

La gazette des délégués CFDT Carrefour



Négociations 2012

▼ Ouverture

Sommaire et édito page 02

▼ Négociations 2012

Un bon cru ? ... page 04

▼ Négociation et accords

Accords 2011 page 05

Calendrier social 2012 page 07

▼ Négociation GPEC

Négociation France page 08

▼ Classifications

Echelon 1C et 3C page 10

▼ Santé au travail

6 mois pour négocier page 13

▼ Egalité hommes et femmes

Et si on passait aux actes page 15

▼ Conseil de surveillance

Nouvelle équipe page 17



Les dossiers 2012

Négociations hypermarchés.

Se former, s'informer pour être plus efficaces.

Les 7-8-9 février, 210 délégués CFDT ont rendez vous à Orléans pour la traditionnelle coordination des sections CFDT hypermarchés.

Au menu de ces trois jours présentation du résultat de l'enquête "Dessines-moi le travail", rencontre avec la DRH Carrefour, formation des délégués sur les conditions de travail, expertise économique de Carrefour.

On parlera beaucoup de l'avenir de Carrefour et des conséquences sur la vie des salariés.

Bien entendu les NAO 2012 seront à l'ordre du jour.



Au secours !



Par Serge Corfa
Délégué syndical national

Chacun d'entre vous lit les "bonnes" nouvelles que distille la presse sur Carrefour dont le départ du DG des Hypermarchés (Guillaume Vicaire) après le départ annoncé du PDG (Lars Olofsson) et la perte de plusieurs hypermarchés.

On en parle partout, mais pas à la direction générale qui ignore tout, que se soit la future gestion diversifiées des hypers (à quelle sauce va t-on être manger ?), des prochaines restructurations (service sécurité?), des prochains métiers sensibles (comprendre postes à supprimer), de la fin de l'Epcs (200 millions de perte ??) et autres nouvelles négatives dont un bilan de fin d'année médiocre (surprise Leclerc fait mieux que nous !).

On attend le 19 janvier où seront annoncés les mauvais chiffres, nous dit-on, du 4ème trimestre.

Une chose est claire Carrefour ne va pas bien et il va falloir bouger et venir à notre secours si nous ne voulons pas être les dindons de la farce organisée par Messieurs les actionnaires. La situation de Carrefour est d'abord due aux mauvais choix boursiers, économiques et commerciaux des actionnaires, une mauvaise gestion des directeurs généraux successifs et enfin à la crise qui frappe le secteur économique français et particulièrement la grande distribution.

La CFDT n'entend pas regarder le bateau sombrer sans réagir. Elle continuera à prendre des initiatives sur les parkings, dans les différents CCE (ah si nous étions majoritaires) et auprès des pouvoirs publics quitte à aller voir les candidats aux présidentiels pour leur rappeler pourquoi ils sont candidats.

Il n'est pas normal que personne ne bouge quand la première entreprise française en terme d'emploi est dans une situation qui rappelle la disparition du tissu industriel et minier des années 70/80.

Que les pouvoirs publics interviennent quand les entreprises ferment bravo, se serait mieux qu'ils interviennent avant que les salariés se retrouvent au

chômage. Prévenir vaut mieux que guérir.

Pendant la crise les négociations continuent et la CFDT mute !!!!!

Actuellement nous avons plusieurs négociations sur le feu et vous trouverez ici le point des négociations en cours ou à venir. Le bilan 2011 est bon surtout au regard l'activité économique de l'entreprise mais au prix de 10 000 postes supprimés en 3 ans.

2012 s'annonce sous de mauvais augures d'autant que la participation 2011 risque d'être au ras des pâquerettes. **Modération, optimisation, adaptation** des mots que nous risquons d'apprendre vite. Mais les élus CFDT ont de la ressource et nous entendons bien ne pas nous laisser faire.

Vous constaterez tout au long de l'année 2012 mon retrait progressif et la reprise par ceux qui aujourd'hui, avec moi, font tourner la boutique et qui demain continueront... sans moi.

En effet cette année 2012 sera ma dernière année avant un départ pour la retraite (méritée ??) que le gouvernement me fait attendre 9 mois de plus (je sais je ne suis pas le seul, mais si près du but !!).

Le jour de mon départ je compterais 40 années chez Carrefour (176 mois de cotisations) et autant d'adhésion à la CFDT dont 39 ans comme délégué. J'ai vu grandir Carrefour et en 40 ans j'ai vu défiler beaucoup de dirigeants et vécu pas mal de changements. J'ai vu une CFDT passer de 15 à 120 sections et devenir la deuxième force syndicale chez Carrefour.

J'aimerais que cette année 2012 soit l'année de la reprise de la marche en avant de Carrefour (et de la CFDT) et que le personnel conserve ses acquis sociaux et son emploi et en obtiennent de nouveaux.

Se sera mon vœux pour cette nouvelle année.

Bonne année à tous



**2011: Un bon cru ?
et 2012 ?????**

*Complément
prime de vacan-
ces*



*Accord de
méthode et de
GPEC*



Négo en cours

*Santé au
travail*



*Titre
restaurant*



*2011:
+2,24%*



*Egalité prof.
hommes et fem-
mes*



*220€
supplément
intéressement*



*Remise
10%*



*Echelon
1C et 3C*



*150€
prime dividende*



*Augmen-
tation en une
fois*



La CFDT ne signe pas

*Rem.
vendeurs*





Accords Carrefour en 2011

En 2007 la direction a proposé la signature de 7 accords

La CFDT a signé 6 accords et refusé de signer 1 accord (Vendeurs).

En 2008 la direction a proposé la signature de 11 accords

La CFDT a signé 9 accords et refusé de signer 2 accords (vendeurs téléphonie et égalité H/F).

En 2009 la direction a proposé la signature de 17 accords

La CFDT a signé 14 accords et refusé de signer 3 accords (encadrement et prévoyance).

En 2010 la direction a proposé la signature de 8 accords

La CFDT a signé 5 accords et refusé de signer 3 accords (Ilots, encadrement et participation).

En 2011 la direction a proposé la signature de 16 accords

La CFDT a signé 11 accords et refusé de signer 5 accords (C. groupe et vendeurs).

10 réunions de négociations pour 9 accords au niveau du groupe Carrefour France

Accord sur le renouvellement du comité de groupe français Carrefour: Réunions paritaires du 25 janvier, 4 février 2011. Signé le 2011
Signataires: FO, CFTC, CAT, CGC **Non signataire:** CFDT, CGT

Avenant au protocole d'accord relatif au renouvellement du comité de groupe français Carrefour: Réunion paritaire du 22 septembre. Signature 28 septembre 2011. **Signataires:** FO, CFTC, CAT, CGC **Non signataire:** CFDT, CGT

Protocole d'accord moyens mis à la disposition des organisations syndicales dans le cadre de la négociation sur le renouvellement des accord GPEC et méthode pour la période 2012-2014: Réunion paritaire du 12 septembre. Signé le 28 septembre 2011 **Signataires:** CFDT, FO, CGC, CFTC, CGT

Accord instaurant une prime de partage sur la valeur ajoutée: Réunion paritaire du 14 octobre, signature 28 octobre 2011 Applicable 31 octobre 2011 **Signataires:** CFDT, FO, CFTC, CGC **Non signataires:** CGT

Avenant à l'accord de groupe instituant un régime de prévoyance "Maladie Chirurgie Maternité" (remboursement des frais médicaux) Carrefour interformats: Réunion paritaire du 30 septembre. Signature 9 novembre 2011. **Signataires:** CFDT, FO, CGC, CGT

Accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) Parcours d'évolution professionnelle au sein du groupe Carrefour : Réunion paritaire du 28 septembre, 24 octobre, 9-29 novembre, 2 décembre. Signé le 21 décembre 2011 **Signataires:** CFDT, FO, CGC **Non signataires:** CFTC, CGT

Accord de méthode de groupe Carrefour sur le dispositif d'accompagnement des restructurations: Signé le 21 décembre 2011 **Signataires:** CFDT, FO, CGC **Non signataires:** CFTC, CGT

Accord relatif à l'institution de délégué syndicaux groupe France: Réunion paritaire du 5 décembre. Signé le 21 décembre 2011 **Signataires:** CFDT, FO, CGC **Non signataires:** CFTC, CGT

30 réunions de négociations pour 7 Accords au niveau des hypermarchés Carrefour

Accord d'entreprise mission handicap Années 2011-2012-2013: Réunions paritaires du 6-24 janvier 2011. Signature le 11 février 2011. Applicable 1er janvier 2011 *Signataires: CFDT, FO, CAT, CGC Non signataire: CFTC, CGT*

Avenant à l'accord d'entreprise sur la modification des dates de prise de congés payés légaux et congés conventionnels: Réunions paritaires du 12-26 novembre 2010, 10-27 janvier, 11 février 2011. Signature le 25 février 2011. Applicable 9 mai 2011 *Signataires: CFDT, FO, CAT, CGC Non signataire: CFTC, CGT*

Avenant à l'accord d'entreprise sur la rémunération vendeurs produits et services en date du 26 novembre 2007 modifiés par avenant en date du 18 février 2008 : Réunions paritaires du 1er février. Signature 3 mars 2011. Applicable 31 mars 2011 *Signataires: FO, CGC Non signataire: CFDT, CGT*

Accord d'entreprise NAO 2011: Réunions paritaires du 11 février, 3-17-22 mars et 13 avril. Signature 15 avril 2011. *Signataires: CFDT, FO, CGC, CFTC, CAT Non signataires: CGT*

Accord d'intéressement pour les années 2011-2012-2013: Réunions paritaires du 5-23 mai, 14 juin, signature le 30 juin 2011 applicable 1er janvier 2011 *Signataires: CFDT, FO, CAT, CGC Non signataire: CFTC, CGT*

Avenant à l'accord d'entreprise sur la rémunération vendeurs produits et services en date du 26 novembre 2007 modifiés par avenant en date du 18 février 2008 et du 3 mars 2011: Réunions paritaires du Signature 28 octobre 2011. Applicable 31 octobre 2011 *Signataires: FO, CGC Non signataire: CFDT, CGT*

Accord interentreprise sur la rémunération vendeurs produits et services: Réunions paritaires du 1er février, 30 septembre 7 et 21 octobre. Signature 9 novembre 2011. Applicable 2 avril 2012 *Signataires: FO, CGC Non signataire: CFDT, CGT*

Accord d'entreprise sur le complément de prime de vacances: Réunions paritaires du 26 octobre et 21 novembre. Signature 28 novembre 2011 Applicable 1er juin 2012 *Signataires: CFDT, FO, CGC Non signataires: CGT*

2011- 2012

7 Accords en cours de négociation

Accord d'entreprise sur la retraite complémentaire: Réunions paritaires du 28 février, 15 décembre 2011.

Accord d'entreprise classification Echelons 1C et 3C: Réunions paritaires du 30 septembre, 14 octobre, 17 novembre, 14 décembre 2011.

Accord d'entreprise Santé au travail: Réunions paritaires du 5 décembre 2011, 9 janvier 2012.

Accord d'entreprise égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise: Réunions paritaires du 23 novembre, 13 janvier.

Accord d'entreprise classifications: Réunions paritaires du 3 février, 28 avril, 31 mai, 30 juin .

Accord d'entreprise NAO 2012: Réunions paritaires du 25 janvier, 15-27 février .

Représentativité

Depuis septembre 2011 la CFTC et le CAT ne sont plus représentatives au sein de Carrefour et ne peuvent donc plus négocier des accords au niveau national, ceci jusqu'en 2015 fin du prochain cycle.

Elections hypermarchés

43158 salariés se sont exprimés aux élections de 2009-2010-2011

CFDT: 10957 voix aux élections soit 25,39% des suffrages exprimés

FO: 19129 voix aux élections soit 44,32% des suffrages exprimés

CGT: 8708 voix aux élections soit 20,12% des suffrages exprimés

CFTC: 2107 voix aux élections soit 4,88% des suffrages exprimés

CGC: 1319 voix aux élections soit 3,06 % des suffrages exprimés.

CAT: 723 voix aux élections soit 1,68% des suffrages exprimés



2012

**Modération des
salaires,**

**Adaptation des
horaires,**

**Optimisation
des emplois.**

(Comprendre gel des salaires, extensions jours fériés, dimanche, nocturnes..., suppression de poste et mutation)

**Voici, à notre sens,
les trois principes de
la négociation 2012
vue par la direction.**

**A nous de leur faire
changer d'avis !**

Calendrier négociations 2012

25 janvier: Modalités et prévisions 2012

15 février: Présentations revendications

?? février: Réunion de réflexion sur la gestion des « Cadres »

27 février: Négociation annuelle obligatoire

28 février: Consultation de la délégation et des responsables nationaux CFDT

29 février au 5 mars: Consultation des salariés par les délégués CFDT

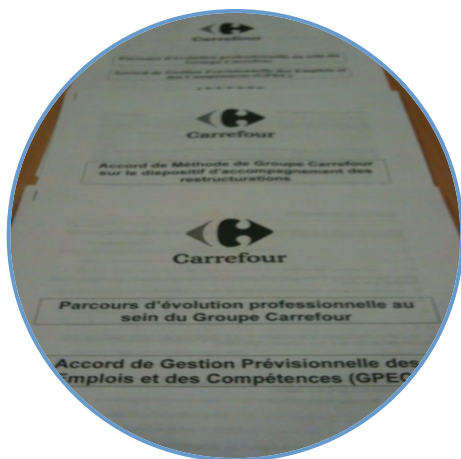
6 mars: Consultation des délégués syndicaux CFDT

7 mars: Avis de la fédération des services CFDT

8 mars: Décision CFDT

3 au 17 mars: possible mouvements de grève





Accompagnement social Evolution professionnelle **La CFDT signe !**

*Trois étapes
accomplies:*

*Demandes
Négociation
Signature*

*Signer un ac-
cord ne suffit
pas il faut aussi
le faire*

*connaître
vivre
respecter.*

*C'est la nou-
velle tâche des
délégués CFDT*

Depuis plusieurs mois la négociation sur la GPEC est engagée au niveau du groupe. Elle concerne les hypermarchés mais aussi les 90 filiales du groupe.

Une négociation que la CFDT a dû mener de front avec d'autres négociations importantes (prime dividendes, complément prime de vacances, niveau C, santé au travail, unification des caisses de retraites, égalité H/F, égalité des chances, augmentation prévoyance ...) dans un laps de temps très court (2 mois plein).

Mené par **Bruno Moutry** (CFDT CSIF) un travail entre délégués, issus des différentes filiales, a eu lieu en amont des négociations. Tout au long du processus de négociation la CFDT a travaillé avec le cabinet d'expertise **Syndex**. Celui-ci n'a relevé aucun problème de fond sur cet accord qui prend en compte tous les aspects possibles de l'accompagnement social et du parcours d'évolution professionnelle au sein du groupe.

La CFDT par divers moyens d'information (mail, twitter et l'Hyper) a tenu informé les délégués et les salariés. Plusieurs réunions élargies ont rassemblé les responsables CFDT des B.U.

Le 5 décembre, à l'issue des négociations, une quinzaine de responsables nationaux CFDT ont donné un avis favorable à la signature des accords proposés. Les élus des différents CCE, dont 7 CCE des hypers, ont été consultés, CFDT FO CGC ont voté pour.

La CFDT signe cet accord parce que cet accord prend en compte de nombreuses demandes CFDT.



Marie-Hélène Chavigny DRH ,
Serge Corfa DSN CFDT
signent les 146 pages des accords



Nous estimons avoir largement amélioré l'accord précédent. Dans cet accord le C de compétence est enfin pris en compte. L'accord GPEC est d'ailleurs sous titré "parcours d'évolution professionnelle au sein du groupe". Sur ce point nous développons des revendications dans les NAO de chaque filiale pour compléter cet accord.

Précisions que cet accord s'applique aux salariés en cours de GPEC. Ils bénéficient de nouveaux avantages.

Serge Corfa a donc achevé le travail des négociateurs CFDT Bruno Moutry (CSIF), Frédéric Celles (LCM), Franck Duterre (CSF) et Philippe Bouvard (Hypers) et signé mercredi 21 décembre les accords de GPEC et de méthode. FO et CGC ont signé, CFTC et CAT faute de représentativité disparaissent au niveau du groupe, la CGT n'a pas signé... comme toujours.

L'expérience nous a montré que nous avons de grande difficultés pour maîtriser ces accords complexes et les nombreux points de ces accords. La CFDT envisage donc poursuivre les actions de formation vers ces délégués. Des formations des responsables nationaux sont programmés en début du trimestre 2012. De son côté la direction s'est engagée à former l'encadrement.

Nous reviendrons prochainement sur ces accords afin de sensibiliser chacun sur les différents points obtenus.

Pas de naïveté !

Seules les naïfs croient qu'un accord règle tous les problèmes. On a pu le constater l'employeur ne respecte pas, à la lettre, les accords qu'il signe. Chacun doit être conscient qu'il faut se battre et aller chercher les réponses qui ne viennent pas spontanément. C'est à ça que sert le contre pouvoir syndical.

Mais pas d'accord et c'est la loi de la jungle où le plus fort dicte sa loi certains semblent l'oublier. Nous sommes conscient de la difficultés d'application mais, dans le contexte actuel, nous préférons un accord qu'on peut toujours améliorer que pas d'accord du tout. Nous ne voulons pas que le recours à la justice ou à un PSE soit la seule issue possible pour les salariés. L'expérience a montré que les salariés préfèrent de loin une solution à l'amiable maîtrisé et encadré qu'un recours à la justice qu'il voit comme un dernier recours.

Ceci dit la CFDT, comme elle l'a fait dans le passé (CSIF, LCM, SAVR...) entend bien se tourner vers les juges si les dispositions de cet accord ne sont pas respectés.

L'accord a repris sur certains points les décisions des actions en justice obtenues par la CFDT, dont un meilleur retour vers des accords et des décisions locales. Les CCE auront donc un rôle à jouer dans les accords de méthode et de GPEC.

Les délégués CFDT n'oublient pas le traitement injuste, de nombreuses fois sanctionné par la justice, que subissent les salariés des SAVR.

Rappel: Les salariés du SAVR de Toulouse ont été licenciés. L'inspecteur du travail a refusé le licenciement des 10 délégués du SAVR de Toulouse (son seul pouvoir pour dénoncer l'abus de droit de cette fermeture). Carrefour a fait appel à la décision.. En cette veille de fête une pensée pour ces salariés, certains ayant plus de 20 ans de boîte, qui ne passeront pas un Noël heureux.

CLASSIFICATIONS

Echelon 1C et 3C



Ce qui est pris n'est plus à prendre.

Ce n'est pas l'accord du siècle que nous propose la direction.

Nous sommes loin de nos demandes (niveau C pour tous à partir d'une certaine ancienneté)...

mais cet accord, malgré ces insuffisances, ne comporte aucun point négatif.

Si la CFDT n'avait pas rappelé les obligations conventionnelles de l'employeur cette négociation n'aurait jamais eu lieu.

Le projet d'accord proposé, par la direction, particulièrement l'article 6-7 (niveau 1), va être modifié en profondeur à la demande de la CFDT.

Niveau 3: Bouchers

Pour les bouchers ils seront niveau 3A pendant 12 mois puis directement ils passeront niveau 3C. Nous estimons que c'est une avancée pour les bouchers.

Le fait que cette avancée ne soit pas obtenu pour les boulangers ne doit pas être un obstacle à une signature. C'est un premier pas comme souvent dans les accords et nous ne voyons pas pour quelle raison nous refuserions aux 800 bouchers le bénéfice de cette avancée.

Pour les autres ouvriers professionnels, oubliés par la direction, à nous d'obtenir des avancées dans les années à venir.

Niveau 1

Rappelons que la différence annuelle sur 13,5 mois entre un niveau 1B et 2B est de 110 euros brut (8 euros brut par mois).

Pour les niveaux 1 il n'y a pas de modification et un niveau C n'est pas mis en place.

La CFDT a refusée la mise en place d'un niveau 1C pour le "queue boosting" car nous estimons ce travail lié aux caisses et donc au niveau 2. La proposition de la direction était en réalité un déclassement par rapport aux classifications d'aujourd'hui (se sont actuellement les caissières qui font le "queue boosting").

De plus déshabiller Pierre pour habiller Paul n'est pas une bonne idée, il manque des bras en rayons se n'est donc pas judicieux d'envoyer les niveau 1 en caisse !!!

Nous demandons que la direction mettent en place une évolution pour les plus anciens. Pour la CFDT il est anormal que des salariés restent au niveau 1B tout leur vie (idem pour les autres niveaux). 703 salariés au niveau 1B ont 15 ans d'ancienneté. Un salarié doit pouvoir évoluer tout au long de sa vie. La CFDT souhaitait que les niveau 1B passent au bout d'un certains nombre d'année au niveau 1C sans changement de poste.

Là aussi blocage de la direction qui refuse le principe de l'évolution par l'ancienneté.

Nous avons donc chercher d'autres pistes de négociation. Quand on en peut pas passer par la porte on essaie par la fenêtre.

Aujourd'hui le système de progression au sein de l'entreprise est complètement fermé. On évolue peu et passé un certains temps on reste toute sa vie au même niveau.

Nous avons obtenu que la direction prennent en compte ces salariés "laissés pour compte" et mette en place un processus viable pour permettre aux salariés volontaires de passer au niveau 2C.

Demain chaque salarié au niveau IB ayant 10 ans d'ancienneté et qui le souhaite pourra demander, lors de son SIPP à évoluer vers le niveau 2B. En cas de refus l'entreprise devra proposer aux salariés une formation pour lui permettre d'acquérir les bases lui permettant d'évoluer.

Pour nous c'est une ouverture pour une évolution des salariés chez Carrefour.

Nous obtenons que le SIPP sert enfin à quelque chose, que l'entreprise reconnaisse qu'elle ne peut laisser des salariés avec une forte ancienneté au même niveau toute leur vie. C'est pour nous une modification importante de la vision de Carrefour sur l'évolution de l'emploi.

Nous nous cachons pas que ce sera difficile de faire appliquer cet accord particulièrement dans la période actuelle où la mode serait plutôt à la baisse de l'emploi.

Il faudra que les délégués CFDT pèsent de tout leur poids pour obtenir des évolutions.

Pour les délégués actifs nous avons là un moyen supplémentaire pour agir et obtenir des évolutions de niveau.

La signature de cet accord doit intervenir le 25 janvier 2012.

Si la direction respecte ses engagement et modifie les points demandés par la CFDT nous signerons cet accord. certains points.

Négociations du 16 janvier

Niveau IIIC Boucherie

CFDT : La formulation de l'accord n'est pas claire, on ne comprend pas à qui s'applique la période d'accueil. De plus, il semble que dans le cas du niveau III boucherie, cela implique que le niveau IIIB disparaît.

La direction précise que la période d'accueil ne s'applique qu'aux nouveaux embauchés, et que les niveaux III boucherie en place, passeront IIIC de suite. Elle confirme qu'effectivement cela implique que le niveau IIIB n'existe plus pour les techniciens de fabrication de la boucherie.

Le texte n'étant effectivement pas assez clair, une nouvelle formulation sera proposée.

CFDT : il faudrait acter que les salariés au IIIC toucheront 4% de plus que les 3B, dans le projet rien n'est acté.

La direction indique que cela sera rajouté.

Niveau IB vers niveau 2B

CFDT : nous demandons que le préambule tel qu'il est rédigé soit supprimé. Nous ne voyons pas l'utilité de rappeler l'historique des négociations, d'autant plus que la première proposition faite par la direction sur le IC – renfort en caisses et queue-boosting nous a fortement déplu. Si nous étions amenés à signer ce texte, il sera aberrant d'avoir dans l'accord le rappel de propositions non validées et contestées – oublions plutôt ces mauvais dispositifs !

La direction accepte de modifier le préambule, en indiquant toutefois que le fait de ne pas mettre en place un

niveau IC, mais plutôt un dispositif permettant aux niveaux I relève d'un accord avec les négociateurs.

CFDT : comme nous l'avions demandé le 14 décembre, nous souhaitons que les niveaux I concernés ne soient plus soumis à un test pour juger de leur capacité à évoluer.

La DRS accepte et indique que c'est le SIPP qui sera utilisé, et qu'ensuite un entretien sera organisé avec le salarié, le manager et son supérieur pour motiver acceptation, refus et plan de formation si nécessaire.

CFDT : nous demandons qu'un formulaire spécial pour les niveaux I soit adjoint au SIPP, et que les salariés concernés soient informés de l'accord. Il faudrait inscrire cette information dans l'accord.

La direction indique qu'un document sera remis avec les bulletins de salaire, et que le SIPP sera effectivement modifié.

CFDT : nous souhaitons que le dispositif permette aux niveaux I d'évoluer vers le niveau II et SUPERIEUR. La négociation allait du 14 décembre allait dans ce sens, nous ne comprenons pas cette marche arrière. Il ne faut pas verrouiller les évolutions possibles.

La DRS répond que cela est du au fait qu'il n'y ait plus d'évaluation. Mais elle va réfléchir à la demande CFDT.

CFDT : nous voulons que soit appliqué le principe de délai raisonnable pour les personnes entrant dans le vivier des niveaux I devant évoluer. Sinon nous risquons d'avoir des cas, où les employés y reste ad vitam aeternam.

La DRS accepte d'incorporer cette notion de délai raisonnable.

CFDT : un point devra être ajouté au bilan social afin de suivre les évolutions.

Accord de la direction.

CFDT : l'absence d'objectif pour 2013, nous pose problème. Quid de 2013, 2014, l'accord est a durée indéterminée, les objectifs doivent l'être dans la durée.

La direction précise qu'il y a une coquille dans l'accord, l'objectif de passage pour 2012 étant de 40 % et non pas de 25 %. Pour 2013 et ensuite, il lui semble difficile de s'engager.

CFDT : dans ce cas, il faut faire le lien avec la première réunion prévue en 2013, et tout de même s'engager sur la volonté de l'entreprise en matière de GPEC dite positive.

La DRS va examiner la rédaction de l'accord pour prendre en compte la demande.

Conclusion

Suite à de nombreuses demandes quant à la rédaction du texte, la direction enverra une nouvelle version de la proposition d'accord, d'ici fin de semaine.

L'accord ne sera donc pas proposé à la signature ce jour, mais le 25 janvier à 13H30.

Accord retraite

Ne vous faites pas d'illusions Carrefour n'a pas décidé de renégocier l'âge de la retraite à 60 ans ou une préretraite progressive comme nous l'avions connu voici quelques années. Il s'agit ici d'un texte technique qui facilitera la gestion de l'entreprise, les mutations et surtout fera faire des économies d'échelle à Carrefour.

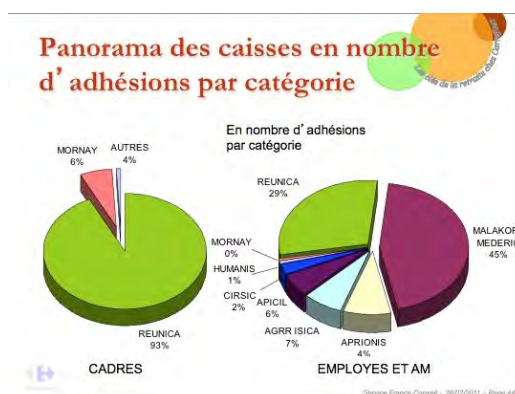
Une seule caisse de retraite pour l'ensemble des salariés des hypermarchés au lieu des 8 actuels. Il fallait simplement décider vers quelle caisse nous nous regroupions, bref une décision politique !

Au final se sera **Réunica** qui gèrera tous les dossiers de retraite complémentaire des salariés Carrefour. Cette caisse de retraite complémentaire étant soutenue par Direction, FO, CGC et ... CGT bien que ne gérant que 29% des dossiers employés !

La CFDT Carrefour était plutôt porté vers le groupe Médéric (CIPS) qui gère 45% des dossiers des employés depuis de nombreuses années et qui bénéficiera ici quelques années du regroupement de caisse.

Les Caisses de retraite, sont depuis plusieurs années dans une démarche de regroupement, nous avons donc consulté la fédération des services CFDT. Par la voix de Bernard Aimé notre spécialiste retraite, la fédération a donné son aval à l'unification avec Réunica.

La signature de cet accord doit intervenir le 25 janvier 2012, la CFDT signera donc cet accord .





Négocier la santé au travail

Pour la première fois dans l'histoire de Carrefour, l'entreprise donne des moyens aux organisations syndicales pour négocier un accord.

Il est vrai que l'accord à négocier "santé au travail" est un accord complexe !

Accord de moyens santé au travail

Négocier un accord "santé au travail" n'est pas une mince affaire. Un accord complexe et essentiel à la vie des salariés dans l'entreprise.

Voulant aborder avec efficacité ce gros dossier la CFDT a demandé des moyens de formation, d'expertise et de temps pour les négociateurs. La direction a accédé à cette demande. La signature de cet accord dit de moyens doit intervenir le 25 janvier 2012. La CFDT signera cet accord

Les négociations proprement dites débiteront le 21 mars pour aboutir à un accord vers mi juin.

Ces négociations seront axées sur les trois pivots de la santé au travail :

- La prévention de la pénibilité au travail
- La prévention des risques psychosociaux
- La prévention des risques professionnels

Une expertise Santé

L'accord qui comprendra de nombreuses pages demandent une expertise dans ce domaine.



déjà
Certaines

La CFDT a désigné pour négocier cet accord deux membres de la commission nationale santé au travail **Serge Fabret** (Nice Lingostière) et **Viviane Discharry** (Anglet), un délégué CHSCT **Eric Pouet** (Vitrolles) et **Michel Gay** délégué syndical central de Continent 2001 (Beaucaire)

La CFDT a souhaité avant toute négociation que lui soit transmis toutes les expertises qui ont été faites dans les magasins sur les risques psychosociaux ou autres problèmes de santé.

Des sections CFDT comme celles de Trans en Provence, Ollioules ou de Lyon la Part Dieu ont obtenues, via le CHSCT, des expertises sur ces sujets. Certaines expertises ont fait suite à des tentatives de suicide.

Négociations du 9 janvier

Diagnostic

Présentation par le cabinet ALTAÏR de sa démarche pour élaborer un diagnostic préalable sur la pénibilité

But établir le diagnostic des situations de pénibilité et proposer des pistes de réflexion.

Prise en compte de la pénibilité au travail (art L 4121-1 CT) avec suivi individuel de la pénibilité (art. L4121-3- CT).

Etude de la pénibilité sur 3 éléments : les contraintes physiques marquées, l'environnement physique agressif, les rythmes de travail.

23 emplois étudiés dans 12 à 16 hyper sur 2 mois, avec la restitution des résultats du diagnostic en mars 2012. 2 jours dans les magasins avec enquête sur le terrain.

Après le diagnostic, accord ou plan d'action (art L.138-29 Code S S).

Demandes CFDT :

- les indicateurs prennent- ils en compte la Taylorisation du temps de travail et les facteurs de surpression cutanée. Pour le cabinet ALTAÏR, seuls les indicateurs prévus dans la loi seront pris en compte
- la formation des élus du personnel impliqués ou non dans la négociation (membres du chsct accueillant un enquêteur Altaïr)
- L'entreprise est-elle prête à remettre en question l'organisation du travail et la Taylorisation à l'ouverture. Mr Buron répond qu'ils sont ouverts et que c'est possible
- qu'en plus des indicateurs d'absentéismes soient pris en compte, le présentisme celui-ci pouvant être un indicateur important de stress.
- Prise en compte des sièges, et des services administratifs dans l'enquête (demande acceptée).
- L'implication de la Carsat, Cram, inspection du travail et médecine du travail dans l'enquête des ma-

gasins.

- un droit de regard et de rectification sur la liste des magasins choisis (liste sera présentée à la réunion du 23 janvier).

- Il y a déjà eu plusieurs expertises faites par les CHSCT des magasins (Trans, Olioules etc.) Mais celles-ci n'ont jamais été prises en compte par la Direction voir même cachées, la CFDT demande en avoir connaissance.

- l'enquête sur la pénibilité tiendra-t-elle compte de l'ancienneté des salariés interrogés, réponse négative.

Accord

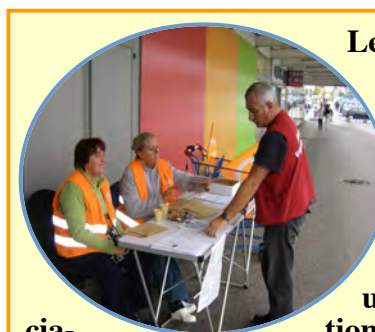
Mr Buron, DRS, rappelle la volonté de la direction d'avancer avec les partenaires sociaux sur la négociation d'un accord santé au travail. Pour une bonne négociation la direction propose un accord de moyens dans le cadre de la négociation santé au travail

- 4 représentants par OS dont 1 responsable de délégation

- formation sur 3 jours des 4 négociateurs + 2 membres suppléants. Prise en charge de 3000€ HT maxi pour le coût de la formation.

- Possibilité pour chaque OS de se faire assister d'un expert sur la santé au travail (participation financière de la Direction 1000€ HT)

- 5 heures de délégation par mois attribuées aux négociateurs le temps des négociations



Le résultat de l'enquête "Dessine-moi le travail" organisée par les délégués CFDT du 7 au 11 novembre dans près de 70 magasins sera fortement utile dans cette négociation. Le résultat des questionnaires est actuellement présenté dans les magasins.

Le traitement des 5000 réponses recueillies dans les magasins sera présenté au 220 délégués CFDT qui se réuniront le 7-8-9 février à Orléans. Cette analyse débouchera sur un travail de formation des délégués sur l'appréhension des facteurs liés à la santé au travail.

EGALITE HOMMES/FEMMES

Un accord pour 2012-2013-2014.



Et si on passait enfin aux actes !

La CFDT n'était pas signataire de l'accord égalité Hommes/Femmes du 17 novembre 2008 pour insuffisance de propositions concrètes.

On nous parle d'égalité H/F depuis de longues années et au final rien ne vient concrétiser ce vœux pieux !!!

Pour l'accord 2012-2013-2014 la CFDT met l'accent sur le pratico-pratique.

L'égalité H/F commence par la prise en compte de la parentalité qui est un frein à l'accès aux femmes de certains postes (horaires, maternité, garde enfants...).

Un peu moins de belles paroles, un peu plus d'acte !!!

La signature de cet accord doit intervenir au mois de février !!!



M. Stéphane Buron
Directeur des Relations Sociales
Carrefour hypermarchés SAS
1, rue Jean Monnet
ZAS Saint Guenault
91500 Courcouronnes
Chartres, le 16 janvier 2011

Monsieur le Directeur des relations sociales,

Dans le cadre de la négociation de l'accord égalité hommes/femmes, vous trouverez ci-dessous les revendications de la CFDT. Le cœur de ces revendications étant lié à la parentalité, qui vous n'êtes pas sans le savoir est difficile à assumer dans le secteur de la grande distribution (horaires, travail du samedi et du dimanche, des jours fériés), et freine la représentation des femmes dans l'encadrement.

- Objectif de féminisation de l'encadrement :

L'objectif de 30 % de femmes dans l'encadrement au terme de l'accord sera maintenu. Une campagne de communication spécifique auprès des DM sera effectuée.

- Promotions :

Il sera fixé dans l'accord un objectif d'augmentation du pourcentage de promotions des femmes dans toutes les niveaux.

- Enquête :

L'entreprise procédera à la réalisation d'une enquête afin de connaître les raisons qui pourraient inciter les femmes à ne pas prendre un poste dans l'encadrement et qu'elle serait les aménagements que pourrait leur proposer l'entreprise afin de les faire changer d'avis.

- Métiers :

Pour le recrutement, un effort particulier doit être fait en ce qui concerne les emplois traditionnellement occupés par des hommes (exemple manager sécurité), mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes. Il en va de même pour les postes traditionnellement occupés par des femmes.

Monsieur le Directeur des relations sociales,

Dans le cadre de la négociation de l'accord égalité hommes/femmes, vous trouverez ci-dessous les revendications de la CFDT.

Le cœur de ces revendications étant lié à la parentalité, qui vous n'êtes pas sans le savoir est difficile à assumer dans le secteur de la grande distribution (horaires, travail du samedi et du dimanche, des jours fériés), et freine la représentation des femmes dans l'encadrement..

- Objectif de féminisation de l'encadrement :

L'objectif de 30 % de femmes dans l'encadrement au terme de l'accord sera maintenue. Une campagne de communication spécifique auprès des DM sera effectuée.

- Promotions :

Il sera fixé dans l'accord un objectif d'augmentation du pourcentage de promotions des femmes dans toutes les niveaux.

- Enquête :

L'entreprise procédera à la réalisation d'une enquête afin de connaître les raisons qui pourraient inciter les femmes à ne pas prendre un poste dans l'encadrement et qu'elle serait les aménagements que pourrait leur proposer l'entreprise afin de les faire changer d'avis.

- Métiers :

Pour le recrutement, un effort particulier doit être fait en ce qui concerne les emplois traditionnellement occupés par des hommes (exemple manager sécurité), mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes. Il en va de même pour les postes traditionnellement occupés par des femmes.

- Guide de la parentalité :

Un livret reprenant l'ensemble des dispositions relatives à la parentalité sera rédigé et communiqué à l'ensemble des salariés.

- CESU :

Mise en place du Chèque Emploi Service Universel, ce qui offrira aux salariés un meilleur accès aux services à la personne

- Aménagement de poste :

Dès l'annonce de la grossesse de la salariée, les conditions d'exercice de son métier et son poste de seront examinés (voir titre 4 de l'accord précédent). Concernant l'aménagement de poste celui concernera également les contraintes physiques, horaires ainsi que les risques psychosociaux.

- Garantie de retrouver son poste suite à un congé maternité, d'adoption parental :

Au delà des obligations légales, la garantie de retrouver son poste lors du retour de congé fera l'objet d'un entretien avant le départ de la salariée. L'entretien prévu dans le cadre du titre 4 du présent accord, sera consigné dans un compte-rendu.

- Retour de congé maternité, d'adoption, parental :

Les salariés qui en font la demande seront reçus par la hiérarchie afin d'examiner des aménagements de leurs horaires prenant en compte leur nouvelle situation familiale.

Cette entretien fera également l'objet d'un compte-rendu.

- Allaitement :

Au moment de leur reprise du travail, certaines mères souhaitant poursuivre d'allaiter leur enfant La législation leur donne la possibilité de tirer leur lait pendant leur temps de travail à raison d'une heure par jour pendant la première année du bébé.

Nous demandons que cette heure accordée par la législation soit donné à la convenance du salarié (soit elle est prise en début de journée, soit elle est prise en fin de journée...). Cette heure leur sera payée. Nous demandons également qu'un local soit mis à disposition conformément aux dispositions légales.

- Nocturnes :

Tout salarié ayant à son foyer un enfant de moins de 2 ans dont il assure la garde pourra également obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier au de là de 20H jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant.

- Absences de courtes durée:

L'entreprise mettra en place un dispositif, de façon à ce que les salariés qui doivent quitter leur poste suite à un appel urgent (accident à l'école, maladie de l'enfant en cours de journée etc.), ne verront pas leur compteur impacté de façon négative du nombre d'heures qu'il leur reste à effectuer dans la journée.

- Accès à la formation :

La prime au titre des frais occasionnés par la garde d'enfant pendant un formation (20 € + 10 € par enfant supplémentaire) sera revalorisée. Cette disposition sera expliqué dans le guide de la parentalité.

De plus, les date de formations seront communiquées un mois à l'avance (au lieu de 21 jours).

D'autre part, les salariés seront systématiquement reçus afin d'évaluer leur besoin en formation à leur retour de congé maternité, d'adoption, parental.

Le DIF du salarié sera abondé de 7H (sans conditions d'utilisation des heures précédemment acquises).

- Mobilité :

La mobilité professionnelle des cadres féminins ayant des enfants en bas âge, peut-être suspendue (si la salariée en fait la demande).

Le guide de la mobilité sera distribué à tous les cadres de l'entreprise.

- PMA (Procréation Médicalement Assistée) :

Compte tenu des contraintes imposées par les dates de traitements ou d'hospitalisation, les salariés qui en font la demande bénéficieront d'aménagement d'horaires pendant la durée de leur tentative de PMA.

Deux journées d'absences par année civile seront également prisent en charge par l'entreprise.

- Polyactivité :

Dans une premier temps, nous demandons un vrai bilan sur ce dispositif qui nous semble périliter. Dans un deuxième temps et si nécessaire une renégociation de ce dispositif doit être envisagé car il était destiné à luter contre la précarité.

- Texte de l'accord :

Nous demandons que la rédaction de l'ancien accord soit revue afin de supprimer certains passages inutile, ambigus ou pas assez précis.

Il faudra également préciser que l'accord reste valide pendant sa période de renégociation.



10 délégués CFDT veillent sur votre épargne salariale

Titulaires CFDT (5)



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



Avida Tou
Elue CE, déléguée syndicale
Société Cash, siège à Evry (91)



Gilles Robert
Elu CE,
Société CSIF, direction projet à
Lyon (69)



Christophe Guérard
Elu CE, délégué syndical central
Société LCM, entrepôt de Carpi-
quet (14)



Serge Corfa
Déléguée syndicale national hy-
permarchés
Société Carrefour, Carrefour Sa-
ran (45)

Suppléants CFDT (5)



Claudette Lieugault
Elue CE,
Société Carrefour proximité
France, site de Luneville (54)



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



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



Pascal Jacquet
Elue CE, déléguée syndicale
Société LCM, entrepôt de Crépy
le Valois (60)



Bruno Moutry
Elu CE,
Société CSIF, Mondeville

Le Conseil de Surveillance, institué en application de l'article L 214-39 du Code monétaire et financier, est composé pour l'ensemble des FCPE de 38 membres:

- **vingt membres titulaires et vingt membres suppléants**, (10 FO, 5 CFDT, 4 CGT, 1 CGC, 1 CFTC) représentant les porteurs de parts des FCPE, désignés par les organisations syndicales représentatives sur le plan national parmi les salariés des sociétés du groupe porteurs de parts. **dix huit membres titulaires et dix huit membres suppléants** représentant les sociétés signataires ou adhérentes à cet accord, désignés par la Direction .

Le Conseil de Surveillance se réunit **au moins deux fois** par an pour: l'examen du rapport de gestion et des comptes annuel des Fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable des Fonds l'adoption de son rapport annuel. Le Conseil de Surveillance exerce les droits de vote attachés aux titres inscrits à l'actif des Fonds. Il décide des transformations, fusions, scissions et liquidations des Fonds. Le conseil décide de l'apport des titres aux offres d'achat ou d'échange. Il peut demander à entendre pour chacun des fonds la Société de Gestion, le Dépositaire et le Contrôleur légal des comptes du Fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation.



*Elle qui n'avait rien, si ce n'est une énorme dose de solidarité et d'amour,
nous a quitté le 24 novembre 2011.
Sandrine a rejoint Francine, Claude, Jean-Paul militants CFDT
décédés en 2011*

L'Hyper !

