance automobile +6.6%

Prévision d'Inflation en 2011

Pour 2011, l'inflation devrait rester modérée du fait de la fragilité de la reprise et des tensions sur le chômage qui perdurent.

Les prévisions d'inflation pour la France en 2011 de la part de plusieurs experts économiques. Prix à la consommation (déc./déc., en %)

Fin décembre 2011, l'inflation devrait être proche de 1.6% (Inflation de décembre 2011 par rapport à décembre 2010)

L'inflation moyenne sur les 12 mois de 2011 devrait également être proche de 1.6% (Moyenne des inflations des 12 mois de l'année 2011)

La prévision devrait être valable dans une fourchette de - 0.2 et + 0.3% soit entre 1.4 et 1.9% (plus de risque à la hausse).

Tableau de l'inflation pour l'année en cours :

Date	I P C	Inflation Mensuelle (m /m-1)	Inflation en glisst Annual (m /m-12)	Moyenne depuis Janvier
2010-12	122.08	0.5	1.8	1.53%
2010-11	121.53	0.1	1.6	1.51%
2010-10	121.39	0.1	1.6	1.5%
2010-09	121.23	-0.1	1.6	1.49%
2010-08	121.32	0.2	1.4	1.48%
2010-07	121.04	-0.3	1.7	1.49%
2010-06	121.38	0	1.5	1.47%
2010-05	121.39	0.1	1.6	1.46%
2010-04	121.26	0.3	1.7	1.41%
2010-03	120.94	0.5	1.6	1.32%
2010-02	120.36	0.6	1.3	1.19%
2010-01	119.69	-0.2	1.1	1.1%

IPC moy année précédente = 119.3092

	2010	2011
Assya Compagnie Financière	1,7	1,7
Aurel BGC	1,8	2,1
Axa IM	1,7	1,4
Barclays Capital	1,7	1,6
Bipe	2	1,8
BNP Paribas	1,6	1,8
BoA Merrill Lynch	1,5	1,7
COE-Rexecode	1,6	1,3
CPE	1,5	1,5
Crédit agricole SA	1,7	1,5
Euler Hermes Sfac	1,1	0,1
Experian	1,7	1,7
Goldman Sachs	1,7	1,5
HSBC France	1,6	1,6
Macrorama	1,3	1,6
Ministère de l'Economie	1,5	1,5
Natixis	1,4	1
OFCE	1,5	1
Société générale	1,8	1,6
UBS	1,5	1,5
Moyenne	1,6	1,5
Bas	1,1	0,1
Haut	2,0	2,1

NEGOCIATIONS 2011

Quelques chiffres avant les négociations

2010

Participation 2009
versé en 2010

5% du salaire brut

Intéressement 2009
versé en 2010

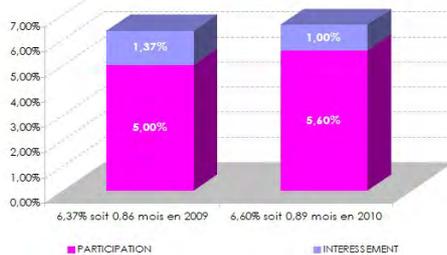
1,37% du salaire brut
(moyenne)

Le salaire mensuel est
forfait pause compris
(5%)

Salaire mensuel brut niveau 2010	Carrefour Niveau I B	Smic	Carrefour Niveau IIB	Branches Niveau IIB
Janvier	1 425,32€	1 343,77€	1 433,28€	1 409,00€
Février	1 425,32€	1 343,77€	1 433,28€	1 409,00€
Mars	1 439,66€	1 343,77€	1 447,61€	1 409,00€
Avril	1 439,66€	1 343,77€	1 447,61€	1 409,00€
Mai	1 439,66€	1 343,77€	1 447,61€	1 409,00€
Juin	1 439,66€	1 343,77€	1 447,61€	1 409,00€
Juillet	1 439,66€	1 343,77€	1 447,61€	1 409,00€
Août	1 439,66€	1 343,77€	1 447,61€	1 409,00€
Septembre	1 447,61€	1 343,77€	1 455,57€	1 409,00€
Octobre	1 447,61€	1 343,77€	1 455,57€	1 409,00€
Novembre	1 447,61€	1 343,77€	1 455,57€	1 409,00€
Décembre	1 447,61€	1 343,77€	1 455,57€	1 409,00€
1/2 mois vacances	719,83€	0,00€	723,81€	0,00€
13ème mois	1 447,61€	0,00€	1 455,57€	1 409,00€
Total année	19 446,48€	16 125,24€	19 553,88€	18 317,00€
Intéressement 2009	266,42€	0,00€	267,89€	0,00€
Participation 2009	972,32€	0,00€	977,69€	0,00€
Total année	20 685,22€	16 125,24€	20 799,46€	18 317,00€

INTERESSEMENT ET PARTICIPATION DEUX ACCORDS SOLIDAIRES

en % salaire annuel



Participation 2010

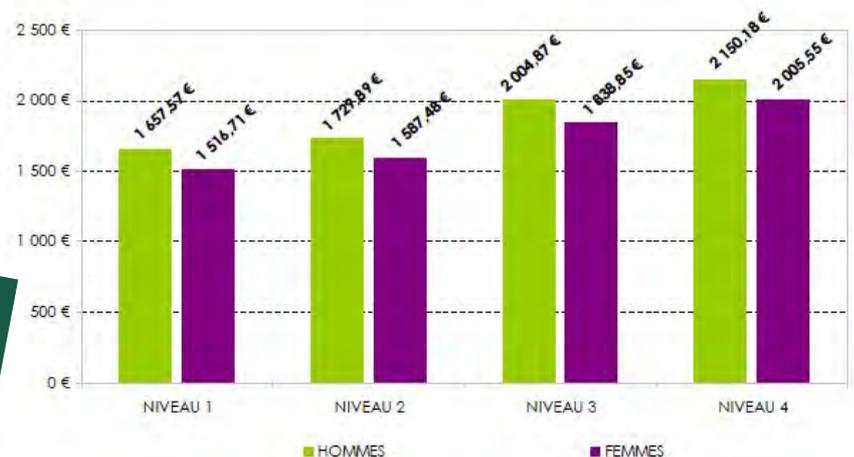
5,6% du salaire brut
1095,02 euros

Intéressement 2010

1% du salaire brut
245 euros

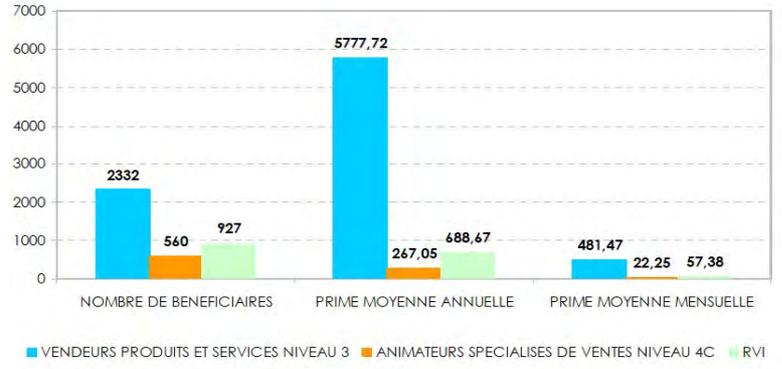
Composition d'une rémunération

- + Salaire mensuel de base
- + Forfait pause
- + Heure information syndicale
- + Heures complémentaires ou supplémentaires
- + Heures de dimanche ou fériés
- + Heures de nuit
- + Indemnité de précarité
- + Indemnité compensatrice + Intervention astreinte
- + Prime variable (commission vendeur, RVI...)
- + Paiement droits légaux ou conventionnels (CP, repos supplémentaires, enfants malades...)
- + Prime exceptionnelle
- + Bonus encadrement
- + Prime de fin d'année
- + Prime de vacances



Remunérations moyennes des employés pour l'année 2010

Prime annuelles des vendeurs produits et services

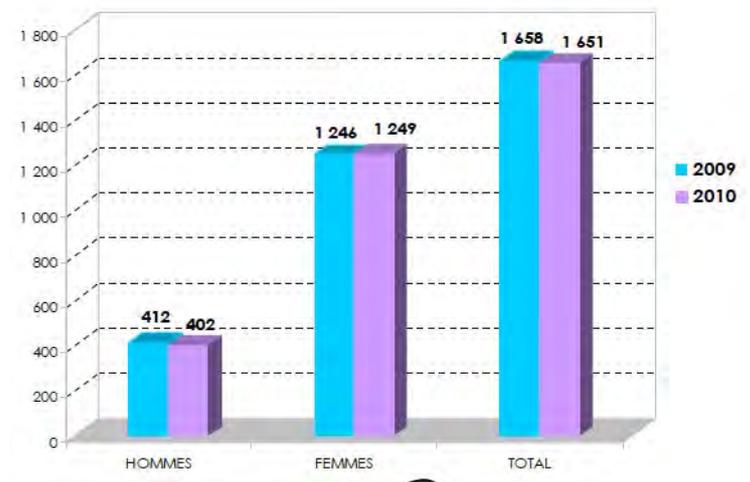
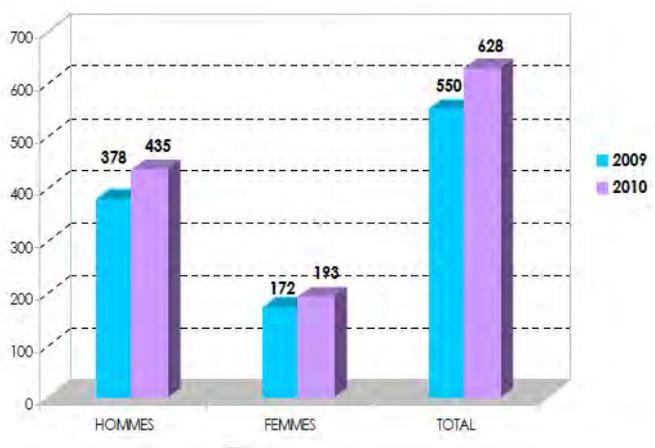


La remise sur achat est de 7% en 2010 avec un plafond de 10 000 euros/an de 14 300 000 euros de remise en 2010

• REMISE SALARIES ANNEE 2010

SALARIES AYANT LA CARTE PASS	% DE CARTE PASS ACTIVES	DEPENSE MOYENNE MENSUELLE	PANIER MOYEN	REMISE SALARIE MOYENNE
57 042	84.07%	419.99€	45.60€	21.44 €
Progression 2010/2009				
+2.37%	+0.70%	+3.65%	-0.21%	+25.30%

Salariés ayant évolué au niveau 2C

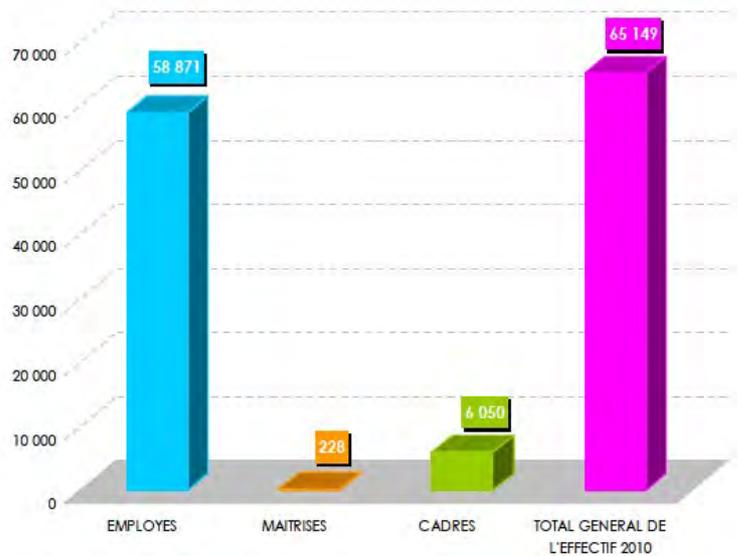


Salariés ayant évolué au niveau 4C

Effectifs Carrefour hypermarchés

Année	Sociétés hypers et autres	Magasins	Effectif	Frais de personnel prévisionnel	CATTC En millions d'euros prévisionnel	%
2011	10 hypers + 2	189	??	2179	21831	9,98%
2010	10 hypers + 2	189	65149	2071	21692	9,55%
2009	10 hypers + 2	189	70004	2130	21826	9,76%
2008	10 hypers + 1	186	73175	2240	23280	9,62%
2007	9 hypers + 1	177	71064			
2006			69632			
2005			69603			

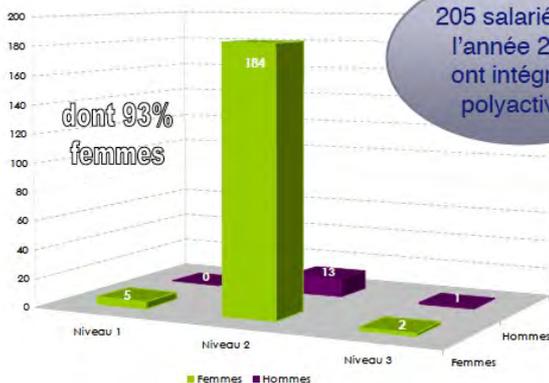
Effectif au 31/12/2010



au 31/12/2010

1550 salariés à temps partiel profite de la polyactivités (soit 22% des 7004 personnes concernées).

26% de l'effectif est à temps partiel (26% en 2009, 29% en 2008, 30% en 2008)



205 salariés sur l'année 2010 ont intégré la polyactivité

dont 93% femmes



35 245 jours de repos supplémentaires payés soit une régression de 1% par rapport à 2009 dont 45% sont des jours payés aux salariés de Niveau 2

338 585 jours de repos supplémentaires

2009

5% + 1,37%

6,37%

2008

5,70% + 1,57%

7,27%

2007

5,62% + 0,87%

6,49%

2002

8,34% + 0,96%

9,30%

2006

5,14% + 1,44%

6,58%

2005

5,95% + 1,12%

7,07%

2010

5,6% de participation

1% d'intéressement

6,6%

du salaire brut

groupe **carrefour**

**Les revenus aléatoires
n'augmentent pas chez Carrefour**

L'Hyper !

