

La gazette des délégués CFDT Carrefour



Négociations

▼ Ouverture	
Sommaire et amitiés	page 02
▼ Négociations 2011	
Un bon cru ? ...	page 03
▼ Négociation GPEC	
Négociation France	page 06
▼ Prime de vacances	
A l'ancienneté	page 08
▼ Classifications	
Echelon 1Cet 3C	page 11
▼ Prime dividende	
Accord signé	page 14
▼ Mission Handicap	
Pilote et plate forme	page 17
▼ Comité de groupe France	
Rencontre avec Noël Prioux	page 19
▼ Conditions de travail	
On négocie quand ?	page 22



Les dossiers de fin d'année

*7 négociations hypermarchés
2 négociations groupe France
à l'ordre du jour des 3 mois à venir.*

**Enfin,
une vraie
pub !**

Du mercredi 19 au mardi 25 octobre

Carrefour

232 Renault Twingo à gagner*!



*Non remboursable par règlement.
Modèle: Renault Twingo Authentique 1.2 LEV 95 CV 6000.
Émissions CO₂ g/km: 108. Consommation cycle mixte L/100 km: 4,1.

RENULT

*Voir détail en page 2

+1 GRATUIT
Voir pages 6 & 47

LES SURPRISES DE L'ANNIVERSAIRE
Dernière semaine!

CENTRALE VAPEUR 35€
Vendus en page 73



**2011: Un bon cru ?
Ca s'annonce bien !**

*L'action des salariés Carrefour en avril 2010 (CFDT seule)
et avril 2011 (CFDT, FO, CGT) portent leurs fruits !*

Encore quelques semaines et nous saurons si l'année 2011 sera un grand cru social.
Depuis le début de l'année 2010 nous engrangeons de bons résultats sociaux dans les négociations.
Ne baissons pas la garde, 2012 sera une année difficile vu les résultats économiques 2011
(intéressement, participation...)

**Titre
restaurant**



**2011:
+2,24%**



**Rem.
vendeurs**



**220€
supplément
intéressement**



**Remise
10%**



**Echelon
1C et 3C**



**150€
prime dividende**



**Augmen-
tation en une
fois**



**Complément
vacances =
Prime d'ancien-
neté**



Niveau 1C et 3C



Délégation CFDT:
Sylvain Macé (DSN adj Chartres), **Edwige Bernier** (DSC Hyparlo Sallenches), **Philippe Bouvard** (DS Villiers en Bière), **Fabienne Breban** (DS Labège)

14 octobre, 17 novembre

Prime de vacances



Délégation CFDT:
Serge Corfa (DSN), **Sylvain Macé** (DSN adj Chartres) **Michel Gay** (DSC Continent 2001 Beaucaire), **Thierry Babot** (DSC Sogara, Mérignac)

26 octobre, 21 novembre

Prévoyance et retraite



Délégation CFDT:
Michel Gay (DSC Continent 2001, Beaucaire), **Nadine tillaut** (DS Mondeville), **Jean-Louis Renaux** (Villiers en Bière), **Béatrice Genillard** (DS Vannes).

16 décembre

Risques psychosociaux



Délégation CFDT:
Serge Fabret (Nice lingostière), **Viviane Dicharry** (Anglet), **Michel Gay** (DSC Continent 2001, Beaucaire); **Eric Pouet** (Vitrolles)

5 décembre,

Vendeurs produits et services radiotéléphonie



Délégation vendeurs CFDT:
Erwanig Le Roux (DS Rennes Cesson, **Thierry Babot** (DSC Sogara, Mérignac), **Louisa Kadri** (DS Wasquehal, radiotéléphonie), **Djamel Korichi** (Ivry sur seine).

30 septembre, 7 octobre, 21 octobre...

Classifications



Délégation
CFDT:

Edwige Bernier
(DSC Hyparlo Sal-
lenches), **Philippe**
Bouvard (DS
Villiers en Bière),
Philippe Pallaruelo
(DS Trans en Pro-
vence) et **François**
Vidal (DS Cherbourg).

En attente

Egalité des chances et diversité



Délégation CFDT:

Sylvain Macé
(DSN adj Chartres)
Fabienne Breban
(DS Labège), **My-
rienne Cottret** (DS
Chateau-Thierry),
??? (DS ??)

15 novembre, 23 novembre, 15 décembre

Négociations Carrefour France

Prime sur la valeur ajoutée

Délégation CFDT groupe:

Serge Corfa (DSN Groupe), **Bruno Moutry** (DS CSIF Mondeville), **Thierry Babot** (DSC Sogara), **Frédéric Celles** (DS LCM Crepy en Valois)

14 octobre

GPEC et accord de méthode 2012-2013-2014

Délégation CFDT groupe:

Serge Corfa (DSN Hypermarchés Groupe), **Bruno Moutry** (DS CSIF Mondeville), **Franck Dutertre** (DSN CSF), **Frédéric Celles** (DS LCM Crepy en Valois)

28 septembre, 24 octobre, 9 novembre, 17 novembre



Négociation d'un accord GPEC et de méthode

L'accord GPEC et l'accord de méthode prennent fin en décembre 2011 il s'agit donc de négocier un nouvel accord pour une durée de 3 ans.

Les négociations ont débuté le 28 septembre et doivent s'achever avant la fin de l'année.

La CFDT a déjà eu l'occasion de dire les problèmes que rencontre les salariés dans l'application de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ... Accord que nous avons pourtant signé.

Quelques interrogations CFDT

Pour les trois ans à venir Carrefour va t-il continuer la réduction massive des emplois ?

Pour la CFDT la sincérité de l'entreprise est en cause sur les projets et la mise en place des accords. Quelle est la stratégie de l'entreprise ? Difficultés d'appréhension des projets de la direction qui évoluent constamment.

Aucune anticipation. L'entreprise anticipe à court terme. Le temps de GPEC est parfois sans limite de temps laissant les salariés dans un no man's land néfaste à leur santé psychique. Selon les projets la GPEC n'est pas appliqué.

La définition des métiers sensibles est limitative et les partenaires sociaux n'ont pas leur mot à dire. Son application reste à la discrétion de la direction et n'est pas appliqué quand il le devrait !

La GPEC reste dans le domaine de la suppression de poste rien sur les compétences.

L'accord a été déclaré "illégal" par la justice (action en justice du SAV de Toulouse). Il doit être adapté aux métiers spécifiques. La direction a procédé à des modifications via CCE refusant toutes négociations.

Il manque un accord mutation sociale. Le passage inter BU n'est pas facilité. L'accord ne prévoit pas de dispositions sur la pénibilité.

Article L 1224-1 laisse des salariés sans possibilité de bénéficier de la GPEC (chez Promocash l'encadrement a eu le droit à des reclassements pas les employés)

L'accord de méthode est insuffisant et la GPEC externe est trop en dessous de l'accord de méthode.

Méconnaissance totale par l'encadrement des accords GPEC et de méthode. Pas de dispositif d'information et de formation pour tous.

Le levier formation est inutilisé. Pas de mutualisation des moyens et pas de budget, ni orientation spécifique

La commission GPEC et emploi fait des redits des réunions CCE et n'a pas un véritable rôle d'expertise et de liaisons et entre les sociétés du groupe.

Aucun bilan fiable. Combien de poste supprimés, on l'ignore toujours.

A la lecture de ces interrogations chacun constatera que les négociations ne seront pas faciles mais nous sommes optimistes par nature !

Les négociations pour un accord GPEC et de méthode ont débuté.

Accord de moyens

Pour négocier un accord aussi important (près de 100 pages) et très complexe faut-il encore avoir du temps et donner des moyens aux représentants du personnel. D'autant que cet accord concerne 140 000 salariés, répartis dans 264 filiales françaises Carrefour.

La direction a accepté de négocier ces moyens.

La CFDT a fait des propositions qu'elle a axées sur la préparation des négociations. Ces accords sortent du cadre habituels des négociations et nous avons mis l'accent sur l'aide d'un expert extérieur à l'entreprise et la nécessité de former nos responsables nationaux.

Nos principales demandes ont été retenues et nous avons signé un accord dit de moyen le 28 septembre 2011 (ainsi que FO, CGC, CFTC).

Accord correct mais très en dessous des moyens nécessaires. Quand il s'agit des représentants du personnel Carrefour sait économiser. Effectivement on n'est pas au Sénat !!!!!

Formation des délégués nationaux : Frais d'hébergement, déplacement temps pris en charge pour les stagiaires.

4000 euros HT pour les frais de formation et la location de salle (sachant qu'une location de salle coûte environ 400 euros HT par jour !)

Préparatoire: 1 journée par réunion pour 4 négociateurs + 4 personnes au choix. Frais d'hébergement, déplacement, salle, temps pris en charge par Carrefour

Réunion DSC (+ 4 négociateurs): 1 journée Frais d'hébergement, déplacement temps pris en charge, salle

Expert: 3000 euros HT. La CFDT a choisi le cabinet Syndex, une première réunion a eu lieu le 7 octobre 2011 et sera suivi de plusieurs réunions.

Crédit d'heure: 128 heures globale à prendre avant le 31/12/2011. 32 h par mois si la négociation se prolonge en 2012

Frais divers: 800 euros HT avec facture (sachant le prix d'une cartouche d'encre. La direction ne fournit pas d'exemplaire papier des projets aux 4 négociateurs !!!)

On économisera !!!!!

Représentativité

La loi du 20 août 2008 sur la représentativité des organisations syndicales s'applique enfin chez Carrefour hypermarchés.

Le magasin de Dijon Toison d'or ayant eu ses élections le 23 septembre 2011 (la CFDT se présente aux élections pour la première fois et obtient 1 élu au DP et CE) nous avons, avec ces élections, fini le cycle des élections dans les hypermarchés. Prochain cycle d'élections à partir de 2013

La CFTC (5% des voix) et le CAT (1,5% des voix) ayant obtenu moins de 10% des voix aux élections comité d'entreprise perdent leur représentativité dans les hypermarchés.

Ces deux organisations syndicales ne sont plus représentatives ils ne peuvent donc plus négocier les accords chez Carrefour (ni les signer).

Cette perte de représentativité vaut aussi pour les commissions de suivi nationales prévues dans l'accord de droit syndical. Ils ne peuvent plus assister à ces commissions.

3 syndicats sont donc représentatifs FO, CFDT, CGT pour tous les salariés (employés, agents de maîtrise et cadres)

Un syndicat, la CGC, n'est représentatif que pour les salariés de l'encadrement.

Négociations

La loi a institué 3 taux:

10% pour être à la table des négociation,

30% pour signer seul un accord,

50% pour s'opposer à la signature d'un accord.

La CFDT, deuxième organisation syndicale, présente dans 120 Carrefour, obtient 25% des voix continuera à négocier et à signer ou non les accords.

Faute d'un nombre suffisant de voix elle ne peut signer **seule** un accord (comme se fut le cas de l'accord instituant la remise sur achat ou l'instauration des titres restaurant), de même elle ne peut s'y opposer seule (personne n'atteint 50% des voix).



Complément vacance, la CFDT entendue sur l'ancienneté

*L'ancienneté
et la compé-
tence acquise
par les sala-
riés au fil des
années com-
mencent à
être recon-
nue.*

*L'ancienneté
sera le critère
choisi dans
le cadre de
l'attribution
du complé-
ment de
prime de va-
cances.*

En 2010 vous avez, avec la CFDT, refusé la prime à "l'abattage" sanctionnant les plus faibles et rappelé vos valeurs de solidarité et d'humanisme.

En 2011 il nous a fallu trouver des arguments face à ceux qui voulaient remettre le couvert et proposer un complément de prime de vacances liée à l'absentéisme.

Jusqu'au dernier moment nous avons craint que les tenants de la chasse aux absences pour maladie obtiennent gain de cause (tout bénéfique pour l'employeur puisqu'il y a moins de bénéficiaire et il récupère en heure de travail le montant investit).

Ce ne sera pas le cas, nous sommes arrivés à convaincre la direction qu'économiquement et socialement ce n'était pas rentable.

Puisque critère il doit y avoir (la CFDT aurait préféré aucun critère) autant que se soit la reconnaissance de l'ancienneté des salariés.

Depuis 1999 les salariés regrettent que l'expérience qu'ils ont acquis dans la pratique de leurs métiers ne soit pas reconnue.

La prime d'ancienneté est aujourd'hui intégrée dans la prime compensatrice pour les salariés présents avant 1999 mais dans sa plate forme revendicative la CFDT propose plusieurs pistes pour que l'ancienneté et l'expérience soient reconnues.

Les critères qui seront pris en compte dans le complément de prime de vacances vont dans le sens d'une prime d'ancienneté et nous nous en félicitons.

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Accord d'entreprises du 15 avril 2011

Article 6-1 : Prime de Vacances

La Direction s'engage sur l'année 2011 à renégocier avec les partenaires sociaux les modalités de la prime de vacances pour application en 2012. Cette négociation aura pour objet d'améliorer cette prime en la complétant par une partie variable de rémunération.

Lors de la prochaine négociation la CFDT demandera l'amélioration des critères proposés

26 octobre, les premières propositions de la direction

Une prime mise en place progressivement

La direction propose que le complément de prime de vacances soit mis en place en 4 années pour arriver à un demi mois de salaire (0,5 mois).

0,1 mois de salaire en 2012

0,2 mois de salaire en 2013

0,35 mois de salaire en 2014

0,5 mois de salaire en 2015

L'ancienneté est prise en compte au 1er janvier.

Une prime liée à l'ancienneté

La direction propose que le complément de

prime de vacances soit attribuée de la façon suivante:

- 25% pour les salariés ayant de 5 à 10 ans d'ancienneté (12 500 salariés)

- 50% pour les salariés ayant de 10 à 15 ans d'ancienneté (7560 salariés)

- 75% pour les salariés ayant de 15 à 20 ans d'ancienneté (6262 salariés)

- 100% pour les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté (12 922 salariés)

Un plafond

La direction propose que le complément de prime de vacances soit plafonné à **900 euros** (*ce qui exclu de facto les cadres qui eux bénéficient d'un bonus dont les employés sont exclus*).

Une période élargie

La direction propose que le droit au complément de prime de vacances soit calculé sur l'année et non sur le semestre (concerne les absence et les contrat)

Prochaine négociation le 21 novembre

Rappel

Les critères d'application de la prime de vacances actuelle (1/2 mois de salaire) ne sont pas modifiées.

La négociation porte sur une prime qui, si elle à le même nom, est attribuée sur des modalités différentes se rapprochant d'une prime d'ancienneté.

C'est ce que veut la CFDT !

ARTICLE 2-2 Primes

2-2.1 Prime de vacances

Les salariés titulaires d'un contrat de travail d'au moins trois mois consécutifs au cours du premier semestre de l'année considérée bénéficient d'une prime de vacances calculée sur une demi mensualité de leur dernier salaire mensuel de base.

En cas d'embauche, de cessation du contrat de travail ou d'absences en cours de semestre, autres que celles autorisées conventionnellement, le montant de la prime est réduit à raison de 1/180ème par jour calendaire d'absence au cours du premier semestre.

Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de travail proprement dit, à une maladie professionnelle ainsi que les périodes de suspension de contrat prévues à l'article L. 1225-17 du code du travail en cas de maternité naturelle ou adoptive sont assimilées à un temps de travail effectif, et ce dans la limite d'une année.

La mensualité prise en considération comme base de calcul pour le personnel à temps partiel est déterminée par référence à l'horaire semestriel moyen accompli. Cette règle s'applique également au salarié dont la base horaire contractuelle de travail a été modifiée au cours du semestre.

La prime de vacances est réglée avec la paie du mois de juin, quelle que soit la date de départ en congés. Le versement d'au moins 70% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte dans les 3 premiers jours ouvrables du mois de juin.

Accord actuel

Complément de prime de vacances

Prime de Vacances – Proposition d'évolution – exemples de calculs

- Exemples de calculs sans absence :
- Assistante de caisse niveau 2B ayant plus de 20 ans d'ancienneté.
- Son salaire de référence 2011 est de 1584.72 € (salaire de base forfait pause compris niveau 2B de 1484.72 € + 100 € d'indemnités compensatrices 82 et 99)
- Elle n'a eu aucune absence sur les 12 derniers mois (arrêté de paie de juillet N-1 à arrêté de paie de juin N)
- Son complément de Prime de Vacances serait de :

En juin 2012 :	$1584.72 \times 0.1 = 158.47 \text{ €}$
En juin 2013 :	$1584.72 \times 0.2 = 316.94 \text{ €}$
En juin 2014 :	$1584.72 \times 0.35 = 554.65 \text{ €}$
En juin 2015 :	$1584.72 \times 0.5 = 792.36 \text{ €}$

Direction Relations Sociales Carrefour

Prime de Vacances – Proposition d'évolution – exemples de calculs

- Exemples de calculs avec absences :
- Assistante de caisse niveau 2B ayant 20 ans d'ancienneté au 01/01/2012.
- Son salaire de référence 2011 est de 1584.72 € (salaire de base forfait pause compris niveau 2B de 1484.72 € + 100 € d'indemnités compensatrices 82 et 99)
- Période de référence du Cplt PVAC 2012 : De la paie de juillet 2011 à la paie de juin 2012 -> 21 jours d'absence
- Période de référence du Cplt PVAC 2013 : De la paie de juillet 2012 à la paie de juin 2013 -> 7 jours d'absence
- Période de référence du Cplt PVAC 2014 : De la paie de juillet 2013 à la paie de juin 2014 -> 30 jours d'absence
- Période de référence du Cplt PVAC 2015 : De la paie de juillet 2014 à la paie de juin 2015 -> 3 jours d'absence
- Son complément de Prime de Vacances serait de :

En juin 2012 :	$(1584.72/180 \times (180-21)) \times 0.1 = 148.76 \text{ €}$
En juin 2013 :	$(1584.72/180 \times (180-7)) \times 0.2 = 304.62 \text{ €}$
En juin 2014 :	$(1584.72/180 \times (180-30)) \times 0.35 = 462.21 \text{ €}$
En juin 2015 :	$(1584.72/180 \times (180-3)) \times 0.5 = 779.15 \text{ €}$

Direction Relations Sociales Carrefour

Exemples de la direction

Concrètement dès le 1er juin 2012, comment calculer (en brut)

Votre salaire mensuel (ex II B 1484,72 euros brut) auquel vous ajoutez votre indemnité compensatrice

En 2012 0,1 mois de salaire soit 1484,72 euros x 0,1 mois = 148,47 euros

Vous avez moins de 5 ans d'ancienneté = 0 euros

Vous avez 5 ans d'ancienneté 148,47 x 25% = 37,12 euros

Vous avez 10 ans d'ancienneté 148,47 x 50% = 74,23 euros

Vous avez 15 ans d'ancienneté 148,47 x 75% = 111,35 euros

Vous avez 20 ans d'ancienneté 148,47 x 100% = 148,47 euros

minimum



NEGOCIATION EN COURS, A AMELIORER

REVENDEICATIONS CFDT 2011
Pour retrouver notre quart d'heure d'avance

Extrait

Rémunérations

Augmentation des salaires au 1er janvier en une seule fois.
Revalorisation de 5% des salaires minima de la grille et des salaires réels.

Pour avantager les bas salaires cette augmentation peut être répartie d'une part en pourcentage (exemple 3%) et d'autre part en somme fixe (exemple 50 euros).

Les écarts de salaire entre les niveaux sont trop faibles. La grille des salaires doit être revue pour augmenter les écarts afin qu'il soit tenu compte des compétences.

Les plus

L'augmentation réelle du pouvoir d'achat passe par toutes les possibilités que permet la loi et les accords d'entreprise

Nous demandons que l'intéressement soit semestriel, d'un montant minimum de 500 euros et un accord, avant le 31 mars 2011, pour les années 2011-2012-2013.

Poursuite de la revalorisation de la remise sur achats pour le personnel (10%) sans limitation de montant par le biais d'une carte "salarié", gratuite, offrant de nombreux avantages (prix, assurance, services financiers...).

Revalorisation du titre restaurant à 9 euros (pour aller vers une part employeur de 5,29 euros minimum), mise en place d'une restauration d'entreprise puis en charge par la direction Carrefour ou proposition, dans tous les magasins, d'un menu "salarié" n'excédant pas le montant du titre restaurant. Octroi du titre restaurant ou d'une "prime pause" aux salariés travaillant de nuit.

Prise en charge des frais de transport et des frais de parking dans les magasins où le stationnement est payant. Coup de pouce pour le co-voiturage.

Mise en place des chèques vacances et des avantages qui y sont liés.

Revalorisation du niveau IIIv de la grille (vendeurs produits et services), au moins égale au smic hors forfait pause. L'effet de malus de la garantie de rémunération sur les primes des vendeurs avant 1999 sera neutralisé.

Augmentation de l'indemnisation des astreintes.

Améliorations du 13ème mois (qui doit inclure intégralement la prime compensatrice dans son calcul) et de la prime de vacances. En cas d'absences dans le 1er

semestre pas d'ancienneté sur la prime de vacances

Amélioration du calcul de certains avantages sociaux (primes, astreintes, jours fériés, vacances sur la prime).

Prise en charge de l'entretien des tenues de travail ou mise en place d'une prime dite de "salarié".

Mise en place d'une prime dite de travaux ou d'un intéressement dit de projet en cas de rénovation et de tests importants dans les établissements.

Mise en place d'une prime liée à la "médaillon du travail" et "Année" allant de 300 à 1000 euros pouvant prendre la forme d'un bon d'achat.

Abandons pour la participation placée dans le PEG et amélioration des versements volontaires et l'intéressement.

Cadeau de fin d'année identique dans tous les magasins et pour tous les salariés.

Evolution de carrière

Avec la perte de la prime d'ancienneté aucune évolution de salaire n'est possible chez Carrefour.

Nous voulons une véritable évolution salariale s'appuyant sur les filières, la formation, les classifications et la reconnaissance de l'ancienneté des salariés.

Les différences de salaire d'un niveau à un autre sont minimes. L'évolution de la grille doit être revue.

Extension du niveau C à toutes les classifications et métiers dès le 1er avril conformément à l'accord de 2009

Réduction de la période d'accueil pour passer du niveau A au niveau B.

Passage directement au niveau B en cas de promotion.

En fin de carrière aucun salarié ne doit être au niveau IB, ni à temps partiel non choisi.

La CFDT n'avance pas au hasard dans ses revendications. Nous ne demandons pas à la direction de coller des rustines sur nos manques sociaux mais d'avoir une stratégie de longue haleine pour faire progresser nos avantages sociaux.

Depuis de longues années la CFDT a construit une plate forme revendicative que petit à petit elle fait reconnaître par l'employeur.

Nous n'obtenons pas 100% de réponses positives mais nous avançons.

L'évolution de carrière passe, entre autre, par la reconnaissance de l'ancienneté et le complément de prime de vacances est une étape.

Evolution de carrière

Avec la perte de la prime d'ancienneté aucune évolution de salaire n'est possible chez Carrefour.

Nous voulons une véritable évolution salariale s'appuyant sur les filières, la formation, les classifications et la reconnaissance de l'ancienneté des salariés.

Les différences de salaire d'un niveau à un autre sont minimes. L'évolution de la grille doit être revue.

Extension du niveau C à toutes les classifications et métiers dès le 1er avril conformément à l'accord de 2009

Réduction de la période d'accueil pour passer du niveau A au niveau B.

Passage directement au niveau B en cas de promotion.

En fin de carrière aucun salarié ne doit être au niveau IB, ni à temps partiel non choisi.

Améliorations du 13ème mois (qui doit inclure intégralement la prime compensatrice dans son calcul) et de la prime de vacances. En cas d'absences dans le 1er

CLASSIFICATIONS

Echelon 1C et 3C



Une négociation difficile

"Boucher niveau IIC"

Une proposition acceptable à améliorer

"Caissier occasionnel niveau 1C"

Une proposition inacceptable, dangereuse pour l'emploi des caissières niveau 2

Une négociation "escargot"

L'accord NAO du 12 mars 2009 signé par la CFDT prévoit "La Direction s'engage dans le cadre des réflexions sur les classifications, et au plus tard au 1er avril 2011, à définir les modalités de mise en place d'un échelon 1C et d'un échelon 3C"

Deux ans plus tard cet accord a été "oublié" par la direction mais pas par la CFDT. Lors des NAO du 15 avril 2012, avec difficultés, nous avons fait réparer cet "oubli" et une date de négociation a été fixée au 30 septembre 2011. C'est finalement le 14 octobre que débute les négociations avec 6 mois de retard.

Propositions de la direction

En préambule la Direction explique que depuis 2005 les résultats sont très difficiles, nous avons une régression du chiffre d'affaire de 3,3% et 13% de ratio de frais de personnel. La marge de manoeuvre est très limitée d'autant plus que plusieurs négociations sont en cours.

Niveau IIC pour les bouchers

Création d'un niveau IIC pour les techniciens de fabrication à la boucherie :

- ayant un diplôme de la spécialité ou une expérience équivalente
- ayant une technique de découpe maîtrisée
- ayant une bonne connaissance du produit

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Accord d'entreprises du 15 avril 2011

Article 3-4 – ECHELON IC
ET IIC

Les hypermarchés ont connu un certain nombre de changements d'organisation et de process sur ces deux dernières années. Ces changements ont eu pour incidence de ralentir l'avancement des réflexions menées sur le thème de la mise à jour des classifications.

La Direction renouvelle son engagement d'aboutir à une définition des échelons IC et IIC dans le cadre de la négociation des classifications. La création de ces échelons doit notamment permettre de donner de nouvelles opportunités d'évolution pour les employés de niveau I, II et III.

Elle s'engage à ce titre à présenter aux partenaires sociaux les modalités de mise en place de ces échelons avant le 30 septembre 2011.

- ayant une maîtrise de la production et de la fraîcheur du produit.

Le but est d'avoir un niveau de rémunération attractif pour ce métier en tension. Il est très difficile d'attirer des candidats et de plus cela valorisera les compétences de nos collaborateurs.

Pour la direction les jeunes se "bousculent" vers les métiers de pâtisseries grâce aux émissions télévisées mais pas vers les métiers de bouchers

853 personnes concernées

51% ont moins de 10 ans d'ancienneté. Les besoins sont de 74 personnes pour 49 magasins soient : 35 CDI, 30 contrats d'apprentissage, 9 CDI.

La mise en œuvre de ce nouvel échelon serait effectif au NAO de mars 2012.

Le niveau 3C sera compris entre le niveau 4A et 4B (selon nos estimations environ 800 euros par an).

Commentaires CFDT

L'accord devait être conclu avant le 1er avril 2011, nous attendons ces négociations depuis 6 mois. Nous demandons l'application de cette mesure dès 2011.

Ce niveau est la reconnaissance de ce métier c'est un investissement sur l'avenir pas un coût.

Comment va-t-on expliquer à un boulanger, pâtissier ou un poissonnier qu'il n'est pas concerné ?

Propositions CFDT

Nous demandons que le principe soit étendu à tous les techniciens de fabrication (boulangers, pâtisseries, poissonniers...).

La direction doit acter le principe que la revalorisation des bouchers ne sera qu'une première étape vers une extension du niveau C aux autres métiers.

Si l'application est repoussée à mars 2012, nous demandons la rétroactivité de cette mesure conformément aux engagements de 2009.

Danger !

D'abord les machines, maintenant les niveaux 1 pour remplacer les caissières

Niveau IC polyactivité rayons vers les caisses

82% des employés niveau 1 ont moins de 10 ans d'ancienneté. (5516 niveau 1 en CDI). le turn over est très important. 58% des employés niveau 1 ont moins de 35 ans, 19% ont 45 ans et plus.

La direction propose la création d'une équipe volante d'employés niveau 1B volontaires pour aller ponctuellement en caisse afin d'éviter l'attente.

La définition des classifications le permet « il (le salarié) peut exceptionnellement être amené à mettre des produits en rayon ou aider lors du passage en caisse. (Si cela ne constitue pas son activité principale).

L'employé niveau IC ira en caisse CB/PASS et utiliserait les scanettes dans le cadre « queue boosting » afin d'orienter les clients vers les zones de scan'lib. Il aiderait les clients sur les zones CLS en soutien de l'assistance de caisses en place qui pourrait se focaliser sur les bornes espèces.

Aider le passage en caisse ne veut pas dire encaisser mais mettre les articles en poches comme faisait les renforts il y a quelques années. La polyactivité rayon vers les caisses ne se fera que lors des pics d'activité. Ce sera ponctuel pas structurel.

Le niveau 1C serait compris entre le niveau IB et IIB. Cette mesure serait applicable lors des prochaines NAO 2012

Commentaires CFDT

Déshabiller Paul pour habiller Pierre

On manque de bras dans les rayons. En mettant les

Le respect de la signature: Quand nous signons un accord en 2009 pour application future celui-ci doit être appliqué et ne doit pas être remis en cause en fonction de l'économie du moment.

employés niveau 1 en caisse pour résoudre les problèmes d'attente on va accroître les ruptures dans les rayons et mécontenter les clients.

Cette proposition permet le déploiement d'une technologie (la queue boosting) qui diminue les heures travaillées en caisses, et qui envoie les équipiers de ventes niveau IC remplacer les caissières niveau IIC !

Pour la CFDT, cette proposition est inacceptable nous ne signerions pas un accord contenant cette disposition.

l'entreprise doivent avoir une priorité et une possibilité réelle de passer au niveau 2B.

L'entreprise doit mettre en oeuvre un processus d'évolution et proposer à ces anciens au moins le niveau C.

La création d'un niveau C doit se faire sur un critère d'ancienneté et non sur un rajout de tâches supplémentaires pour le salarié.

La prochaine réunion se tiendra le 17 novembre.

Propositions CFDT

Il est bon de rappeler que la différence de salaire entre un niveau IB et un niveau II B est de 8 euros brut.

C'est donc moins de 100 euros net par an qui est en jeu. C'est à prendre mais pas à n'importe quelle condition !

Aujourd'hui 703 salariés au niveau 1B ont plus de 15 ans d'ancienneté dont 227 salariés qui dépassent 30 ans d'ancienneté.

Est-ce normal de rester au bas de la grille aussi longtemps ?

La CFDT demande la prise en compte de l'ancienneté pour un passage au niveau C.

Les salariés au niveau 1B ayant une ancienneté dans

703 salariés au niveau 1B ont plus de 15 ans d'ancienneté
Est-ce normal de rester au bas de la grille aussi longtemps ?

Niveau	Taux horaire hors forfait pause (en €uro)	Taux horaire forfait pause inclus (en €uro)	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus (en €uro)	Durée de la période d'accueil
I A	9,21	9,67	1 466,82	0 à 6 mois
I B	9,27	9,74	1 476,56	Dès le 7ème mois
II A	9,21	9,67	1 466,82	0 à 6 mois
II B	9,32	9,79	1 484,69	Dès le 7ème mois
III A	9,24	9,70	1 471,69	0 à 12 mois
III B	9,97	10,46	1 587,02	Après 1 an
IV A	10,34	10,86	1 647,12	0 à 2 ans
IV B	11,05	11,60	1 759,21	Après 2 ans
V	11,70	12,28	1 863,17	
III Vendeur de produits et services	8,54	8,96	1 359,61	
II C	9,54	10,01	1 518,80	En application des accords
IV C	11,26	11,82	1 793,33	du 24/02/2005

Une grille de salaire qu'il faut réformer.

Entre le niveau I A et II A aucune différence de salaire

Entre le niveau I B et II C 8,13 euros brut de différence

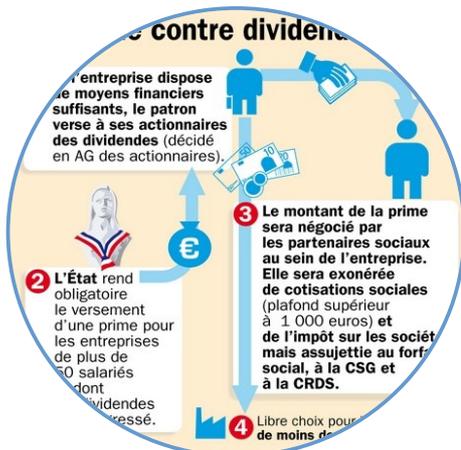
Entre le niveau II B et III C 102,33 euros brut de différence

Entre le niveau III B et IV C 172,19 euros brut de différence

Ce n'est pas normal ou alors les classifications ne servent à rien !

LA PRIME "DIVIDENDES"

Accord signé



On a demandé, on a négocié,
on a gagné.
On prend !

Un dividende exceptionnel !

Le 14 octobre nous avons rendez-vous avec la DRH du groupe France pour négocier "la prime de partage de la valeur ajoutée". Une seule réunion était prévue.

La CFDT a été la seule organisation syndicale à réclamer cette négociation (FO a réagi après coup comme il le reconnaît voir plus loin).

Sans la démonstration de la CFDT que nous entrions dans le cadre de cette loi les salariés Carrefour n'auraient rien obtenu. Un courrier de la CFDT a permis que le processus de négociation se déclenche.

En démontrant qu'en versant à ces actionnaires un dividende exceptionnel suite à la scission de DIA, Carrefour avait obligation de négocier nous avons obtenu une prime pour les salariés

Cfdt
Confédération Française Démocratique du Travail
Serge Corfa
Délégué Général Cfdt Carrefour
7 Allée des Bâtons
48060 St Denis en Val
06 11 46 47 59
serge.corfa@orange.fr

Madame Marie-Hélène Chavigny
Directeur des Politiques Sociales
Direction des Relations Sociales
Carrefour France
102 rue de Paris
91300 MASSY

Objet: Prime de partage des profits

Madame la Directrice des Politiques sociales,

L'article premier de la loi de finance rectificative de la sécurité sociale institue une prime de partage des profits au bénéfice des salariés. Cette loi est parue au Journal Officiel du 29 juillet 2011.

Cette mesure est applicable sous certaines conditions dont :

- Effectif habituel de plus de 50 salariés
- Avoir versé à leurs associés des dividendes dont le montant par action/part sociale est en hausse par rapport à la moyenne des deux exercices précédents
- Dans un groupe, dès lors que l'entreprise dominante remplit la seconde condition, toutes les filiales (françaises) sont concernées par l'obligation de verser une prime.

La loi prévoit une obligation de négocier et la possibilité de mettre en place un accord de groupe. L'accord s'applique sur les dividendes versés à partir du 1er janvier 2011 au titre du dernier exercice clos. La négociation doit intervenir dans les trois mois suivant la décision de l'assemblée générale de distribuer les dividendes. En 2011, un délai supplémentaire est accordé, les négociations devant être terminées avant le 31 octobre.

Pour la CFDT la société Carrefour France est concernée par cette loi par son effectif, sa structure et le versement d'un dividende exceptionnel à ses actionnaires, décision prise lors de l'Assemblée générale du 21 juin 2011

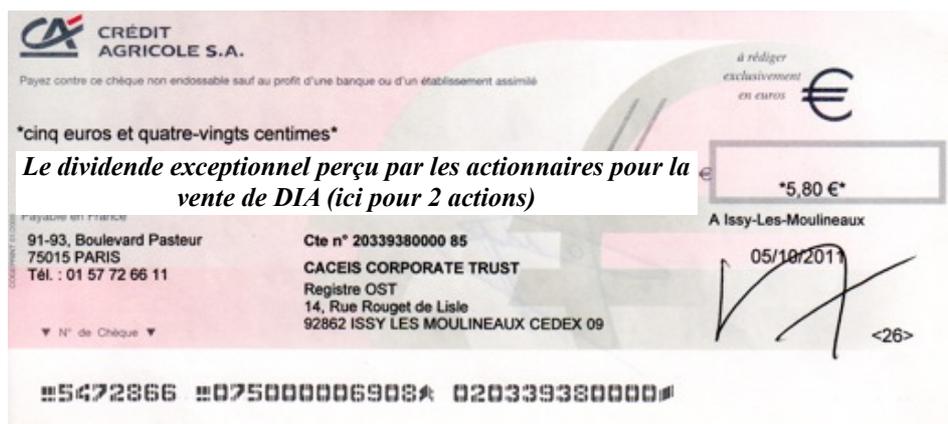
Nous vous demandons donc, conformément à la loi précitée de provoquer une négociation au niveau de Carrefour France afin de définir les modalités et le montant d'une prime de partage des profits au bénéfice des salariés.

En attente de votre réponse, nous vous prions, Madame la Directrice des Politiques sociales, d'agréer nos salutations distinguées.

Pour la Confédération CFDT
Serge CORFA

Serge Corfa

Nous aurions préféré que les salariés de DIA reste Carrefour et ne pas toucher cette prime mais malgré la mobilisation des salariés lors de l'assemblée générale le 21 juin la scission a eu lieu et les actionnaires ont empêché les deniers de Judas.



Délégation CFDT
groupe:

Serge Corfa
(DSN Groupe),
Bruno Moutry
(DS CSIF Mondeville),
Thierry Babot
(DSC Sogara),
Frédéric Celles
(DS LCM Crepy en Valois)



Ambiance

Drôle de réunion où la CGT annonce qu'elle refuse de négocier cette prime et dans le même temps critique, par voie de presse, son faible montant.

Rire silencieux quand FO s'apercevant de son oubli réclame après coup une négociation et peu loquace ne négocie pas et n'avance aucune proposition.

Il est vrai que toutes les organisations syndicales, CFDT comprise, se sont élevés contre le projet de loi du gouvernement qui devait permettre un meilleur partage des profits entre actionnaires et salariés.

Quand nos actionnaires se mettent dans la poche des millions d'euros de dividende devons nous laisser faire ?

Quand le gouvernement taxe les régimes de prévoyance et de mutuelle obligeant à des augmentations de cotisations avons nous le droit de demander quelques sous pour payer !

La loi voté, les négociations devaient avoir lieu.

Effectivement le cadeau du gouvernement à fait pschitt mais 150 euros net c'est toujours bon à prendre quand il suffit de réclamer et d'aller à la négo!

Négociation

La CFDT demande le maximum promis par Monsieur Sarkozy 1200 euros + une distribution d'actions gratuites (qui ne tente rien, n'a rien).

La direction propose de verser 100 euros brut (92 euros net) avec la paye de décembre

Au regard de ce qui se négocie actuellement dans les entreprises la CFDT sait que la moyenne des primes distribuées est très basse. On est très loin des promesses politiques.

La CFDT réaliste propose 200 euros net pour tous avec la paye du mois de novembre (versement 1er décembre) et une distribution d'action gratuites (5 actions soit 85 euros sont possibles techniquement (il faut une décision de l'AG des actionnaires pour plus)

La direction met fin à la négociation et propose, à prendre ou à laisser:

- 150 euros brut (138 euros net) avec la paye du mois de novembre

- si personne ne signe la direction reste sur une proposition de 100 euros brut



Quelques chiffres à garder en mémoire

La participation aux bénéfices 2010 (versée en 2011) c'est 137 800 salariés pour 53 millions d'euros soit 1053 euros en moyenne

Carrefour c'est 679 336 000 actions chacune rapporte un dividende chaque année (Bernard Arnault et ses amis en possèdent 14,06%)

Les dividendes 2010 distribuées aux actionnaires en 2011 c'est 1,08 euros soit 733 millions

La session de Dia a rapporté aux actionnaires 2,90 euros par action soit 1 970 millions

Mr Lars Olofson est assuré de toucher 500 000 euros de retraite par an au bout de trois années à son poste (soit 1er janvier 2012)

L'inflation 2011 est actuellement à 2,2%

La participation et l'intéressement qui seront versés en 2012 au titre de l'année 2010 risquent d'être très faible vu les résultats économiques Carrefour

La crise que traverse Carrefour depuis 3 ans est due à la crise mondiale consécutive aux errements de nos banques et actionnaires et surtout à nos dirigeants et notre actionnaire principale mais en aucun cas de la faute du travail du personnel Carrefour.

En fin de la réunion la CFDT propose à la direction que ces 150 euros soit net, à cette condition nous signons l'accord.

Une réponse positive a été donnée.

Au final c'est 150 euros net (162 euros brut) qui seront versés avec la paie de novembre (versé le 1er décembre) aux salariés présents en 2010 ayant 3 mois d'ancienneté.

128 000 salariés en seront les bénéficiaires pour un montant de 19,2 millions d'euros .

Conclusion

Nous avons signé cet accord le 26 octobre 2011 (ainsi que toutes les organisations syndicales sauf... la CGT).

La CFDT prend cet argent que nous n'attendions pas. Nous n'avons eu besoins d'aucune action que celle d'aller réclamer cette prime.

Pour les hypermarchés ces 150 euros nets s'ajoutent aux 200 euros nets obtenus par notre action d'avril 2011.

Nous sommes très loin des promesses du président de la République (1200 euros) tout en étant dans la moyenne des primes qui sont actuellement distribuées dans certaines entreprises.

Effectif concernés

Il y avait 153 000 salariés concernés par cette prime car présents dans l'entreprise en 2010

Sur ces 153 000 salariés potentiels seuls 128 000 salariés Carrefour ont 3 mois d'ancienneté en 2010 (conditions mises par l'accord).

Attention les salariés embauchés en 2011 ne sont pas concernés par cette prime.

Et DIA ?

Les salariés de DIA salariés Carrefour en 2010 ne bénéficieront pas de la prime dividende.

Carrefour considère que les salariés de ED/DIA ne font pas partie de l'entreprise vue la scission survenue en juin 2011, ils n'ont pas été licenciés donc ils doivent voir avec leur nouvel employeur ???

Un raisonnement juridique plutôt "tiré par les cheveux".

Nos collègues délégués CFDT de Ed/DIA auront à voir s'ils vont en justice sur ce point où si leur nouvel employeur (...) leur donne cette prime .

Rendons à César...

Si plusieurs des négociations actuelles sont issues de l'accord NAO du 13 avril 2011 une négociation non prévue a été obtenue par la CFDT "la prime de partage de la valeur ajoutée". Cette loi date du 28 juillet 2011.

Dés le 16 septembre la CFDT demande officiellement une réunion de négociation. Ce courrier officiel fait suite aux tergiversations de la direction prétextant l'absence d'augmentation de dividende (en oubliant au passage le dividende exceptionnel de DIA). Suite à cette mise en demeure la direction accepte cette négociation et une réunion a lieu le 14 octobre.

Cette ouverture de négociation a donné lieu à une manipulation amusante.

Après l'acceptation de négocier de la direction, les salariés voient fleurir sur les panneaux d'affichage de FO un courrier réclamant cette négociation. Ce courrier est en date du 15 juillet et les sections FO se prévalent de l'antériorité de leurs demandes nous accusant de plagiat.

Sauf que ce courrier n'apparaît sur leur site et sur les panneaux des sections FO qu'en septembre. Personne n'a entendu parler de ce courrier avant l'action de la CFDT.

Ce courrier du 15 juillet fait référence à une loi en date du 28 juillet (ils voyagent dans le temps!!) et l'intitulé de la prime est exactement celui pris dans le courrier de la CFDT alors que son véritable intitulé est "prime de partage sur la valeur ajoutée". Le 28 septembre la direction France nous confirme que nous sommes la seule organisation syndicale demanderesse de négociations.

Nous apprenons, suite aux investigations d'un journaliste* qui a questionné la fédération FO, qu'il s'agit d'une erreur de date !!!!

"Bonjour Monsieur, comme vous l'avez relevé à juste titre, je vous confirme que ce courrier est postérieur à la date de promulgation (problème informatique de copier/coller qui a échappé à notre vigilance). Vous remerciant de l'intérêt que vous portez à notre action et à nos publications."

<http://www.carrefourcombatpourelaliberte.fr/2011/10/carrefour-prime-sarkozy>

Vous avez dit bizarre !!! Le ridicule ne tue pas ... heureusement.



Mission handicap, un accord méconnu

Mise en place dans les magasins

*Mise en place
dans les maga-
sins*

*Le Copilote CHSCT a-
t-il été nommé ?*

*Le Copilote CHSCT a-
t-il bénéficié de sa for-
mation ?*

*Le Copilote CHSCT
dispose-t-il des mêmes
informations que la di-
rection ?*

*Est-il informé des si-
tuations d'inaptitude
partielle ou totale ?*

*Avez-vous mis en place
des plates-formes
d'établissement ?*

*Pérennisation des em-
bauches*

*Disposez-vous des indi-
cateurs magasin :*

*Des personnes recru-
tées*

*Le taux de transfor-
mation de CDD en CDI*

**L'accord Mission
Handicap a été signé le 15
février 2011 par la CFDT (Voir hyper
n°346/11)**

Ce 5ème accord triennale est un dispositif complet qui entend gérer dans l'entreprise pour les 3 ans à venir l'emploi des personnes handicapés que se soit le recrutement de salariés handicapés ou le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ou ayant des problèmes de santé.

L'accord 2011 prévoit la mise en place d'un copilote C.H.S.C.T.. en complément du pilote et copilote déjà existant. Ce copilote C.H.S.C.T. est désigné parmi les membres du C.H.S.C.T. et a les mêmes informations que le pilote.

Afin de préserver l'emploi, des plates-formes 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.

3 points essentiels dans l'accord 2011-2012-2013

*Création d'un co-pilote CHSCT qui dispose des mêmes informations que la direction. Il est informé des situations d'inaptitude partielle ou totale (art.6.1)

*Rôle renforcé de la plate-forme d'établissement

*Pérennisation des embauches

Cet accord est malheureusement sous-utilisé.

**Service après vente
des accords
2010-2011**



Noël Prioux devant le comité de groupe

Monsieur Prioux a présenté les résultats Groupe au 1er semestre 2011 (peu de chiffre sur la France!!) et la stratégie France

En ce qui concerne les conditions de travail des salariés il a été muet.

Le manque de temps et l'inconfort de la salle n'a pas permis d'aller très loin sur les sujets.

Bref une réunion assez décevante.



Le nouveau comité de groupe Carrefour France a été mis en place le 6 octobre. La CFDT occupe 7 sièges sur les 30 membres du comité.

Lors de cette première réunion le secrétaire et le secrétaire adjoint ont été élus. Jacqueline Poitou (FO) est élue secrétaire et Frédéric Barrault (CGC) secrétaire adjoint. La CFDT a présenté **Edwige Bernier** qui a fait le plein des voix CFDT !

Intervention de Noël Prioux

Mr Prioux n'a rien annoncé de plus que ce que chacun peut lire dans la presse, En bref Carrefour gère mal !! Quelques notes prises à la volée (faute de table).

Déception stratégie France; Performance décevante en Italie et en Grèce; Bonne résistance en Espagne; Redressement des Hypers au Brésil; Redressement en Belgique, Pologne et Taiwan; finalisation de la scission de DIA.

Un constat avoir voulu aller trop vite. Vente en hausse + 2,3%. (résultat Groupe) EBITDEA impacté par les mauvaises performances de la France, de l'Italie et la Grèce.

Evolution part de marché septembre 2011 : - 0,2 pts en moins pour Carrefour Market et - 0,3 pts pour Hypers Carrefour alors que + 0,6 chez Leclerc et 0% pour Auchan.

Pour la France RESET . Il y aura un impact négatif à court terme pour retrouver une base solide et une croissance rentable. Rentabilité en 2013. En

1.

Ajuster

- Organisation et systèmes informatiques
- Ruptures de stocks
- Déploiement de Planet

2.

Reconstruire

- Equation commerciale des hypermarchés (prix - promotion - fidélité)

3.

Accélérer

- Produits à marque Carrefour
- Expansion et Carrefour Drive
- Internet
- Economies de coûts

2014 avoir la rentabilité d'il y a 4 ans

En 5 ans les Hypers ont perdu 25 % de CA. Le plan d'action est principalement orienté sur les Hypers pour « redresser la barre ».

« On va redonner la main aux Hypers ». ex : prévisions de commande refaites par les magasins. Les directeurs pourront mettre en place des produits locaux et une plus large gamme si ils le souhaitent

On va revoir le fonctionnement de la carte de Fidélité avec si possible reversement sur la carte dès le lendemain

Suite à la mise en place des équipes dédiées, baisse des ruptures MDD en magasin.

30 plus gros magasins vont expérimenter une nouvelle stratégie. Les petits hypers ce n'est pas les mêmes problèmes, ils ont trop de marchandise trop de promo

Création d'une équipe dédié sur les stocks et les ruptures. Trop de rupture de stock 7 % en alimentaire, 18 % en non alimentaire Textile et bazar faire moins d'achat, Bazar trop de casse, Epcs trop de perte d'argent réflexion d'ici 6 mois.

Planet décalage du déploiement 26 déployés en 2011 et 14 décalés en 2012. Pas forcément Planet à 100%.

Pour l'instant on ne change pas le fonctionnement chez Carrefour Market. « on verra cela après, on redresse d'abord les Hypers » dit Noël Prioux.

Préparation et groupe de travail sur des Carrefour Market V3 pour 2012.

Il faut donner un nouveau souffle à la marque Carrefour. En 2012, améliorer l'image prix, lancement nouveau programme de fidélité, animation de l'activité commerciale, lancement des nouveaux formats (planet, Drive, on-line) et installer des nouvelles gammes à marque « Carrefour »

Plus de communication sur prix et la marque Carrefour Programme de fidélisation repensé. Moins de promo mais plus importante Changement du rythme des catalogues les prospectus vont repassés sur une cadence de 1 tous les 10 jours. Faire une communication spécifique pour ce qui est identique à tous

Accélération du déploiement du Drive. Mise en place d'ici fin 2011 dans 22 hypermarchés et 24 supermarchés. Difficile d'avoir de la rentabilité sur ce nouveau modèle de consommation. Très positif pour l'instant chez Carrefour Market.

Partenariat avec PIXMANIA depuis juin 2011 pour le Non-Alimentaire, démarrage du site en novembre.

Intervention syndicale

Avons bien entendu votre stratégie commerciale mais quelles sera la stratégie sur les hommes ? Comment aller vous remotiver les hommes ?

En 3 ans nous avons perdu 8740 salariés dans les hypers il faut de l'embauche, trop de ruptures.

Il y a une vrai dégradation des conditions de travail et de la souffrance au travail !!

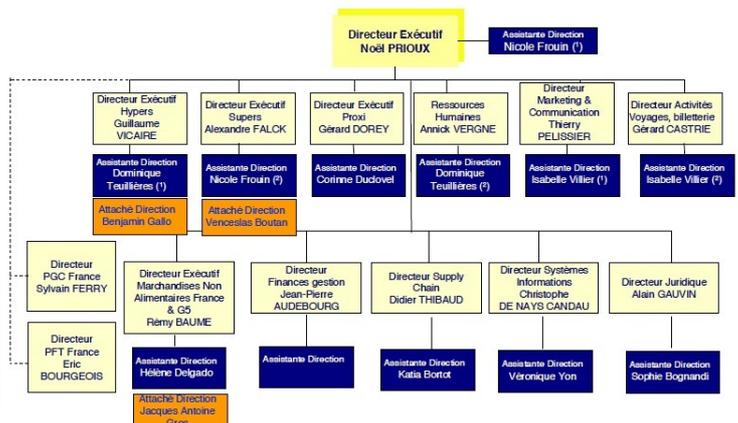
Nous constatons qu'il n'y a plus d'évolution de carrière chez Carrefour. On revient en arrière allez vous embaucher des cadres .



Organigramme de la Direction du Groupe



Organigramme de la Direction Exécutive France





*Des délégués CFDT de
12 sociétés Carrefour au
comité de groupe France*

Titulaires CFDT (7)



Thierry Babot
Elu CE, délégué syndical central
Société Sogara, Carrefour de Mé-
rignac (33)



Franck Dutertre
Elu CE, délégué syndical national
Société CSF, Carrefour Market de
Virval (62)



Edwige Bernier
Elue CE, déléguée syndicale cen-
trale
Société Hyparlo, Carrefour de
Sallenche (74)



Dominique Nugre
Elu CE
Société Cash, site de St Pierre de
Chandieu (69)



Frédéric Celles
Elu CE
Société LCM, entrepôt de Crépy
le Valois (60)



Lassana Sow
Elu CE, délégué syndical
Société Oshoop, entrepôt Ville-
neuve la Garenne (92)



Catherine Masse
Elue CE, déléguée syndicale
Société Carrefour banque, site de
Rennes Cesson (35)

Suppléants CFDT (4)



Michel Gay,
Elu CE, délégué syndical central
Société Continent 2001, Carrefour
Beucaire (13)



Pascal Piquet,
Elu CE, délégué syndical
Société Carrefour, Carrefour Cha-
lons en Champagne (51)



Jean-Luc Artz,
Elu CE, délégué syndical
Société Carautoute, station de
Brumath/Est (67)



Louise-Anne Blais
Elue CE, déléguée syndicale
Société CAF, siège Mondeville (14)

Représentant syndical CFDT comité de groupe



Serge Corfa
Délégué syndical national
Société Carrefour



Bruno Moutry
élu CE
Société CSIF, siège Mondeville
(14)

Bruno Moutry remplacera Serge Corfa début 2012

CONDITIONS DE TRAVAIL

On négocie quand sur les conditions de travail ?



Et les conditions de travail ?



SECTION SYNDICALE CFDT

M. NOËL PRIOUX

DIRECTEUR EXECUTIF CARREFOUR France

Nice, le 7 octobre 2011

Monsieur le Directeur,

La section CFDT de Carrefour Lingostière se félicite de la nomination d'un homme de terrain à ce poste stratégique.

Notre magasin en cours de transformation en CARREFOUR PLANET a subi une défection importante de la clientèle et donc une chute continue du chiffre d'affaire.

Nous comptons beaucoup sur ce nouveau concept pour redynamiser notre magasin, 3^{ème} hyper de France.

Les diverses restructurations mises en place ces dernières années ont désorganisé le travail dans notre magasin avec comme conséquence directe la perte de plus de cent emplois. Tous les secteurs sont touchés. Il y a un vrai mal être chez les salariés qui se traduit par une véritable souffrance au travail avec pour conséquence un absentéisme en hausse.

CARREFOUR PLANET ne sera un succès que si les clients obtiennent un réel service donc du personnel supplémentaire dédié à cela or cela n'est absolument pas prévu.

Comme vous le savez le maillon essentiel dans la chaîne commerciale du magasin est l'assistante de caisse. Les difficultés liées à la ligne bleue exaspèrent beaucoup nos clients qui s'en prennent au personnel de ce service. Lassés des ces attentes à répétition, ils abandonnent définitivement notre enseigne. Une embauche conséquente et durable s'impose !

Nous vous remercions, Monsieur le Directeur, de porter une attention particulière au mal-être des employés de Carrefour Lingostière qui espèrent être enfin entendus.

Recevez, Monsieur le Directeur, nos salutations distinguées.

La section syndicale CFDT Carrefour Nice Lingostière

A l'occasion du passage de Noël Prioux, Directeur Général France, dans leur magasin les délégués CFDT de Nice Lingostière l'ont interpellé sur les problèmes que rencontrent les salariés.

Ils lui ont dit tout ce que tous les salariés de France pensent. Il n'est que temps de faire du commerce, de créer des emplois pour un meilleur service à la clientèle et d'améliorer les conditions de travail

Monsieur le Directeur,

La section CFDT de Carrefour Lingostière se félicite de la nomination d'un homme de terrain à ce poste stratégique.

Notre magasin en cours de transformation en CARREFOUR PLANET a subi une défection importante de la clientèle et donc une chute continue du chiffre d'affaire.

Nous comptons beaucoup sur ce nouveau concept pour redynamiser notre magasin, 3^{ème} hyper de France.

Les diverses restructurations mises en place ces dernières années ont désorganisé le travail dans notre magasin avec comme conséquence directe la perte de plus de cent emplois. Tous les secteurs sont touchés.

Il y a un vrai mal être chez les salariés qui se traduit par une véritable souffrance au travail avec pour conséquence un absentéisme en hausse.

CARREFOUR PLANET ne sera un succès que si les clients obtiennent un réel service donc du personnel supplémentaire dédié à cela or cela n'est absolument pas prévu.

Comme vous le savez le maillon essentiel dans la chaîne commerciale du magasin est l'assistante de caisse. Les difficultés liées à la ligne bleue exaspèrent beaucoup nos clients qui s'en prennent au personnel de ce service.

Lassés des ces attentes à répétition, ils abandonnent définitivement notre enseigne. Une embauche conséquente et durable s'impose !

Nous vous remercions, Monsieur le Directeur, de porter une attention particulière au mal-être des employés de Carrefour Lingostière qui espèrent être enfin entendus.



Ne mélangeons pas l'ivraie et le foin

Le directeur de St Jean de Vedas est soucieux de la qualité du repos ... de ces cadres.

Il vient en effet décider que ceux ci ne se mélangeront plus avec les employés. Il leur a consacré un espace bien à eux où cachés à la vue du menu peuple ils pourront se reposer, s'alimenter, voir dormir sans risquer d'être dérangé (sauf par lui?).

Dans les grands moment de calme ils pourront jouer à la Wii ou regarder en 3 D le dernier film.

On ne nous dit pas s'ils travailleront en ce lieu de rêve 24h sur 24 !

Souvenirs du temps des promesses



En ce beau mois d'octobre au détour d'une rue de Castelsarrasin mon attention est attirée par cette affiche venue d'un autres temps.

L'enseigne Continent a fusionné avec Carrefour en 1999 et à disparu courant 2000.

A l'époque Carrefour fait du commerce, a des projets d'extension en France et dans le monde et narque ses concurrents.

A l'époque la presse titre "Carrefour-Promodès fait peur à ses fournisseurs et à ses concurrents"

En janvier 2001 l'action, en baisse déjà, est à 62,75 euros (perte de 30% durant l'année 2000).

Aujourd'hui nous sommes à 18,43 euros qui le cru voici 10 ans !

Agen. La fermeture de Champion, un séisme de quartier

Le supermarché Champion doit baisser le rideau. C'est parce qu'il ne serait plus assez rentable que ce commerce, implanté dans le quartier depuis des décennies, doit officiellement baisser le rideau le 11 décembre. « Le principal problème de ce magasin, c'est qu'il est victime d'une gestion lointaine, il y a une gérante, mais ce n'est pas elle la patronne, elle fait d'ailleurs partie du personnel licencié comme la douzaine d'autres employés du magasin. Il est évident que le magasin est devenu vétuste faute d'investissements, alors que le potentiel du quartier est réel. *(il semble que se soit un franchisé)*

Lu le 22 octobre 2011 dans la presse locale. Un type d'article qu'on lit de plus en plus souvent

Noël Prioux à Nice
Lingostière rencontre les élus
CFDT



L'Hyper !

