Cfdt des choix, des actes Coordination Carrefour

L'Hyper

N°379/12
7 avril 2012
28 pages

La gazette des délégués CFDT Carrefour

OPA sur Guyenne et Gascogne

http:/www.cfdt-carrefour.com E.mail: cfdt.carrefour@online.fr

Ouverture

Sommaire et édito

▼ **Ouverture**
Sommaire et édito **page 02**

▼ **Amitiés**
Dominique nous a quitté **page 03**

▼ **Arrivée**
Georges est là **page 04**

▼ **Présidentielles**
Les vrais problèmes **page 05**

▼ **Guyenne et Gascogne**
Opa de Carrefour **page 06**

▼ **Réorganisations**
Proximité, danger ! **page 09**

▼ **Ouverture**
Carrefour Lyon-Confluence **page 11**

▼ **Magasin de proximité**
L'Haÿ les Roses **page 13**

▼ **Fermeture**
Déménagement à Brest **page 17**

▼ **Massy et sièges**
Le campus Carrefour **page 20**

▼ **Actions en justice**
CFDT gagnante ! **page 22**

▼ **Dans les coulisses**
Infos en vrac ! **page 24**

▼ **Accord d'entreprise**
Niveau C **page 27**

Suicides

Depuis le début de l'année la CFDT comptabilise trois suicides (Thiers, Anglet, LCM) et deux tentatives de suicide (Chambourcy et St Jean de Vedas).

Plusieurs de ces gestes sont en relation avec l'entreprise. A chaque fois nous constatons un déni de la hiérarchie qui refuse de remettre en cause les méthodes managériales.

Dernier exemple en date: un délégué CFDT constate dans un service un litige entre un manager et un employé, sur les congés payés et un changement d'horaire. Le salarié sort tout juste d'une dépression,.

Le délégué propose au directeur de les recevoir afin de mettre tout à plat et reprendre tout à zéro dans une discussion de confiance.

Bref, écouter, comprendre, soutenir, convaincre et non assener des reproches.

Résultat des courses suite à l'entretien le directeur adresse un courrier au salarié lui faisant part d'un comportement déplacé à l'encontre de son manager. Accusation qui est contestée par le délégué.

Par courrier la CFDT rappelle au directeur que "cette situation de dépression devient courante dans notre magasin pour diverses raisons et dans divers rayons. Il serait donc intelligent de ne pas trop réprimander les salariés mais plutôt de les aider et de leur facilité leur travail et leur bien-être".

Conclusion: il ne faut pas compter sur le comportement de la hiérarchie pour éviter les suicides.

Dominique s'est donné la mort

Dominique s'est donné la mort avec son fusil de chasse. Son corps a été retrouvé, le 12 mars, dans son véhicule stationné dans les bois.

Dominique avait 49 ans, il vivait seul, boucher de profession il avait été reclassé au service sécurité du magasin de Thiers.

Délégué syndical et élu CFDT de son magasin pendant une quinzaine d'année il a défendu avec conviction ses collègues. Il fut délégué syndical central CFDT d'Hyparlo de 1994 à 2004. Ses collègues le décrivent comme une personne unique, qui ne mâchait pas ses mots devant la direction.

Voici 3 ans Dominique a abandonné tous ses mandats tout en restant syndiqué à la CFDT.

Vendredi 16 mars une cérémonie a eu lieu à l'Eglise de Celle sur Durolle. Selon sa volonté le maire de la commune a lu une lettre d'adieu écrite le 4 mars (encadré).

Depuis le 1er mars Dominique était absent de son travail et ses collègues n'arrivaient pas à le joindre. Le 8 mars sera le dernier contact.

Dominique, comme beaucoup de salariés, avait des difficultés financières. Il met en cause Carrefour de cette situation "J'ai honte de voire une telle injustice qui règne depuis trop longtemps.".

La CFDT salut un ami et un camarade, qui jusqu'à son dernier souffle, à exprimé sa révolte devant l'injustice. Nous allons continuer son combat et demander des comptes sur les circonstances de sa mort.

Dominique n'aurait pas du partir, il suffisait d'un peu d'écoute, d'aide et de respect, trois mots bien oubliés.

Adieu a tous

Cela fait plus de 20 ans que je travaille à CARREFOUR Thiers mais depuis que nous sommes sous l'enseigne CARREFOUR les salaires ne font que se dégrader.

Les hommes politiques de CARREFOUR font croire que nous avons de belles augmentations mais ce n'est pas sur les salaires mais seulement quelques acquis sociaux :
-prime d'habillage
-fond de solidarité
...

C'est la plus grande entreprise du monde qui pratique depuis toujours de l'esclavagisme moderne pourquoi une telle disparité.

Un nouveau directeur arrive et il s'augmente de plus de 11 % alors que les employés du premier collège sont augmentés de seulement 2 %.

Pas un homme politique n'interdira une telle discrimination, chacun regarde ce qu'il peut se mettre dans la poche sans regarder s'il y a des gens dans le besoin.

Je ne suis pas le seul de Carrefour à mettre fin à ses jours.

J'ai honte de voire une telle injustice qui règne depuis trop longtemps.

Je préfère partir avant de mourir de faim et de froid.

Adieu à tous
Dominique

PRESIDENTIELLES

Mais de quoi parle t-il ?

Mais pourquoi les débats des candidats ne portent-ils pas sur les vrais problèmes.

Le magasine Liaisons sociales a réalisé un sondage afin de connaître l'avis des français sur leur modèle social.

82% des sondés disent être attaché au modèle social français.

Dans son numéro d'Avril le magasine développe sur 10 pages une analyse sur notre modèle social et le compare aux autres pays ?

7 idées reçues sont passées au crible.

Les chômeurs sont trop payés: faux

Le code du travail est trop protecteur : vrai et faux

Le minimas sociaux sont trop généreux: faux

Il y a trop de fonctionnaire: faux

Le smic est trop élevé et le système de santé trop coûteux : vrai mais l'article met un bémol !

A lire impérativement

Chacun de ces éléments du «modèle social français» est-il?...	Très important	Plutôt important	Plutôt pas important	Pas du tout important
L'assurance maladie	72%	24%	1%	0%
Le salaire minimum, le smic	51%	41%	4%	1%
Le Code du travail garantissant les droits des salariés	55%	36%	5%	1%
L'assurance chômage	44%	46%	6%	1%
Le système de retraite par répartition	49%	40%	6%	2%
Les allocations familiales	37%	46%	11%	2%
Les services publics	39%	43%	12%	3%
Les minima sociaux (RSA...)	28%	46%	17%	5%
La durée légale du travail, les 35 heures	22%	30%	27%	18%

Pensez-vous que?...	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord
La France a la chance de disposer d'une protection sociale plus forte que dans les autres pays	51%	39%	5%	2%
Il existe un «modèle social français» qui distingue la France des autres pays en matière de protection sociale	40%	50%	6%	1%
Le «modèle social français» est une composante importante de l'identité nationale de la France	37%	49%	9%	2%
Le «modèle social français» est un frein à la compétitivité économique de la France	9%	26%	42%	20%

GEORGES PLASSAT

Il est arrivé

Georges est là !

Bon courage Mr Plassat !

LSA

Il est arrivé, le divin DG,
Jouez, hautbois, resonnez, musettes;
Il est arrivé, le divin DG;
Chantons tous son avenement !

Pas un article dans la presse qui ne chante les louanges de Georges Plassat … comme lors de l'arrivée de Lars Olofsson.

Ah! qu'il est beau, qu'il est charmant,
Que ses graces sont parfaites!

N'en jetez plus…l'autre Georges est plus beau, plus jeune et offre le café

Une étable est son logement,
Un peu de paille,
sa couchette,

Là faut pas rigoler, on le paiera grassement

Georges Plassat, la dernière carte de Carrefour
Les Echos de la Franchise

Georges Plassat, le dernier espoir de Carrefour
Challenges.fr

C'est la rentrée des classes pour Georges Plassat !
Toute la diététique !

G. Plassat, un redresseur au caractère bien trempé
Le Point

Aurel BGC à 'vendre' avec l'arrivée de Plassat.
Le Figaro

Georges Plassat, sauveur de Carrefour ?
Ouest-France

Un nouveau P-DG pour redresser Carrefour
Le Point

Les chantiers de M.Plassat à la tête de Carrefour
Le Monde

Plassat a 3 ans pour remettre Carrefour sur les rails
Le Figaro

Georges Plassat, un affranchi pour sauver Carrefour
La Tribune.

Comment Plassat a préparé son arrivée à Carrefour
Le Figaro

Un « épicier » au secours de Carrefour
La Croix

Carrefour: nouveau directeur général délégué.
Le Figaro

C'est la rentrée des classes pour Georges Plassat !
agro-media.fr

CCE 13 mars 2012 sur l'OPA de Carrefour

OPA sur Guyenne et Gascogne

Le mercredi 13 mars 2012 à l'occasion du CCE extraordinaire sur l'OPA de Carrefour sur Guyenne et Gascogne, la CFDT a invité les salariés à un rassemblement.

But: lancer un message sur les conséquences du rachat par Carrefour et les inquiétudes du personnel

6 hypermarchés,
28 supermarchés,
1 siège
1 entrepôt

2000 salariés

OPA de Carrefour sur le groupe Guyenne et Gascogne : aucune restructuration d'ici un an

Le mardi 13 mars 2012 à 10h dans les locaux de la société à Labenne (40) , avait lieu le deuxième CCE extraordinaire de la société Guyenne et Gascogne

Les élus avaient à se prononcer sur l'avenir des salariés de Guyenne et Gascogne.

Les dirigeants de Carrefour étaient présents afin de répondre aux questions des élus

A l'appel de Jenofa De Lopeteguy déléguée syndicale centrale CFDT et Alain Courtade secrétaire du CCE, une mobilisation de tous les salariés a eu lieu.

La CFDT est le seul syndicat présent

*Guyenne et Gascogne (GG), visé par une OPA de Carrefour et dont les salariés redoutent la suppression du siège à Bayonne et d'un entrepôt dans les Landes, ne devrait être affecté par aucune restructuration pendant au moins un an, a-t-on appris mardi auprès de Carrefour et de source syndicale. Interrogé à l'issue d'un comité central d'entreprise (CCE) extraordinaire qui s'est tenu mardi à Labenne (Landes), où se trouve l'entrepôt, le directeur exécutif de Carrefour France, **Noël Prioux**, a indiqué que "Carrefour a plusieurs sièges, il faut nous laisser le temps d'étudier" le dossier.*

"Qu'il y ait un siège dans cette région (Aquitaine), ce n'est pas quelque chose qu'on rejette", a-t-il insisté, précisant que "4.000 personnes" travaillaient actuellement pour Carrefour "dans des sièges en dehors de Paris".

Le groupe a lancé le 14 février une offre publique d'achat (OPA) pour 493 millions d'euros, assorti d'une offre publique d'échange (OPE), toujours actives et visant GG.

*Le CCE "s'est tenu dans un bon dialogue. On va maintenir ce dialogue", a ajouté **M. Prioux,** alors que 200 salariés attendaient à Labenne la fin du CCE. "On est là pour les rassurer et pour inscrire un bon futur", a-t-il souligné.*

*"Ils ont été rassurants sur le fait que dans les 12 prochains mois, rien ne bougera au niveau de la société et des emplois. Au-delà, ils ne peuvent rien dire et nous donnent rendez-vous au premier trimestre 2013", a déclaré **Jenofa De Lopetegui,** déléguée CFDT, unique syndicat représentatif à GG.*

*Selon elle, **M. Prioux** a souligné le caractère "stratégique" de l'entrepôt de Labenne, proche de l'Espagne et qui emploie 180 personnes. "Il faut rester vigilants parce qu'ils ne pourront rien dire de plus tant qu'ils ne sont pas employeurs. Les acquis sociaux sont sauvegardés, au moins pendant un an", a-t-elle ajouté.*

*Elu CFDT au CE, **Patrick Sarraude** a jugé que Carrefour s'était montré "moins rassurant au niveau du siège" de Bayonne (80 salariés), redoutant des suppressions de postes "service par service, au niveau des petites structures".*

Guyenne et Gascogne, qui exploite six hypermarchés Carrefour et 28 supermarchés Carrefour Market, a réalisé en 2010 un chiffre d'affaires de 604 millions d'euros. GG emploie environ 2.000 salariés dans le grand Sud-Ouest. (AFP)

Les représentants Carrefour étaient présents dont Noël Prioux Directeur général France .

Guyenne et Gascogne co-détient avec Carrefour la société Sogara, qui exploite 13 hypermarchés et a réalisé un chiffre d'affaires de 1,6 milliard d'euros.

Les salariés de la Sogara sont gérés par Carrefour et bénéficient des accords Carrefour.

Les salariés de Guyenne et Gascogne étaient des franchisés et ne bénéficiaient pas des accords Carrefour.

Après l'OPA des négociations devront s'engager.

Le 14 février 2012, à 17 heures 30, Crédit Agricole Corporate and Investment Bank et Société Générale1, agissant pour le compte de la société Carrefour, ont déposé auprès de l'Autorité des marchés financiers un projet d'offre publique visant les actions de la société GUYENNE ET GASCOGNE.

L'offre publique d'achat (OPA) représente 493 millions d'euros soit 74,25 € par action GUYENNE ET GASCOGNE (coupon attaché) ;

Des actionnaires représentant 57,4 % du capital de Guyenne et Gascogne, dont la famille Beau (21,3 % du capital) et le fond First Eagle se sont engagés à apporter leurs actions à Carrefour.

- la Famille Beau(5), First Eagle Investment Management (agissant pour le compte des fonds et des comptes qu'il gère et Tocqueville Finance ainsi que les autres personnes physiques, représentant au total 49,7% du capital de GUYENNE ET GASCOGNE, se sont engagés à apporter leurs actions à l'offre publique d'échange subsidiaire ;

- Holding de Lisbonne s'est engagée à apporter ses actions à l'offre publique d'achat principale ;

- FCP Echiquier Patrimoine s'est engagé à apporter ses actions à l'offre, sans préciser la branche à laquelle elle apporterait ;

- la Famille Beau et First Eagle Investment Management (agissant pour le compte de certains fonds et comptes qu'il gère) se sont par ailleurs engagés à conserver pendant une durée de 12 mois les actions Carrefour qui leur seront remises en échange dans le cadre de l'offre publique d'échange subsidiaire. Il est précisé que ces engagements d'apport seront caducs de plein droit :

L'offre publique d'échange ***à titre subsidiaire*** *: remise pour 1 action GUYENNE ET GASCOGNE (coupon attaché) présentée de 3,90 actions Carrefour (coupon attaché) à émettre(2), cette offre subsidiaire étant plafonnée à un maximum de 4 986 786 actions GUYENNE ET GASCOGNE (soit 75% du capital de cette société, à la date du présent dépôt).*

Guyenne et Gascogne a indiqué son intention de distribuer un acompte sur dividende de 7 Euros, préalablement à la clôture de l'offre lequel ne donnera pas lieu à ajustement des termes financiers de l'offre.

La direction à la cantine avec la déléguée syndicale CFDT d'Anglet venue apporter le soutien de la CFDT Carrefour

REORGANISATIONS

Proximité, un concept qui met en danger le social !

Réorganisations, en veux tu en voilà!

Les hypermarchés Carrefour sont scindés en trois formats dont 39 en format proximité à l'objectif peu précis.

Beaucoup de rumeur sur ce nouveau concept.

L'ouverture de Carrefour Lyon-Confluence inaugure t-elle le nouveau Hyper 4358 m2 15000 références, 90% alimentaire et ouvert le dimanche matin Aubervilliers ouvert en 2011 est dans cette ligne.

Plus personne ne se retrouve dans tous les chantiers que depuis 2008 Carrefour met en place.

Certains sont abandonnés, d'autres suspendus, d'autres oubliés, d'autres modifiés… bref personne ne sait où on va !

Et dau détour d'un magasin on s'aperçoit qu'un projet oublié refait surface

Liste des restructurations

- Caisses libre-service, Scan' Lib, Tiroirs autonomes
- Pesée fruits et légumes
- Standards
- SAVR
- UVCI Boucherie et Boulangerie
- Carrefour Drive
- Bornes e-commerce
- Parcours clients 3
- Pôle multiservices
- Banque Carrefour
- Sièges sociaux
- TBO Frais généraux, PAM, réception
- MBC, ATTICA
- Décoration
- Nouveau Modèle organisationnel
- Nouveau concept EPCS
- Carrefour Planet

Liste des 39 hypers de proximité (9 % du CA)

Aire sur la Lys, Armentières, Aubervilliers, Bayeux, Beaune, Calais, Chalon Nord, Champs Sur Marne, Château-Thierry, Condé sur l'Escaut, Draguignan, Fécamp, Flers, Goussainville, Guéret, Hazebrouck, La Roche S/ Yon, Lesparre Medoc, L'Hay les Roses, Limay, Montereau, Nantes St Herblain, Niort, Orléans Place d'Arc, Paimpol, Paris Auteuil, Port de Bouc, Rethel, Romorantin, Segny, Sens Maillot, Sens Voulx, St Denis, St Lo, St Martin au Laert, Troyes Chap. St Luc, Vernon, Villejuif et Villeurbanne.

Rumeurs ?

Suivant une information en provenance de Carrefour Market (info encadrement market) une étude est en cours pour mettre les magasins Carrefour de proximité en Carrefour pour les rentables et en franchise pour les non rentables.

Château Thierry

La CFDT s'inquiète beaucoup de l'organisation hyper de proximité.

Le directeur va mettre une organisation maximaliste pour le magasin:

Mutation et suppression de postes managers caisse et boucherie.

2 managers zone marché 1 (boulangerie boucherie traiteur) et le second une mutation forcé d'un manager bazar (à qui on propose primeur et poisson)

1 manager bazar

1 manager PGC et PLS

1 manager paye qui prendra le poste de chef de caisse en plus

Sur le non alimentaire diminution importante du saisonnier.

Les salaries PGC sur le volontariat devront aller au rayon PLS de 5 h à 8 h.

"Les salariés retiennent leur souffle, partagés qu'ils sont entre l'envie de repartir de l'avant avec une nouvelle équipe de direction et la crainte de mesures nécessairement douloureuses".

Carrefour Lyon-Confluence

Ouverture de carrefour Confluence

Un nouveau Hyper (Aubervilliers le dernier date de 2011) permet de juger des choix de Carrefour dans ces concepts.

Celui de Lyon-confluence avec ces 140 emplois mérite de s'inquiéter de l'avenir des hypers de proximité .

Ouvert le dimanche matin

Principalement alimentaire

Petite surface

…

Voici un très bon article paru dans la Tribune sous la signature de Juliette Garnier journaliste .

Carrefour Confluence ouvre le 4 avril 2012

Le centre commercial sur 3 niveaux 100 enseignes dont 70 boutiques, un Novotel 4 etoiles de 150 chambres, 1500 places de parking (une partie réservée à l'hotel), un cinéma de 14 salles, un mur d'escalade, une salle de fitness et un ludopole, 25% de l'espace est dédié aux loisirs, 1500 employés , 15 restaurants, 21 enseignes exclusives à lyon dont Apple

A Lyon, Carrefour s'essaie au mini-hypermarché

L'enseigne vient d'inaugurer un nouveau magasin dans le centre commercial Lyon-Confluence qui fait la part belle à l'alimentation. Une nouvelle formule pour enfin relancer ses ventes en France?

Signe des temps : Carrefour n'est pas la locomotive du nouveau centre commercial Lyon-Confluence inauguré ce mercredi 4 avril par son député-maire, Gérard Collomb. Dans cet ensemble construit et géré par Unibail-Rodamco, l'enseigne d'hypermarché s'est fait ravir la vedette par les stars de la distribution du moment que sont Apple Store, Hollister ou le nouveau venu en France, Suite Blanco. « Le pôle loisirs est l'autre raison de venir à Lyon-Confluence », ajoute Guillaume Poitrinal, président du directoire de la foncière européenne. Dans ce projet qui a nécessité 300 millions d'euros d'investissement, les locataires dits de loisirs –UGC et ses 14 salles de cinéma, les 12 restaurants et le mur d'escalade Azium – constitueront le vrai moteur de ce monstre censé attirer 7 à 8 millions de personnes par an et engranger « 200 à

250 millions d'euros de chiffre d'affaires » d'ici à trois ans.

Un magasin compact de 4.358 m²

Il n'empêche. Dans ce quartier de logements et de bureaux en devenir, conçu sur une friche industrielle du bout de la presqu'île lyonnaise, coincé entre la Saône et le Rhône, Carrefour n'a pas à rougir. Il pourrait faire mouche avec un concept d'hypermarché compact, urbain, original. Il ne s'étend que sur 4.358 m², quand un hypermarché Carrefour peut atteindre 12.000 m². Et son offre se limite à 15.000 références, quand une grande surface peut en aligner 18.000. « A 90%, cette offre est dévolue aux produits alimentaires », explique à La Tribune son directeur de magasin, Bruno Lavaure. L'enseigne ampute ainsi son hypermarché de la majorité de son offre non-alimentaire dont les produits culturels, la mode, le jouet ou le gros électroménager. Car, désormais, elle ne fait plus le poids face à un spécialiste du jeu, tel Joué Club, ou même un nom réputé de la beauté et de la mode, tel Monoprix qui, à l'autre bout de la galerie, pour la première fois de tous les temps, exploite un magasin de 800 m² dépourvu de rayons alimentaires. Bref, Carrefour déclare forfait ici sur ce marché ultra-bagarré. Il se concentre sur ce pour quoi il est encore réputé : l'alimentation.

Faire ses courses en hypermarché, une corvée

A la manière d'une supérette, le magasin s'ouvre sur une vaste zone de fruits et légumes ceinturée des rayons traiteur, boucherie et de la poissonnerie. L'ensemble doit mettre en appetit et fidéliser les clients du quartier. L'aménagement doit aussi séduire tous ceux pour qui « les courses en hypermarchés sont une corvée, une perte de temps ». Les allées sont larges. Les meubles sont bas pour un repérage instantané. Les têtes de gondoles ont été rognées pour que les clients de petite taile puissent attraper les produits en promos sans gesticulation dangereuse. Et les caisses ont été équipées de nouvelles machines automatiques de rendu de monnaie, censées, entre autres, écourter le temps d'attente en caisse.

La peinture violine des Carrefour Planet

Est-ce là la formule gagnante de Carrefour pour rabibocher les Français avec ses grandes surfaces alimentaires ? Depuis des années, le groupe cherche une formule pour relancer ses ventes en hypers en France. En vain, pour l'heure. Carrefour Planet, concept lancé en 2009, n'a pas trouvé son public. Le distributeur a gelé son déploiement censé relancer 500 hypermarchés dans cinq pays. Il n'adoptera ce concept que dans 3 magasins cette année en France, après avoir rénové 29 de ses 231 magasins.

De ce concept validé par Lars Olofsson, ancien patron du groupe limogé en début d'année, le magasin de Lyon-Confluence ne garde que quelques idées. Parmi elles : la peinture violine de ses murs. C'est maigre. Georges Plassat, directeur général délégué de Carrefour qui a pris ses fonctions lundi 2 avril dernier, doit, maintenant, trouver une nouvelle formule. Il se murmure que les résultats des nouvelles enseignes de proximité de Carrefour, notamment sous l'enseigne Carrefour City, « l'impressionnent ».

Les très grands hypers Carrefour ont perdu 14% de leurs ventes en 4 ans

Est-ce à dire que cette grosse supérette pourrait être la source d'inspiration du futur hyper Carrefour ? On en retrouve l'esprit à Lyon-Confluence. A tel point que cette formule a belle figure sur 4.358 m². « Ce Carrefour est précurseur ; il préfigure de ce que demain sera l'hypermarché », croit savoir Guillaume Poitrinal. « Il s'agit d'un hyper de proximité et non d'un nouveau concept », nuance Bruno Lavaure.

En France, seuls 39 des 231 hypermarchés Carrefour relèvent de cette catégorie. Les autres dits d'attraction (131 magasins, soit 62% de ses ventes) ou les "très grands hypers" (35, soit 29%) exploitent des surfaces deux à trois fois plus grandes. Si ce magasin est un succès, comme il l'est à Aubervilliers, dans le centre Le Millénaire ouvert en 2011, Carrefour aura résolu une toute petite partie de ses problèmes : ses hypermarchés ne représentent que 9% de ses ventes en France, d'après des documents internes auxquels La Tribune a eu accès. Resterait alors à arbitrer sur les hypermarchés jugés trop grands dont les ventes sont en recul de 14% depuis 2007.

MAGASIN DE PROXIMITE

Visite CFDT à l'Haÿ les Roses

Magasin proximité Magasin pilote ?

Lors du CCE du CCE du 10 février, Noël Prioux a présenté la nouvelle organisation des hypermarchés en 3 formats : Proximité, attractifs et grands Hypers.

Au sujet du format proximité (environ 6000 m2 et en dessous), il avait mentionné le magasin de l'Haÿ les Roses.

Parallèlement, l'équipe CFDT de l'Haÿ les Roses nous a alerté sur les importants changements en cours dans le magasin.

Ne disposant d'aucune informations de la direction nationale, la CFDT a décidé de se rendre sur place afin de constater de visu les changements.

Carrefour L'Haÿ Les Roses - 6526 m2 - un drive adossé - 273 salariés (337 en 2006).

Kathy Dias - DS CFDT interpelle la direction sur les changements opérés dans son magasin lors de la coordination CFDT de février 2012

Sylvain Macé (Délégué syndical national CFDT et Représentant syndical au CCE) s'est rendu au magasin de L'haÿ les Roses qui met en place un nouveau concept dont le projet multiservice qu'on avait oublié.

Les 35 magasins qui sont dans le format proximités (dont fait partie l'Haÿ les Roses) sont particulièrement concernés.

Le total de surface alimentaire passe de 54,32% à 58,83% Le total non alimentaire passe de 38,23% à 31,37%. Cette différence peut avoir des conséquences à l'avenir puisque les ouvertures du dimanche sont autorisées le dimanche matin pour les établissements de vente de denrées alimentaires au détail (article L 3132-13 du code du travail). Ainsi l'hypermarché Carrefour de Champs sur Marne est ouvert le dimanche matin

Le délégué syndical national CFDT a pu constater de visu le très bon travail que fait Cathy notre déléguée syndicale et son équipe. Une très bonne tenue et une analyse des documents lui permet de suivre l'évolution du magasin.

Bref une section dont on entend pas souvent parlé mais qui fait un bon travail sur le terrain (63% des voix face à la CGT)

Rencontre du directeur

La section syndicale CFDT de l'Haÿ les Roses et Sylvain Macé (Délégué syndical national et Représentant syndical au CCE) ont rencontré le directeur du magasin.

Yannick Menestret, un directeur adepte du dialogue (ce

Impact social

Suppression de près de 500 m2 de non-alimentaire

qui n'est pas toujours le cas dans les magasins), nous a expliqué l'objectif de ces travaux. L'accueil fut cordial et nous avons eu une discussion a bâton rompu sur la situation économique et sociale de l'entreprise.

Selon lui, le magasin de l'Haÿ les Roses était déjà programmé pour une transformation du type « planet-light » avant le projet de Noël Prioux. L'hyper ne sera donc pas estampillé « Planet », mais on en retrouve de nombreux composants (voir photos). Il est effectivement probable que la transformation de l'Haÿ Les Roses soit observée à la loupe, sans que le concept ne soit cependant dupliqué à 100% dans les 34 autres hypermarchés du format proximité, chacun ayant ses spécificités (le mot « magasin test » n'a jamais été prononcé...). L'objectif étant de rentabiliser un format qui marche chez tout le monde sauf chez nous !

Après avoir donc entendu les arguments de la direction, la CFDT a procédé à sa propre analyse quant à l'impact de ce « projet » sur l'emploi et les conditions de travail.

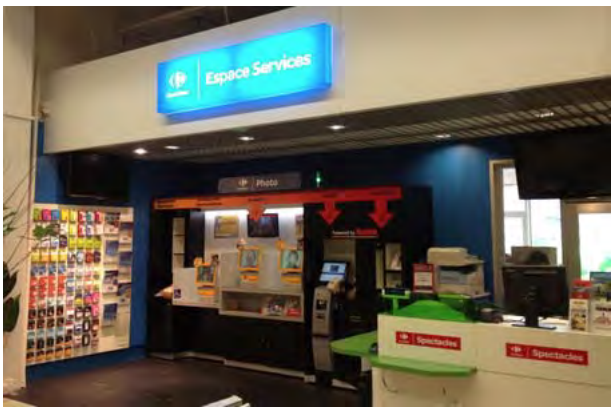
Visite de magasin

Polygone or et la radiotéléphonie

Premières victimes de ce remodeling : le polygone or et la radiotéléphonie qui disparaissent. Soit 5 salariés à reclasser !

Ces reclassements se sont faits sans GPEC (aucune information n'a eu lieu en CCE), mais en concertation avec l'équipe CFDT et la Direction. Résultats: 1 reclassement à l'EPCS, 1 en caisse centrale, 1 au textile et 2 à l'espace services/SAV.

Les salariés disent y avoir trouvé leur compte. Cependant, cette logique risque de trouver ses limites si d'autres suppressions de postes interviennent, ce qui semble probable.



moins 500 mètres carrés

C'est près de 500 m2 de non-alimentaire qui sont en train de disparaître. Tous les rayons sont concernés : maison, auto, papeterie, sports, EPCS, jouets, textile etc… Avec un record pour le rayon culture qui a perdu plus de 100 mètres carrés !

Ces disparitions de m2 se font donc en grande majorité au profit de l'alimentaire, et particulièrement de la zone marché, mais aussi du PGC et de la zone Beauté Santé Bien-Etre.

Autre point marquant, un important recours au libre-service. Par exemple, le rayon poissonnerie a ainsi perdu 2 tables sur 7.

Points plus positifs : la mise en place de l'espace services (2 reclassements), et l'ouverture de la boucherie trad. (3 intérimaires pour l'instant, difficile de trouver des candidats).

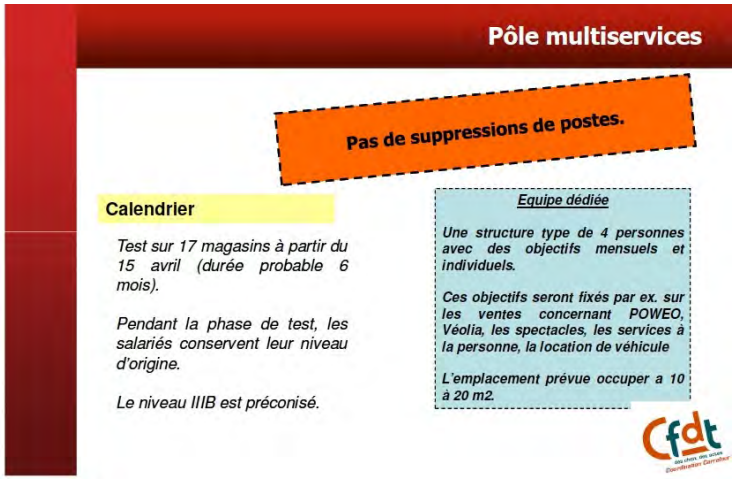
Conséquence de l'extension de la zone marché, le libre-service de la boulangerie va être déplacé, et un mur élevé devant le labo pour le fermer. Ainsi les clients ne verront plus les professionnels au travail.

Les salariés vont devoir remplir des chariots dans le labo puis aller faire la mise en rayon externe. Or, ils n'ont pas dans le laboratoire la place de circuler et la direction ne veut pas refaire complètement le labo, cela va donc être très compliqué et ne va pas améliorer les conditions de travail.

Un problème similaire se pose pour la charcuterie...

Espace services

Projet apparu en 2009**,** l'espace multiservices, refait surface. L'espace service (nouvelle appelation) comprend les tirages photos sur bornes, la vente de cartes cadeaux, la



billetterie spectacles (le magasin n'a pas de stand Carrefour Voyages), la location de véhicule et bientôt un « point retrait » pour les colis (style Kiala).

Le service accueille donc 2 salariés reclassés, et a la particularité d'être combiné au SAV. Un salarié s'occupe des deux stands et passe d'un comptoir à l'autre par une porte vitrée, ce pose quelques problèmes d'organisation et de sécurité !

La section CFDT revendique des embauches dans ce nouveau service pour couvrir l'amplitude et les absences.

Si la logique de ce concept s'étend au reste des hypermarchés de ce format, les sections syndicales vont devoir s'emparer des problèmes de GPEC, de conditions de travail, de modifications de l'organisation.

A L'Haÿ Les Roses, la CFDT a pris le problème à bras le corps, informé et sollicité ses délégués nationaux, ce qui nous permet d'anticiper et d'offrir à nos équipes et aux salariés concernés le niveau d'information que la direction générale nous refuse habilement. Cela doit changer !

La GPEC n'a pas été déclenchée à L'Haÿ les Roses. La direction générale nous refait-elle le coup de Villiers en Bière (nouveau modèle opérationnel) ou dans un premier temps aucune information n'avait été transmis au CCE…

Revient-on a une gestion des emplois à l'ancienne = une bonne équipe syndicale + un directeur social = de bons reclassements ?

Dans le cas contraire… du sang et des larmes ?

Est-ce cela que l'on appelle une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ?

Le secteur EPCS refait à neuf mais amputé de la radiotéléphonie

Le laboratoire boul/Pat disparait de la vue des clients.

FERMETURE

Déménagement à Brest

Méthode de voyou chez Carrefour !

Le labo viennoiserie à 14H

Le labo viennoiserie à 5 H

Ca commence par une discussion sur les horaires de travail et ça finit par le déménagement en catimini du laboratoire viennoiserie de la boulangerie/patisserie.

Le tout sans aucune concertation avec les élus et le personnel.

Ca se passe chez Carrefour à Brest

Le 14 mars réunion avec le directeur au rayon Boul/Pat pour un soit disant changement d'horaire afin de regagner du chiffre et pour prôner la qualité et la fraicheur des produits.

Après deux heures d'échange sur les horaires que la direction veut modifier elle annonce qu'elle va supprimer les machines (donc le poste de travail) et que le rayon va passer en surgelés (fraicheur des produits !!!).

Deux ouvriers professionnels seront dispatcher en boulangerie et en patisserie et le laboratoire viennoiserie sera transformé en bureau pour le niveau 4. Cela évitera de remplacer les accidents de travail et nous gagnerons sur les frais de personnels !

Bien sur pas de présentation au CHSCT, ni au C.E !!.

En quittant le magasin à 14h, un délégué a la bonne idée de prendre des photos du labo avec les machines !! De retour de bon matin surprise le laboratoire est vide. Drôles de façon d'être un endroit ou il fait bon travailler. A quand le déménagement des caisses la nuit par des gros bras pour mettre en place les caisses automatiques ?

C'était sans compter sur la réactivité des élus CFDT !!

La section syndicale n'est pas resté sans réagir affichage, communiqué de presse…

Suite à une réunion extraordinaire du C.E et du CHSCT un vote demande d'intervention de l'inspection pour un constat du délit d'entrave.

La Direction des Relations Sociales appelée par nos soins n'était au courant de rien !!!

La direction du magasin bien "marri" (un délit d'entrave c'est une plainte au pénal et la prison est au bout de la procédure) tente de rattraper, un peu tardivement le coup et de faire renoncer les élus au délit d'entrave.

Il semblerait qu'un fichier national contient la procédure de ce projet que la direction de Brest a tenté de mettre en place en faisant le forcing. La fiche stipule que la viennoiserie est bien externalisée et a été remis aux responsables lors d'une formation métier.

L'inspecteur du travail demande des comptes à la direction.

A suivre…

Selon les informations qui nous parviennent de différents magasins cette méthode "à la hussarde" semble de plus en plus employée.

A Monaco les délégués posent une question sur le surgelé boulangerie

Aucun respect de la loi , ni des accords signés (GPEC)

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTE

Je suis saisie par le syndicat CFDT services et par les élus CFDT de votre magasin au sujet de la réorganisation de l'activité Boulangerie pâtisserie.

Il apparaît que la décision a été prise d'arrêter la fabrication de la viennoiserie et d'avoir recours à des produits surgelés.

Cette réorganisation s'est traduite notamment par une présentation de projets de changements d'horaires en réunion de rayon le 9 et 14 mars et par le déménagement des outils de production qui ont été stockés dans les réserves le 14 mars.

Ces changements qui touchent aux conditions et à l'organisation du travail ont été réalisés sans information et consultation du CHSCT ni du comité d'entreprise.

Or l'article L4612-8 du code du travail énonce :
« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. »

Or l'article L2323-27 du code du travail prévoit
« Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.
A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis.

La consultation des instances doit toujours être préalable aux mises en œuvre des décisions et aux informations réalisées en direct auprès des salariés.

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL DU 9 MARS 2012

1. Au rayon boulangerie-pâtisserie, de plus en plus de produits non fabriqués par les ouvriers professionnels sont mis en vente dans ce rayon, notamment des produits surgelés qui sont seulement cuits dans le laboratoire et des produits finis qui sont seulement conditionnés. Comptez vous accentuer cette pratique et est-ce qu'à terme vous comptez supprimer les laboratoires et les ouvriers professionnels qui vont avec ?

De nouveaux produits surgelés ont été mis en vente mais il s'agit de produits complémentaires car la production par les techniciens de fabrication n'a pas été touchée. Il peut également s'agir de nouvelles références mises en marché par la fille métier. Il est possible qu'à l'avenir des choix soient opérés entre la fabrication sur place et le surgelé ;les heures ainsi récupérées pourront être redéployées pour une fabrication sur place sur d'autres produits qui devront renforcer l'image de qualité de l'enseigne Carrefour et de professionnalisme des collaborateurs.

Commentaire Syndicat du Commerce

La production des techniciens de fabrication est touchée, puisque de plus en plus, nous avons recours à du surgelé cru pour les croissants, les pains au chocolat, les pains aux raisins, les torsades aux chocolats, les croissants abricots que nous cuisons, mais que nous fabriquons de moins en moins, ce qui démontre que l'argument de la direction est faux !

Les nouvelles références, avancées par la direction, sont peut être fondées, et certains produits surgelés comme les beignets ou donuts peuvent élargir une gamme.

Néanmoins des produits surgelés cuits, comme des tartes au citron ou des baba au rhum au milieu des produits fabriqués maison ne nous semblent pas élargir cette gamme, mais plutôt baisser la qualité de l'image fraîcheur proposée !

Nous avons entendu parler de ce projet au CCE de Continent 2001 en avril 2009 dans le cadre d'un test sur 6 magasins concernant le développement du cru-surgelés au rayon boulangerie. Depuis pas de nouvelles et en tout état de cause Brest n'était pas concerné !!

Extrait du PV du CCE Continent 2001

Information sur un test concernant le développement du cru- surgelé au rayon boulangerie

Philippe BERNARD

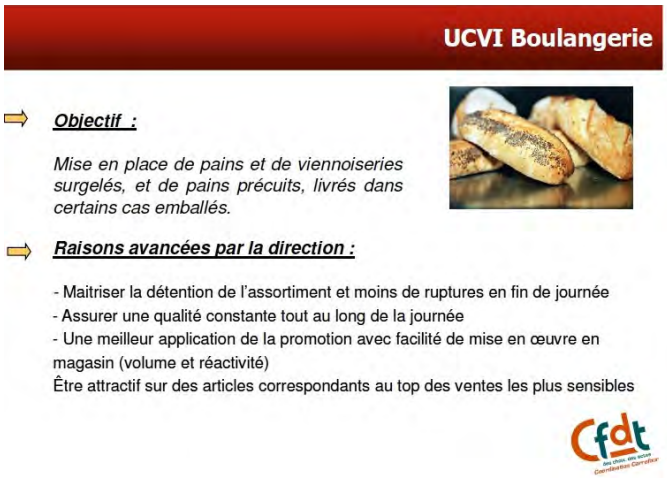
Le concept que nous suivrons reste celui de la transformation sur place s'agissant de la boulangerie-viennoiserie. Cependant, dans certains petits magasins, nous éprouvons quelque difficulté à proposer une offre de qualité constante. Nos clients jugent aujourd'hui que nos prix sont mieux placés que ceux de la concurrence et que la qualité de nos produits est équivalente. Globalement, le rayon boulangerie-pâtisserie est bien noté par les clients – mais moins bien qu'en 2006-2007. L'offre est jugée suffisamment diverse, même si les clients expriment une demande de nouveautés.

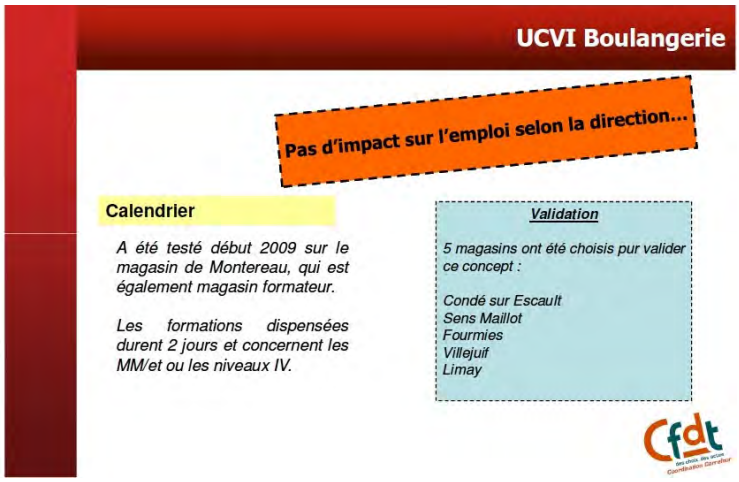
Le modèle que nous entendons déployer dans le cadre du test est celui de Montereau. Pour le pain blanc, le magasin reçoit un pâton surgelé qui passe en chambre de pousse. S'agissant du précuit, le pain est expédié déjà formé au magasin. Il reste au magasin à le cuire, à l'emballer et à le mettre en rayon. Concernant la viennoiserie, comme pour le pain blanc, le magasin reçoit un pâton.

S'agissant de la pâtisserie, le produit reçu est surgelé. Selon la catégorie de produits, il est soi décongelé et mis en rayon, soit finalisé (le « Trianon », par exemple), soit véritablement assemblé et fini (la tarte aux fraises, la charlotte aux framboises ou le mille-feuilles)

Ce concept permet de gérer les volumes avec plus d'anticipation, d'obtenir une qualité régulière, de réduire les coûts d'investissement, de conserver les actifs existants et de traiter des petits volumes au besoin, ce qui permet d'être plus réactifs. En contrepartie, il suppose une capacité de stockage en chambre froide négative importante. Du point de vue du client, l'offre est inchangée. L'assortiment est identique ; les gros conditionnements restent présents ; les catalogues restent communs entre magasins fabricants et non fabricants ; la charte signalétique est respectée.

C'est pour cela qu'à des fins d'homogénéité, nous testons le concept sur plusieurs petits magasins. Par ailleurs, Montereau est aujourd'hui le seul magasin référent. J'entends par-là un magasin dont le rayon boulangerie engendre un chiffre d'affaires de moins de 2 millions d'euros par an. Cinq magasins ont été désignés pour accueillir le test : Condé sur l'Escaut, Sens Maillot, Fourmies, Villejuif et Limay. Avant toutes choses, il est procédé à un diagnostic du rayon. Ensuite, une phase de formation est ouverte, car contrairement aux idées reçues, la cuisson d'un pain surgelé demande une qualification. La formation dure pendant deux jours. Nous ne savons pas si les heures travaillées diminueront. Jusqu'à début mars, la charlotte aux framboises était livrée entièrement prête. Aujourd'hui, elle doit être assemblée en magasin. Cet exemple montre que diverses options restent ouvertes. Les avancées qualitatives réalisées par les industriels ne doivent pas être occultées, notamment en matière de surgelés. Nous visons aussi la présence de nos produits pendant toute la journée, pour répondre aux attentes de nos clients.





MASSY

Un site pour le groupe Carrefour

Le nouveau siège social sort de terre !

Carrefour gèle les embauches dans ses sièges

Dans une lettre en interne, envoyée le 26 mars 2012, Lars Olofsson, annonce le gel des embauches, "jusqu'à nouvel ordre", dans les différents sièges du groupe en France.

Cette décision, finalement sans surprise tant on connaît les difficultés auxquelles Carrefour est confronté en France, inquiète bien évidemment les syndicats.

D'autant que les rumeurs de plan social sont revenues en force depuis le début de l'année et l'annonce de l'arrivée de Georges Plassat à la tête de Carrefour.

Des rumeurs d'ailleurs à chaque fois démenties. Il n'est d'ailleurs question, pour l'heure, "que" d'un gel des embauches affectant les sièges de Carrefour, et pas les magasins, pour lesquels "les recrutements (...) seront maintenus selon la procédure habituelle en vigueur."

LSA

Le campus Carrefour

Depuis sa décision lors du conseil d'administration du 12 octobre 2010 l'objectif de la direction de regrouper les salariés sur un site unique afin de réaliser des économies sur l'immobilier avance de bon train.

C'est dans le quartier d'affaires Atlantis de Massy, au lieu-dit « Les Petits Champs Ronds » – avenue de Paris, que se construit le futur siège mondial de Carrefour. Cette adresse n'est pas loin la gare TGV Massy et de la gare de RER Massy Palaiseau (RER B et RER C), ainsi que de la grande gare routière de Massy.

4200 salariés venues des différents sièges (Evry, Massy, Les Ullis, Boulogne…) s'installeront en 2014 dans ce siège s'étendant sur 86 000 m2, équipé de 1900 places de parking, d'un restaurant de 1160 places, d'une salle de fitness, d'une brasserie, une conciergerie et autres services…

Eiffage Construction construit le siège mondial de Carrefour.

L'immeuble sera loué pour une durée de 12 ans par Colmabu SAS une filiale de Colony capital (notre actionnaire référent dont le représentant Sébastien Bazin siège au conseil d'administration) pour un coût de 21 millions d'euros hors taxeset hors charge. Ce loyer sera ajusté en considération du nombre de m² de surface locative réelle. Ce loyer, payable trimestriellement d'avance, sera indexé sur la variation de l'indice INSEE construction. Par ailleurs, une franchise de loyer de douze mois est consentie à Carrefour à compter de la date de prise d'effet du bail.

Un service drive pour les salariés des sièges

A Boulogne-Billancourt siège du PDG

J'adore et je le veux dans mon magasin !

Pour le repos des travailleurs de Boulogne…

Un concept à développer en magasin ?

CFDT toujours gagnante

Smic et rémunération des temps de pause : la Cour de cassation clôt le débat

Smic et rémunération des temps de pause : la Cour de cassation clôt le débat

Par deux arrêts du 21 mars, la chambre sociale de la Cour de cassation réitère la solution posée en 2010 selon laquelle les primes rémunérant des temps de pause véritables n'ont pas à être prises en compte pour vérifier si le salarié est au moins payé au niveau du smic.

Liaisons sociales le journal spécialisé dans le droit du travail; magazine que lit tout bon juriste ne connait pas Carrefour. L'entreprise n'entend pas clore le débat juridique et envers et contre tout refuse d'applique la loi.

LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

n° 18071
Mercredi 28 mars 2012

// l'actualité

RÉMUNÉRATION

Smic et rémunération des temps de pause : la Cour de cassation clôt le débat

Après la décision de la chambre sociale de la cour de cassation confirmant le 19 janvier la condamnation de Carrefour à Chatres (action CFDT) les juges confirment le 21 mars par deux arrêts les jugements concernant les magasins de Moulins (action CGT) et Saint Jean de Vedas (action CFDT).

Ces jugements confirment les arrêts de la chambre criminelle de la cour de cassation le 15 février 2011 pour Givors et Ecully (actions CGT et CFDT) et le 22 novembre 2011 pour Angers et Cholet (actions CFDT).

Nous en sommes donc à 7 jugements en cassation perdus par Carrefour et aucun de gagné. Combien en faudra t-il encore pour que Carrefour paye son dû à ses salariés.

Justice. Des salariés de Carrefour aux Prud'hommes

Forts d'une première victoire, 25 salariés de Carrefour assignaient, hier, leur employeur devant les Prud'hommes. Ils seront 79, le 9 mai, à réclamer la régularisation de leur situation.

Le sort des 25 salariés sera fixé le 9 mai, le même jour que leurs 54 collègues soutenus par la CGT.

Début septembre, le tribunal de police de Quimper avait lourdement condamné Carrefour pour non-respect du Smic. Une irrégularité constatée pour un mois de salaire, d'après un procès-verbal de l'inspection du travail. Depuis, l'enseigne de grande distribution a fait appel. Comme elle le fait systématiquement dans les nombreux procès qui l'opposent à ses salariés. Les 25 employés, toujours soutenus par la CFDT, n'entendaient pourtant pas en rester là. Après une première audience de conciliation, le 21 septembre, le dossier devait être jugé hier par le conseil de prud'hommes. L'audience a été renvoyée à la demande de l'avocat des salariés.

« Carrefour joue la montre. La société était en mesure de présenter son argumentaire qu'elle présente devant toutes les juridictions de France. Elle a attendu le dernier moment », soulignait, hier, Me Le Guillou-Rodrigues.

Smic, nettoyage des tenues…

Dans ces conditions, les prud'hommes examineront le dossier le 9 mai. À commencer par la question du respect du Smic, cette fois pour les cinq années ayant précédé la visite de l'inspection du travail. À ce titre, les salariés réclament de quelques dizaines à plus de 4.000 € d'arriérés, ainsi que des dommages et intérêts.

Interrogé hier, Pierre Grosjean, le directeur de l'hypermarché, a rappelé la position de Carrefour sur la question: « La politique de rémunération a toujours été de garantir une rémunération supérieure au Smic ».

Fort de la récente jurisprudence - la condamnation de Carrefour Chartres confirmée par la cour de cassation - les salariés entendent obtenir également un dédommagement pour le nettoyage des tenues de travail, chiffré à près de 8.000 € pour cinq ans. Quatre des 25 salariés, vendeurs en électroménager, sollicitent par ailleurs la régularisation de leur garantie de rémunération. Une prime qui n'aurait jamais été versée.

Des questions pourtant balayées de la même façon pour leur nouveau directeur. « Les dispositions légales prévoient une prise en charge du nettoyage des tenues de travail pour les seules tâches salissantes ». Quant à la garantie de rémunération, « le versement de la prime est lié à leur objectif ».

« Gagner du temps »

Des revendications nationales. Elles seront soulevées, le 9 mai, par 54 autres salariés quimpérois de l'enseigne, soutenus pour leur part par le syndicat CGT.

Des questions qui valent de multiples condamnations de Carrefour, systématiquement suivies d'appel. « Ils essayent de gagner du temps. D'ailleurs, les discussions ne portent plus seulement sur les questions de responsabilité, mais sur les sommes », constate Patrick Mayeur, délégué syndical CFDT du magasin quimpérois.

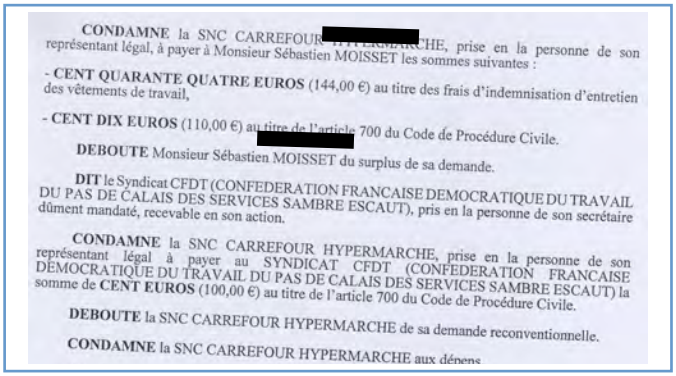
Jean Le Borgne

Valenciennes

En lisant le jugement du 26 mars pris par le Conseil de prud'homme de Valenciennes, les salariés ont du se demander où était la motivation juridique de la décisions sur la non application du smic. Les conseillers auraient du mieux relire les décisions de la cour de cassation, cour qui dit le droit.

Les salariés sont déboutés de leurs demande concernant le smic "faute d'éléments de sa demande de rappel de salaire". Elements qui sont les mêmes dans toutes les instances où la CFDT plaide.

Carrefour est condamné à verser à chaque demandeur la somme de 144 euros à titre d'indemnisation d'entretien des tenues de travail (2,40 euros par mois sur 5 ans) auquel s'ajoute 110 euros au titre de l'article 700.



CONDAMNE la SNC CARREFOUR [redacted] CHE, prise en la personne de son représentant légal, à payer à Monsieur Sébastien MOISSET les sommes suivantes :

- **CENT QUARANTE QUATRE EUROS** (144,00 €) au titre des frais d'indemnisation d'entretien des vêtements de travail,

- **CENT DIX EUROS** (110,00 €) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

DEBOUTE Monsieur Sébastien MOISSET du surplus de sa demande.

DIT le Syndicat CFDT (CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL DU PAS DE CALAIS DES SERVICES SAMBRE ESCAUT), pris en la personne de son secrétaire dûment mandaté, recevable en son action.

CONDAMNE la SNC CARREFOUR HYPERMARCHE, prise en la personne de son représentant légal à payer au SYNDICAT CFDT (CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL DU PAS DE CALAIS DES SERVICES SAMBRE ESCAUT) la somme de **CENT EUROS** (100,00 €) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

DEBOUTE la SNC CARREFOUR HYPERMARCHE de sa demande reconventionnelle.

CONDAMNE la SNC CARREFOUR HYPERMARCHE aux dépens

Quimper

Audience le 28 mars au conseil de prud'homme suite à l'action de la CFDT sur le smic, le nettoyage des tenues de travail et al garantie de rémunération des vendeurs.

L'audience de jugement aura lieu le 9 mai Carrefour adressant, comme à son habitude, ses conclusions en retard

Labège

Le 1er mars 25 salariés ont déposé un dossier devant le conseil de prud'homme de Bordeaux

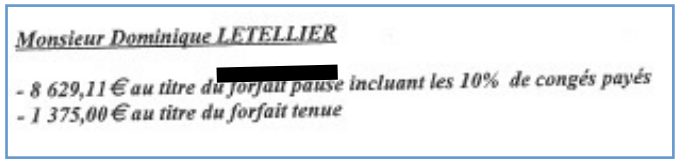
Avranches

C'est avec satisfaction que les 47 salariés du petit magasins d'Avranches qui, avec la CFDT, avaient assigné Carrefour pour non respect du smic ont entendu le 15 mars 2012 les conseillers prud'hommes faire droit à leurs demandes.

Les sommes obtenus pour le non respect du smic vont de 8629 euros à 1000 euros plus 1000 euros de dommages et intérêts et 200 euros au titre de l'article 700 par salarié.

Sur l'entretien des tenues de travail ils reçoivent chacun 1375 euros (25 euros par mois sur 11 mois de rappel pour une période de 5 ans (maximum possible du rappel).

A remarquer que 5 salariés ni présents, ni représentés ont été déboutés de leurs demandes, ce qui fait cher l'absence !!



Monsieur Dominique LETELLIER

- 8 629,11 € au titre du forfait pause incluant les 10% de congés payés
- 1 375,00 € au titre du forfait tenue

Nevers

Le 19 mars 40 salariés déposent un dossier devant le conseil de prud'homme.

Quelques informations d'ici et de là

Wasquehal, suite

Lors de notre dernier Hyper nous dénoncions la démarche du directeur décidé à montrer du doigt les absents.

Après intervention de la CFDT il a modifié son panneau est en lieu et place d'une figurine représentant une silhouette il a représenté des malades alités avec un un thermomètre dans la bouche .

On comprend que se sont bien les salariés en arrêt de travail justifié qui sont la cible du directeur.

A quand la désignation précise des salariés en longue maladie pour un cancer ou un TMS ou autre fadaises.

Portet sur Garonne

4 syndicats unis pour dénoncer le climat social et la baisse des effectifs dans leur magasin .

Ce magasin, ex plus grand d'Europe, est passé Carrefour Planet et a été amputé de 6400 mètre carré en 2010

Carrefour Portet sur Garonne
22 Mars 2012

DECLARATION POUR LA REUNION CE DU 22 Mars 2012

CFDT , CGT , FO , CGC s'inquiètent de la baisse des effectifs du magasin de Portet sur Garonne, 518 au CE de Février et 509 sur l'ordre du jour remis le 19 Mars 2012.

Jamais l'effectif du magasin n'a été aussi bas !!!

Monsieur Finot, prédécesseur de Monsieur Auzou avait déclaré dans ce même CE , devant les mêmes élus que l'effectif minimum selon lui pour faire fonctionner le magasin de Portet ne pouvait être en dessous de 530 personnes.

Nous alertons la direction sur :

--Les dégradations des conditions de travail , liées à un effectif trop bas.

--Les risques psychosociaux (stress,management,horaires et cadences ...) sans oublier qu'une très grande partie du personnel arrive en fin de carrière avec ce que cela implique physiquement, alors que les accords seniors prévoient l'inverse.

Les non respects de la Convention Collective qui pourraient découler de cette structure du personnel. (pauses, départs, congés, repos, modulation, amplitude ...)

La logique des ratios de frais de personnel a une limite, celle de la santé des salariés qui relève de la responsabilité de la direction !!!

CFDT , CGT, FO , CGC ne manqueront pas de dénoncer tous les dysfonctionnements liés à cette situation.

Nous sommes tous prêt à aller plus loin s'il le faut TOUS ENSEMBLE !!!

Bassens

Cette salariée fait une demande de Congé individuel de formation (CIF) et quitte provisoirement l'entreprise pendant 6 mois.

A son retour elle demande conformement à la loi à rendre son poste à savoir "le coffre" où elle a été remplacée pendant la durée de son absence.

Refus de l'entreprise qui lui annonce que la personne qui la remplace restera à son poste et qu'elle est affectée au SAV ceci sans respect des délais.

L'intervention des responsables syndicaux et le rappel à la loi n'y fait rien.

la CFDT a donc demandé à l'inspecteur du travail d'intervenir. La salariée concernée étant élue DP, salariée protégée l'employeur est doublement en faute et la discrimination n'est pas loin !

Triste de voir que "qui va à la chasse perd sa place" semble la seule logique de l'entrerpise.

Saint Pol sur mer

L'ambiance dans le magasin n'est pas au beau fixe

Pour des broutilles (erreur d'affiche mise à pied, absence de 15 mn) des personnes qui ont plus de 28 ans de service reçoivent des sanctions

Les salariés qui se sont trouvé en arrêt travail, sont attendu à leur retour par le manager pour se justifier sur le motif de leur arrêt

Au service caisse ont fait signer les écart de caisse qui ont eu lieu 1 voir 2 mois auparavant

Suite au pression des salariés démissionnent évitant ainsi à Carrefour la mauvaise publicité d'un licenciement.

Elections

Quand vous voulez gagner les élections de CHSCT une bonne méthode, vous oubliez de convoquer les élus CFDT. C'est ainsi qu'on procède à **Wasquehal**. Résultat des courses la CFDT n'obtient aucun élu et FO part avec trois élus. N'ayant pas réussit à faire comprendre l'illégalité de cette méthode la CFDT a donc saisi le tribunal et l'avocat a adresssé ses conclusions émaillées de quelques rappel àla loi. Un responsable Carrefour serieux s'est-il réveillé ? Carrefour a préféré éviter les foudres du juge et de nouvelles élections ont été programmées.

Voici quelques temps c'est à **Saint Pol sur mer** que le directeur voulait refuser le suppléant qui remplaçait la titulaire démissionnaire. La CFDT (majoritaire) dans ce cas n'avait aucun élu au CHSCT lors de cette élection partielle. Là aussi il avait tort et une intervention bien placée a remis tout en ordre.

A quand une formation pour des directeurs compétents socialement et commercialement !

Monaco

Vous pouvez travailler dans le Carrefour le plus rentable de France et être les salariés les moins bien payés de France. Carrefour compte le chiffre d'affaire Monégasque dans les magasins français pourquoi dans ce cas ne donne t-il pas les avantages des accords Carrefour aux salariés français et italiens qui travaillent à Monaco (les monégasques travaillent dans des emplois réservés) .

5% de différence de salaire, voici le challenge des négociations 2012 à Monaco. Sinon il reste le Casino !!!!

Monluçon

Après Chartres, Thionville, Etampes, Villiers en Bière, Mérignac et suite à l'enquête "Dessine-moi le travail" la section CFDT de Montlucon a organisée le 29 mars son assemblée générale afin de donner les résulats et répondre aux questions.

30 personnes étaient présentes sur un effectif de 200 salariés. Très bonne perception de la part des salariés présents, ils disent (presque) tous que c'était génial, qu'ils ont apris beaucoup de choses, que ça n'avait jamais été organisé, et qu'il faudra le refaire. Certains disent au vu de ce qu'ils entendent de la part de ceux qui y ont participé, qu'ils regrettent de ne pas être venus.

Corinne la déléguée syndicale CFDT appréhendait beaucoup cette journée mais les encouragements de ces collègues et le debriefing avec l'équipe CFDT la pousse à aller plus loin maintenant "on refera la même chose l'année prochaine à peu près à la même date, après la paritaire".

A l'issue de cette rencontre accompagnée de Sylvain Macé délégué syndical national ils ont rencontrés le directeur pour un échange et un tour d'horizon.

Ainsi l'heure de fermeture est depuis fin janvier à 21h toute la semaine, au lieu de 21h30 auparavant, les caissières apprécient beaucoup

Bravo à Corinne et son équipe qui ne se laissent pas décourager par la difficulté de réunir les salariés.

Mutation

La CFDT a signé en 2011 un accord qui prévoit un dispositif d'accompagnement à la mobilité

"La Direction s'engage à prendre des mesures relatives à l'accompagnement de la mobilité des salariés afin de concilier vie familiale et vie professionnelle. Dans ce cadre seront favorisées les mutations entre magasins. Une priorité sera donnée aux salariés de catégorie « employés ou agents de maîtrise » sollicitant une mutation pour les raisons suivantes : suivi du conjoint muté(e) (conjoint, concubin ou pacsé), - rapprochement familial (de ses parents ou de ses enfants).

Dès lors qu'un poste en CDI est ouvert, cette mutation sera réalisée dans les 3 mois qui suivent la demande écrite du salarié.

Pour les membres de l'encadrement faisant l'objet d'une convention de détachement dans le cadre d'une mission à durée déterminée, la Direction s'engage à ce que le collaborateur qui le souhaite puisse à l'issue de sa mission être réaffecté au sein de sa région Carrefour précédant son détachement. Dans ce cadre, une réaffectation sera recherchée prioritairement au sein du magasin d'origine.

Afin de garantir une meilleure efficacité à l'accompagnement à la mobilité et à l'accès au logement des salariés, la Direction étudiera, via le dispositif Action Logement, les différents leviers possibles. Un indicateur de suivi des demandes de mobilité des salariés sera mis en place. Un point annuel sur l'évolution des demandes de mobilité des salariés sera présenté lors de la Commission Emploi."

Alors qu'on nous explique pourquoi cette salariée qui souhaite rejoindre ses enfants écrit à la direction Carrefour:

Après maints courriers depuis 2 ans concernant ma demande de mutation dans le cadre du rapprochement familial, après interventions du délégué syndical central CFDT auprès de la DRS je suis aujourd'hui contrainte de constater que mon dossier n'a pas évolué d'un pouce. Un seul entretien pour le magasin de Lyon Confluence le 20 février dernier avec une réponse négative de la direction, pour des raisons évasives. Pourtant j'exerce le métier d'assistante de caisse depuis 28 ans dans la Société Carrefour. Vous avez signé avec les partenaires sociaux de l'entreprise des accords de mutation, plan Seniors etc... qui hélas ne sont pas respectés.

Discrimination vis à vis des séniors et des syndicalistes. Effectivement quand on a plus de 55 ans et qu'on est déléguée CFDT notre profil n'intéresse aucun directeur . Cette salariée était prêt à beaucoup de sacrifice et avait plus de 5 magasins possibles.

ACCORDS D'ENTREPRISE

La CFDT signe le niveau C

Un accord oublié et à minima !

La CFDT revendique depuis plusieurs années : « Mise en place d'un échelon C pour tous les niveaux ».`

En 2009, les organisation syndicales signent un texte prévoyant en 2011 la mise en place d'un niveau C pour les niveaux I et III.

Cela ne choque personne de voir que la direction "a oublié" de négocier et que le niveau C n'est toujours pas mis en place… jusqu'à ce que la CFDT demande la négociation d'un accord dans les plus brefs délais.

Un an après le voici et si nous n'étions pas intervenus, il dormirait encore dans les tiroirs.

L'accord obtenu est minimaliste et le moins que l'on puisse dire c'est qu'il y a encore du boulot.

La CFDT vient de signer un accord pour les niveaux I (tous secteurs) et les niveaux III du rayon boucherie. Il prévoit entre autre de passer les bouchers au niveau C et de permettre l'accès du niveau 1B à un niveau supérieur. Cet accord n'est pas totalement satisfaisant dans la mesure où il ne concerne pas d'autres métiers (comme la boulangerie/ pâtisserie).

Cependant fallait-il priver des salariés, dont tous les bouchers, de ces mesures au motif que nous n'avions pas tout obtenu ?

NON. La CFDT a adopté une attitude pragmatique qui se résume à ceci « Je prends les plus, et je me bats pour obtenir pour les autres ». C'est d'ailleurs ainsi que nous sommes passé de 3% de remise sur achats en 2003 à 10% aujourd'hui !

Résumé des mesures :

Les salariés au niveau IB depuis 10 ans, pourront lors de lors SIPP demander à passer au niveau supérieur. En cas de refus, l'entreprise devra proposer au salarié un parcours de formation pour passer au niveau supérieur. Les modalités sont en cours de discussion.

La rémunération des techniciens de fabrication au rayon Boucherie niveau 3C sera positionnée 4% au dessus de la rémunération du niveau 3B. Cela représentera une augmentation d'environ 650 € nets par an.

Pour la direction, cette augmentation se justifie par la pénurie de bouchers sur le marché du travail et le manque d'attractivité de la rémunération (cela fait un moment que nous le disons…).

Pour plus d'infos sur cet accord, n'hésitez pas à contacter un délégué CFDT.

Chasse aux malades à Wasquehal

L'Hyper !

SANS SOCIAL PAS DE COMMERCIAL