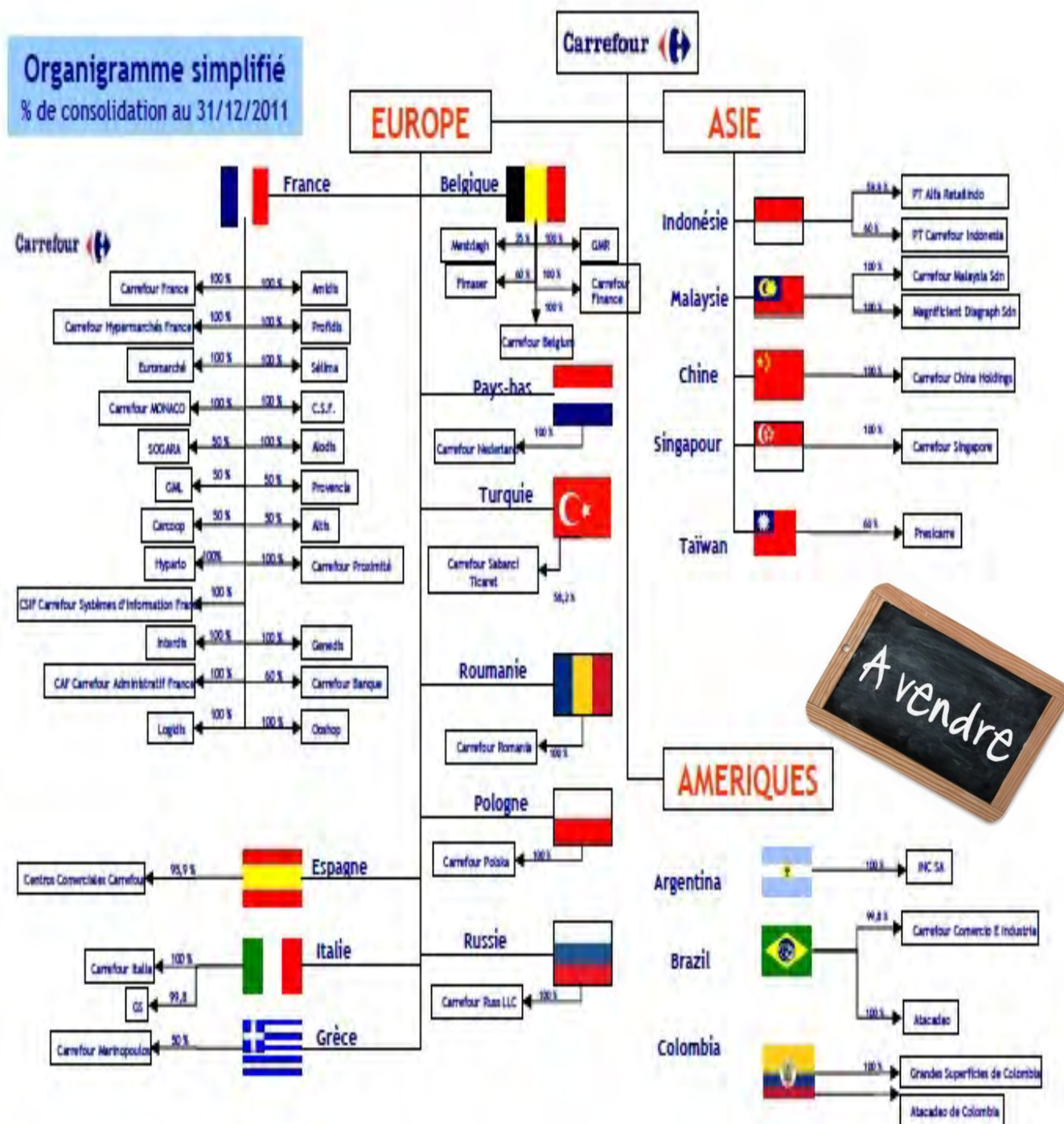




## A qui le tour ?

### ▼ Ouverture

Sommaire et édit page 02

### ▼ Carcoop

La fin de l'aventure ? page 05

Saint Pol-sur-mer page 09

### ▼ Economie et social

Portet sur Garonne 40 ans page 10

Quelques exemples page 11

### ▼ Commercial

Et si on parlait Commerce ... page 13

### ▼ Faits divers

Cartons recyclé page 15

### ▼ SAV Carrefour

Autorisation de licencier page 16

### ▼ Prévoyance

Quelques points page 17

### ▼ Classifications

Pour évoluer chez Carrefour page 20

### ▼ Santé au travail

Formation avant négociation page 21

### ▼ Smic-forfait pause

Un long chemin ! page 23

### ▼ Dans les coulisses

Infos en vrac ! page 25

## Carrefour : plusieurs milliers d'emplois seraient menacés

Selon nos informations, un plan social concernant plusieurs milliers d'emplois serait « dans les tuyaux » à Carrefour. Les grandes lignes en auraient déjà été décidées, mais rien ne sera annoncé avant la fin de l'élection. Rappelons que le leader de la grande distribution (qui n'a pas souhaité



Georges Plassat.

répondre à nos questions) traverse une période économique difficile depuis plusieurs années, laquelle vient de justifier un changement de direction : Georges Plassat, qui a pris les fonctions de directeur

général le 2 avril, deviendra PDG de Carrefour en juin prochain. Il sera donc l'homme du sang et des larmes. Hélas, le cas du géant des hypers, premier employeur de France (110 000 salariés), n'est pas isolé. Chez Peugeot, par exemple, on s'apprêterait également à tailler dans les effectifs. Quant au secteur de la téléphonie, fortement secoué par le débarquement de Free en janvier, ses plans sociaux en préparation ne sont plus qu'un secret de Polichinelle. ■ Anne Rosencher



## LA PAROLE À...



**BRUNO MOUTRY, DÉLÉGUÉ CFTD DU GROUPE**

« On nous demande de faire autant avec moins de bras, ce qui dégrade les conditions de travail. Il est frappant de constater que le nombre de journées d'absence (2,5 millions par an) est resté stable, alors qu'il aurait dû logiquement suivre la baisse des effectifs (- 10 %). Le groupe accumule les réorganisations.

L'une d'entre elles, baptisée Tous commerçants, est en cours depuis 2009 dans les Carrefour Market. Elle vise à développer la polyactivité : les équipes en rayon sont censées pouvoir passer en caisse dès que l'affluence l'exige. Tous ces changements perturbent les salariés. »

Christina est pleine d'énergie.  
Elle se mobilise chaque jour pour que ses clients fassent  
les meilleurs choix, pour eux et pour leurs proches.  
C'est sa façon à elle d'améliorer leur qualité de vie.

Christina est **ENGAGÉE**.  
C'est sa force, sa valeur. La nôtre.





# Depuis la fusion avec Promodès en 1999



Par Serge Corfa  
Délégué syndical national

- Après avoir abandonné plusieurs pays (dernier Thaïlande vendu à Casino, notre partenaire en Turquie veut reprendre le contrôle et des rumeurs cours sur la vente de 7 à 9 pays ),

- Après avoir en France vendu Picard notre format surgelés, Prodirest notre format restauration, ED/DIA notre format Hard discount,

- Après avoir, franchisé Promocash notre format Cash and Carry,

- Après avoir vendu les murs des centre commerciaux et des magasin (dernier en date 90 supermarchés),

- Après avoir vendu 7 sites des entrepôts de LCM et fermé certains (fermeture de Val-leiry le 12 avril)

- Après avoir abandonné plusieurs secteurs à des sous traitants (dernier en date Pixamania)

- Après perdu des franchises hypermarchés et supermarchés (Aldis passe à Intermarché et Coop Atlantique passée à Super U),

## Voici venu le tour des partenaires à 50/50.

Depuis quelque temps ce n'est plus Carrefour qui achète ses concurrents se sont nos partenaires qui nous quittent (le navire coule ?) et nous qui vendons nos magasins

Rappelons que nous sommes partenaire à 50/50 pour les hypermarchés dans Sogara (avec Guyenne et Gascogne 12 hypers), GML (Labryère 6 hypers) Carcoop (Coop Atlantique 6 hypers) et aussi Super de la Vézères (Brives). Les autres filiales sont à 100% (Perpignan, La Ciotat, Continent 2001, SDNH, Carrefour, Hyparolo, Sofodis...)

Après le rachat (obligé) de Guyenne et Gasconne partenaire en franchise (les salariés de la franchise ne sont pas très heureux de quitter un groupe qui marche pour un groupe bancal) mais aussi à 50/

50 dans Sogara, **on parle maintenant de la scission avec Coop Atlantique.** L'article de LSA montre que la rupture se précise et que nous pouvons perdre (encore) au moins jusqu'à 6 magasins.

## Et les nouveaux formats ?

Tous les feux sont à l'orange en ce qui concerne les magasins mis dans le format proximité (39) tous n'étant pas dans les mêmes filiales et les salariés n'ont pas les mêmes accords conventionnels (Avranches, Fougères, 11 magasins SDNH). On parle de les franchiser ou de changement de statut pour les salariés.

## Et les restructurations ?

Toutes les restructurations que nous avons vu fleurir depuis 4 ans commencent à refaire surface. Après la boul part (négatif), le pool multi-service (positif), voici les stations essence et la suppression de poste dans le non-alimentaire. **Bien entendu tout ça sans aucun respect des procédures.**

## Une nouvelle ère commence t-elle ?

Il est clair que la direction Carrefour nous cache ses projets et que les mauvaises annonces attendent la fin des élections présidentielles.

L'exemple de Carcoop sera t-il une première ? Nous n'étions pas habitués à gérer la fin d'un hypermarché Carrefour et son passage dans une nouvelle société, comme l'ont connu les salariés d'Euromarché ou Continent.

## Oui nous assistons bien à un démantèlement de ce qui fut le plus grand groupe de la grande distribution en Europe et le second dans le monde.

*Les anciens se rappellent d'enseignes qui ont soudainement disparu et ont été rachetées par Carrefour (Euromarché, Montlaur, Continent pour les plus connus) !! Il semble que se soit maintenant notre tour !*

### Carrefour: vers la sortie de plusieurs marchés cet été?

Carrefour battra-t-il en retraite dans plusieurs pays cet été?

Carrefour pourrait annoncer sa sortie d'un certain nombre de pays à l'occasion de la publication de ses résultats de 1er semestre 2012, au mois d'août prochain, croient savoir les analystes d'ING.

Jusqu'à présent aucune intervention structurelle n'a eu un impact positif sur Carrefour, estiment les analystes. Ni les nouveaux marchés, ni les nouveaux formats – on se souvient des vaines tentatives d'Olofsson de relancer les hypermarchés Carrefour – n'ont pu susciter le revirement nécessaire pour la chaîne de supermarchés en difficulté.

Georges Plassat, qui en juillet succèdera à Lars Olofsson à la tête du groupe, devra donc trouver une autre solution, draconienne, afin de rassurer les actionnaires mécontents, à l'occasion de l'annonce des résultats semestriels au mois d'août. **Cela permettrait de créer de la valeur à court terme pour les actionnaires mécontents', conclut le bureau d'études**

« La seule solution pour le nouveau PDG, afin de "sauver" Carrefour est de limiter la taille de ses activités, ce qui comprend la vente dans leur totalité de succursales nationales », conclut le bureau d'études ING.

ING estime que **l'Argentine, l'Italie, la Malaisie, la Pologne, la Roumanie, Taiwan et la Turquie** figurent en première place des marchés qui pourraient faire les frais d'un retrait du distributeur. Les analystes évoquent en seconde position les noms de la **Belgique et de la Grèce**.

Ils considèrent en revanche que le **Brésil et la Chine** ne sont pas menacés par une sortie du groupe bien que la Chine l'enseigne ne se porte pas si bien.

Et pour prendre la relève de Carrefour, ce ne sont pas les candidats qui manquent : notamment Ahold qui jeudi dernier affirmait encore vouloir « renforcer ses ambitions », et ce également à l'international.



### Tesco, le contre-exemple

Le numéro 3 mondial de la grande distribution, derrière Wal Mart et Carrefour qui perd des parts de marché dans son pays d'origine, va y

**investir un milliard de livres (1,2 milliard d'euros).**

« Nous savons ce qui ne va pas et nous savons comment nous allons y remédier. » Philip Clarke, patron de Tesco depuis un an, a dressé un tableau sans concession des problèmes.

Comme chez Carrefour, ce sont les activités de l'enseigne sur son marché domestique, le Royaume-Uni, qui pèchent le plus. Pour la première fois depuis vingt ans, les profits dans le pays ont reculé (- 1 %), compensés par l'augmentation de 18 % des bénéfices à l'international.

Magasins grisâtres et mal entretenus, ruptures fréquentes en rayon, produits frais qui ne le sont pas toujours, prix trop élevés, personnel insuffisant et peu serviable... Les consommateurs ont pris en grippe Tesco, qui faisait figure, il y a dix ans, de modèle à suivre pour toute la grande distribution.

Mais cette domination a quelque peu fait perdre de vue son consommateur à l'enseigne, plus soucieuse de plaire aux financiers de la City. « Nous avons privilégié les profits par rapport aux ventes, reconnaît Philip Clarke. La productivité de nos magasins est devenue trop élevée, la pression sur les employés trop forte, au point qu'ils n'avaient plus le temps de s'occuper de leur rayon. » Pour réduire cette tension, il va recruter 8000 personnes, notamment pour remettre l'accent sur les rayons frais.

« Nous avons péché par trop de course à la taille, les grands hypers ne sont pas la réponse à tout: les consommateurs se tournent vers des magasins de proximité plus petits et Internet. Nous ne devons pas courir après le futur mais nous focaliser sur l'existant et remettre le client en tête de nos priorités », explique Clarke. Les supermarchés vont être rénovés avec des couleurs et des matières plus chaleureuses, un meilleur éclairage, des photos. La gamme de produits à la marque Tesco (40 % du chiffre d'affaires) va être améliorée.

**Toute ressemblance avec Carrefour...  
Là on réagit 1,2 milliard d'investissement et 8000 embauches**



### *La fin de l'aventure ? et du statut des salariés*

**Exclusif LSA: Coop Atlantique veut rompre son partenariat avec Carrefour au sein de CarCoop**

Le 06 avril 2012 par JEAN-NOËL CAUSSIL

Depuis le passage de Coop Atlantique de Carrefour vers Système U, initié en janvier 2012, on se doutait que le cas CarCoop allait finir par poser problème. Difficile, en effet, d'imaginer que des groupes séparés dans leurs activités quotidiennes continuent de s'entendre sereinement au sein de **CarCoop, société détenue à parité, qui exploite six hypermarchés Carrefour dans le Nord et le Centre-est de la France**. Selon nos informations, à la demande de Coop Atlantique, qui souhaite se désengager de ce partenariat, **une procédure d'arbitrage a été lancée pour trouver une solution de sortie**. Le pacte d'actionnaires prévoit un partage de trois hypermarchés pour chacun des partenaires, avec la primeur du choix initial pour celui «subissant» la demande de rupture : Carrefour en l'occurrence. Pour compenser ensuite le déséquilibre né de ce choix, le groupe recevant les trois moins bons hypers – Coop Atlantique donc – bénéficierait d'une soulte, permettant de compenser l'excédent de valeur reçu par Carrefour. **Les six hypermarchés concernés sont installés à Denain, Saint-Pol-sur-Mer et Flers-en-Escrebieux (Nord), à Liévin (Pas-de-Calais), Bourg-en-Bresse (Ain) et Moulins (Allier)**. Ces hypers étant situés loin des bases de Coop Atlantique, en Charente-Maritime, on peut imaginer qu'une fois la procédure arrivée à son terme, la coopérative veuille ensuite vendre les trois hypermarchés obtenus. Et, dans un tel cas, son partenaire Système U paraîtrait pleinement cohérent pour se porter acquéreur.

Carrefour n'a pas souhaité commenter l'information et Coop Atlantique n'était pas joignable au moment où nous écrivions ces lignes.

*Voici un an que la CFDT s'inquiète de l'avenir de Carcoop et de ces 6 magasins (les salariés bénéficient des accords Carrefour).*

*Le refus de notre partenaire de transférer les activités et les salariés des services financier dans Carrefour Banques, les SAV Carcoop qui contrairement à Carrefour n'ont pas été fermés ont montré la différence de traitement.*

*Coop Atlantique a dénoncé la franchise avec Carrefour et est passé chez Super U puis se fut l'abandon (provisoire?) du déménagement de Saint Pol sur mer sur un autre site.*

*L'article de LSA montre que la rupture se précise et que nous pouvons perdre (encore) au moins 3 magasins.*

*Nous avons interrogé personnellement Noël Prioux sur nos relation avec Coop Atlantique aucune réponse.*

### **Coop Atlantique**

Avec Coop Atlantique (ex Coop des Saintes) nous avons deux mode de participation:

- Une franchise depuis 1998 (avant c'était Auchan mais aussi Stoc) pour 7 hypers, 31 supers, 7 Carrefour Contact et 1 Carrefour City
- Un partenariat à 50/50 depuis 1990 dans la société Carcoop qui gère 6 hypermarchés principalement dans le nord. Denain, Saint-Pol-sur-Mer et Flers-en-Escrebieux (Nord), à Liévin (Pas-de-Calais), Bourg-en-Bresse (Ain) et Moulins (Allier).

Les relations de Carrefour avec nos franchisés se sont détériorées depuis l'arrivée de Bernard Arnault.

En 2008 Guyenne et Gascogne veut partir. En février 2009 au tour de Coop Atlantique de quitter Carrefour. Au final un accord se fait : « *La conclusion de ce partenariat permet de réaffirmer*



*l'engagement des deux groupes à poursuivre leur développement commun et met fin à tous leurs différends antérieurs » .*

En 2011 Coop Atlantique décide de quitter le giron de Carrefour et de mettre fin à la franchise qui les lie et d'accrocher dorénavant une enseigne Super U sur le fronton de leur magasin.

## Aujourd'hui

Cette décision n'a pas de conséquence directe pour Carrefour sauf de lui retirer des parts de marchés et des "royalties". **Pour les salariés rien ne change.**

Par contre ça a une conséquence indirecte quand ce franchisé et aussi un partenaire dans une autre société: Carcoop. On peut difficilement être chez deux concurrents à la fois (mais c'est possible) !!! Là aussi les relations ne vont pas bien.

Selon LSA une procédure d'arbitrage a été lancée pour trouver une solution de sortie. Le pacte d'actionnaires prévoit un partage de trois hypermarchés pour chacun des partenaires, avec la primeur du choix initial pour celui «subissant» la demande de rupture : Carrefour en l'occurrence. Pour compenser ensuite le déséquilibre né de ce choix, le groupe recevant les trois moins bons hypers – Coop Atlantique donc – bénéficierait d'une soulte, permettant de compenser l'excédent de valeur reçu par Carrefour.

**Que va faire Carrefour vont-ils se partager les 6 hypers et dans ce cas quel hyper va rester dans le giron Carrefour ?**

**Carrefour va t-il racheter tous les hypers ou les revendre tous à Coop (les actionnaires récupèrent l'argent de la vente comme pour Ed).**

## L'exemple de Altis

(franchise et partenaire Carrefour)

La vente de sa participation (50/50) est le choix qui a été fait en 2011 chez Altis (Eroski) pour les 20 magasins sous enseignes Carrefour. Carrefour a revendu sa participation et aujourd'hui les salariés sont chez Intermarché qui a racheté 100% du capital (**les salariés n'avaient pas les accords Carrefour**).

La galère n'est pas finie pour ces salariés puisque Intermarché à ordre de revendre 5 magasins par l'autorité de la Concurrence (A Perpignan en l'espace de 5 ans les salariés sont passé à 4 enseignes Mammouth, Auchan, Continent, Carrefour ).

## Franchise et partenariat ...

Il y a deux types de partenaires chez Carrefour dans les hypermarchés

**La franchise:** Carrefour se contente de louer son enseigne et ses services (les modalités du contrat prévoit le coût de ce service et ses modalités. Ils sont à durée déterminée et renégociés à intervalle régulier. Les changements d'enseigne sont assez fréquents si on regarde sur une période triennale). Les salariés n'ont rien à voir avec Carrefour et ne bénéficient pas des éléments conventionnels. Actuellement beaucoup de nos franchisés nous quittent mais dans les hypermarchés nous en avons peu (Guyenne et Gascogne va être racheté).

**La partenariat:** qui est une prise en commun du capital d'une société créée par deux ou plusieurs partenaires. Ces sociétés deviennent des filiales du groupe Carrefour, sont intégrées dans le groupe Carrefour et sont consolidées dans nos comptes. Elles gardent une certaine autonomie de gestion (ça dépend de l'accord signé) et ont un Conseil d'administration spécifique. Nous avons ainsi plusieurs sociétés en partenariat **GML, Carcoop, Sogara...** Ses filiales de Carrefour sont gérées par Carrefour. Le personnel bénéficie des accords d'entreprise.

## Les salariés Carcoop

A Carcoop c'est simple tous ou une partie des salariés risquent de perdre les accords Carrefour et entrer dans une nouvelle société (Système U ou Coop des Saintes ou une société créée ?????).

Conséquence dénonciation des accords en attente d'un accord de remplacement (maxi 15 mois pour négocier) et là bonjour l'ambiance !!

Si pas d'accord maintient des avantages individuels acquis (CdT 2261-13). Ensuite reste à définir ce qu'est un avantage individuel acquis et le faire respecter (l'application de la loi est très discuté devant les tribunaux)

Pour la CFDT la situation est très préoccupante

Les salariés veulent t-ils rester chez Carrefour ???

En effet vu comment marche la boîte en ce moment c'est la question à poser, ainsi les salariés de Guyenne et Gascogne ne sont pas très heureux de venir chez Carrefour (différence ils n'ont pas les accords Carrefour).

## CCE Carcoop

*Information commune CFDT, CGT, CFTC (FO ne s'est pas associée) suite au CCE qui s'est réuni le 19 avril 2012*

Chers collègues,

Le CCE a commencé par la présentation de notre nouvelle Présidente : Madame Corinne Henri Munoz Directrice Régionale Nord pour les hyper Attraction, puisque M. Le Brech qui était notre président a pris ses nouvelles fonctions en tant que Président du CCE Hyparlo.

**En intersyndicale : CFDT, CFTC et CGT nous avons posé un certain nombre de questions.**

Est-ce que la Direction confirme l'info parue dans la presse ?

Pourquoi n'y a-t-il pas eu d'info au niveau du CCE sur ce projet même s'il n'est pas encore définitif ?

Quand la Direction compte-t-elle faire cette cession ? Le CCE demande d'être informé/consulté dans les règles légales avec un document complet d'information.

Quelle est la raison de cette scission ?

Est-ce une raison économique ?

Quels sont les avantages attendus par Carrefour et Système U ?

Comment se ferait l'arbitrage de partage des 6 magasins ?

A quels niveaux les prix des structures cédées sont-ils évalués ?

Qui rachètera quoi ?

Quelles sont les entités juridiques acheteuses ?

Est-ce qu'une nouvelle structure juridique sera créée pour accueillir les magasins cédés ?

Est-il envisagé une cession à Système U en 2 étapes, si oui à quelle échéance ?

Quels sont les changements de statuts sociaux dans le cadre de ces cessions ?

Quel sera le statut social de la société d'accueil ?

Le CCE demande que les questions portant sur

## La fin de l'aventure CARCOOP ?

**Les grandes manœuvres ont commencé,  
les salariés ne sont toujours pas  
informés !**

Une fois encore, les salariés sont informés des risques pesant sur leur avenir par la presse. En effet, il a été récemment divulguée une demande de procédure d'arbitrage initiée par Coop Atlantique, afin de sortir du partenariat qui la lie à Carrefour.

Cette rupture de partenariat concerne six hypermarchés : Denain, Saint-Pol-sur-Mer, Flers-en-Escrebieux, Liévin, Bourg-en-Bresse et Moulins, et prévoit un partage de trois magasins pour chacun des partenaires.

Ce sont donc plus de 1800 salariés qui sont aujourd'hui dans l'ignorance totale de leur avenir proche : quelle enseigne, quel statut collectif, quelles conditions de reprises etc.

D'ors et déjà des signaux très négatifs nous parviennent de certains magasins : arrêt des projets en cours, gel des investissements en matériel.

La CFDT demande à Carrefour et à Coop Atlantique de répondre sans délai aux inquiétudes de leurs salariés, et aux interrogations de leurs représentants. Un droit d'alerte doit également être mis en œuvre par le CCE afin d'apporter un éclairage complet.

Quoiqu'il en soit, il ne devra pas y avoir de "casse sociale" suite à cette opération.

La CFDT sera particulièrement vigilante sur ce point, et n'exclue aucune forme d'actions pour défendre l'intérêt des salariés.

les garanties sociales après cession soient traitées et négociées avant la scission de la structure actuelle.

**Les élus CFDT, CFTC, CGT demandent à la direction des réponses précises et rapides.**

## Réponse de la Présidente

Madame Henri Munoz partage notre inquiétude (c'est le minimum !!).

Madame Henri Munoz nous dit que, comme Carrefour elle a appris l'information par la presse du 6 avril.

Que Carrefour a un accord indéterminé avec Coop Atlantique et que ce sont eux qui veulent imposer cette cession.

Que Carrefour ne veut pas la cession, et n'a pas la volonté de céder les magasins, qu'il y a une procédure de justice et qu'il faut attendre.

Madame Henri Munoz va faire passer un communiqué aux directeurs des magasins pour que ceux-ci puissent en informer les salariés.

**Pour les élus ce ne sont pas les réponses attendues, ils insistent en expliquant qu'ils leurs faut de vrais réponses pour leurs collègues qui aujourd'hui sont anxieux, inquiets et abattus par rapport à leur devenir.**

**Les élus sont inquiets pour les risques psycho-sociaux que cette situation risque d'entraîner.**

**Les élus restent vigilants et s'engagent à vous informer de l'avancée de cette situation dès qu'ils auront de nouvelles informations.**

## Rumeurs

*Information non confirmées*

Suite au procès entre Coop et Carrefour, le tribunal aurait tranché pour Carrefour l'obligeant à céder et garder le groupe dans son intégralité et de payer Coop Atlantique (non confirmée).

Georges Plassat (DG groupe), Noël Prioux (DG France), Patrick Lespagnol (D Hypers attractifs) doivent se déplacer dans tous les Carcoop.

Les Coop sont issues du grand mouvement coopératif débuté en

## Historique

1880.. Dans les années 60 on collectionnait les points Coop pour acheter des objets à crédits, tout le monde allait à Coop. Ces enseignes sont divisées en plusieurs sociétés (souvent régionales) Le déclin commence dans les années 70 et leur histoire depuis est faite de disparitions et de regroupements. Ils sont souvent sous franchise.

1985 Les **Coop** se séparent de la **Fnac** qui passe dans le giron de la GMF, actionnaire majoritaire. Et s'associent à **Carrefour** au sein de Carcoop (50/50 créé le 1/10/1985) pour gérer les quatre hypermarchés **Rond Point** de l'Union coopérative de Supermarchés.

- **1990** : Les **Coop de Saintes** portent à 50% leur participation dans Carcoop (6 hypermarchés).

- **1994** : La Coopérative Régionale prend le nom de Coop Atlantique

- **1998** : **Auchan** : Charente, Coop Atlantique et Guyenne et Gascogne laissent Auchan pour une collaboration avec Carrefour.

- **1998** : Accords de partenariat pour les achats et les enseignes avec le groupe Carrefour et Comptoirs Modernes au 1er janvier 1998. Les hypermarchés prennent l'enseigne Carrefour et les supermarchés l'enseigne Stoc.

- **1999** : Suite à la fusion nationale entre les groupes Carrefour et Promodes, les supermarchés [Stoc] passent sous enseigne [Champion]. Réalisée en 2000

- **2004** : Filialisation de l'enseigne Toquenelle. Accord de partenariat avec l'enseigne de discount Ed du groupe Carrefour.

- **4 janvier 2012**: Adhésion de Coop Atlantique à la Coopérative Système U Ouest.

## Rapport de force à Carcoop

**La CFDT est implanté à St Pol sur mer , nous avons été implanté à Moulins et Denain.**

Sur 1345 exprimés CFDT 12%, CGT 16%, CFTC 17%, FO 54% La CFDT est implanté à St Pol sur Mer (majoritaire en voix) (46 voix à Denain pas représentative), CGT: Denain et Moulins (majoritaire), CFTC: Lievin (majoritaire), FO dans tous les magasins

[http://fr.wikipedia.org/wiki/Coop\\_Atlantique](http://fr.wikipedia.org/wiki/Coop_Atlantique)  
<http://www.coop-atlantique.fr/groupe/historique.html>



## Saint-Pol-sur-Mer, hypermarché Carcoop, quel avenir ?

La mairie a un projet de nouveau centre commercial et envisageait que Carrefour déplace son magasin vers ce nouveau site (ce ne sera pas la première fois Collégien et d'autres sont passés par là).

Carrefour a refusé de transférer le magasin vers ce nouveau centre commercial alors que l'hyper de St Pol est vétuste.

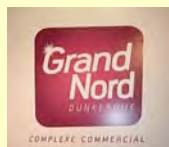
Si Carrefour confirme cette décision il se trouveront face à un concurrent (Leclerc) dans un centre tout neuf alors que St Pol date de 1976, conclusion soit Carrefour rénove le magasin, soit il meurt

Sur ce point la CFDT est déjà intervenue auprès des pouvoirs publics (au grand déplaisir de la direction) et directement auprès de Noël Prioux (DG France) aucune réponse

Si l'un des partenaires (Carrefour ou Coop Atlantique) garde Saint Pol et affirme sa volonté de transférer le magasin vers ce nouveau site n'est-ce pas l'assurance de conserver ses emplois, sinon il faut d'urgence investir ce qui ne semble pas être la volonté de Carrefour.

La CFDT et les salariés demandent des assurances pour leur avenir. La CFDT majoritaire dans le magasin prendra des initiatives dans ce sens.

## Le cas de Saint-Pol-sur-Mer



### Un hypermarché au Noort Gracht : ce sera Leclerc (7/02/2012)

Une troisième implantation en vue pour Leclerc dans l'agglomération dunkerquoise.

Beci, le promoteur de la future zone commerciale Grand Nord, au Noort Gracht à Petite-Synthe, a fait son choix. Après que Carrefour a abandonné son projet de déménager son hypermarché de Saint-Pol-sur-Mer, Beci a choisi d'accueillir Leclerc sur la future zone commerciale qui voisinera avec la future grande salle de 10 000 places.

Depuis le retrait de Carrefour, dont le projet tenait la corde jusqu'à ce que le groupe de grande distribution décide de geler ses investissements, Beci et Leclerc ont repris les négociations en vue de finaliser un accord. L'ouverture du nouvel hypermarché ne devrait en tout état de cause pas intervenir avant le milieu de l'année 2014.



### Interview dans la Voix du Nord de Bruno Trohel directeur de St Pol sur Mer (20/04/2012)

En début d'année, nous annonçons la défection de Carrefour pour rejoindre le site du Noort Gracht et de la future grande salle - à Petite-Synthe, en bordure de l'A16. Êtes-vous déçu ?

« Pour moi, rien n'est fait. Les choses peuvent toujours bouger. Et le projet du Noort Gracht demeure à mes yeux un beau projet, pour tout le monde. Pour Carrefour, mais aussi pour la communauté dunkerquoise et le paysage commercial. »

### Leclerc semble bien positionné, Carrefour serait donc encore sur les rangs ?

« Je ne suis que le directeur du magasin, et à ce titre non habilité à parler sur ce sujet. En revanche, je suis en contact avec les élus et au cœur d'une zone urbaine, idéalement placée dans le Dunkerquois. »

### Si Carrefour ne déménage pas de Saint-Pol, le magasin devra-t-il subir des aménagements, des travaux ?

« Il a ouvert en 1976, c'est vrai, mais nous ne décidons pas seuls. Il est la propriété, pour moitié, de la coopérative CarCoop . »

### Carrefour est-il trop grand ?

« Nous possédons, à mon sens, un format bien adapté à l'offre et à la demande. Nous sommes bien implantés, le chiffre d'affaires conséquent en témoigne, je vous assure ! Et en tant que challenger face au leader sur la zone, Auchan, nous avons encore de beaux défis à relever . »



**Portet-sur-Garonne.  
Il y a 40 ans, Carrefour était  
le plus grand hypermarché  
d'Europe**

### **Une autre époque !!**

#### **Carrefour-Portet souffle ses 40 bougies.**

*Surface de vente en 1972:  
25 000 m<sup>2</sup> .*

*Surface de vente en 2012:  
18 000 m<sup>2</sup> .*

*En 2011 il a réduit sa sur-  
face de vente et emploie  
508 salariés.*

*Avec 140 millions d'euros  
de chiffre d'affaires en  
2011 hors essence, Carre-  
four Portet est classé 66e  
hyper de France.*

*Les salariés étaient invités  
à une soirée privée convi-  
viale " pour mettre à l'hon-  
neur l'ensemble des sala-  
riés" selon Cyril Auzou le  
directeur.*

*4 syndicats unanimes ve-  
naient de dénoncer la  
baisse des effectifs et le  
climat social du magasin.*

**8 mars 1972 !** Carrefour ouvrait son 29e magasin à Portet-sur-Garonne : plus grand magasin libre-service d'Europe avec ses 25 000 m<sup>2</sup> ; plus grand parking avec 4 000 places ; et comme slogan commercial « le plus grand choix à des prix cassés ». Aujourd'hui, l'hypermarché n'est plus le seul dans l'agglomération et doit faire face à une impitoyable concurrence.

Entretien avec **Jean-Luc Boussin, à la tête de la direction « Très grands hypers »**, qui représente onze magasins pour un chiffre d'affaires de près de 2 milliards d'€.

#### **Quels sont les challenges actuels de la grande distribution et de Carrefour en particulier ?**

Dans un contexte économique difficile où le pouvoir d'achat est au cœur des préoccupations des Français et de la campagne électorale, Carrefour a décidé d'être au plus près des attentes de ses clients. Nous développons une politique de prix bas sur des produits du quotidien de marque nationale, et, en parallèle nous continuons à développer notre offre de produits Carrefour, en moyenne 30 % moins chère que les grandes marques. Des prix bas, la confiance en plus, et davantage de services passant par plus de confort d'achat, moins d'attente aux caisses et l'accès rapide au Drive, tels sont nos challenges

#### **Quel est le positionnement de Carrefour dans la guerre des prix que se livrent actuellement les grands du secteur ?**

L'été dernier, Carrefour a engagé une forte offensive sur les prix. Depuis janvier, nous proposons dans l'ensemble de nos hypermarchés les prix les plus bas du marché sur 500 produits de grandes marques les plus consommées. Un dispositif qui porte ses fruits aujourd'hui : les écarts de prix se creusent avec nos concurrents. Au niveau de nos magasins toulousains, sur ces 500 produits, Carrefour est moins cher de 5 % à 7 % par rapport à nos concurrents.

#### **Il est souvent très difficile d'accéder au centre commercial de Portet-sur-Garonne. Où en sont les projets d'accessibilité ?**

Une desserte optimisée de la zone commerciale est à l'étude en collaboration étroite avec la ville, la communauté d'agglomération du muretain et le conseil général, une réflexion qui s'intègre dans un projet urbain global.

#### **Et les projets d'aménagement du site ?**

L'arrivée de nouvelles enseignes autour du patio est le premier jet d'une extension de la galerie marchande, qui sera menée en parallèle au réaménagement du parking. Ces projets conforteront l'attractivité et l'image du magasin. Recevant en moyenne 12 000 personnes par jour, Carrefour Portet, avec ses 508 salariés, est actuellement, et de loin, l'hypermarché le plus fréquenté du sud de Toulouse et de son agglomération.

La dépêche 21 avril 2012 <http://www.ladepeche.fr>



### 70 salariés sur le carreau à Valleiry

La plate-forme logistique de Valleiry desservant les Carrefours Markets du secteur ferme définitivement ce vendredi laissant 70 salariés sur 112 sans emploi.

Début janvier 2011 la direction de Logidis à Valleiry confirmait au comité d'entreprise la décision de cette filiale de Carrefour de délocaliser son activité logistique des sites de Lagnieu (Ain), Valleiry et Viry à Saint-Vulbas (Ain), près de Lyon.

Le transfert est prévu le 15 avril 2012, au grand dam des 114 salariés du site haut-savoyard, ce vendredi est son dernier jour de fonctionnement.

**Logidis Comptoirs Modernes, la base arrière du groupe Carrefour**, n'avait aucune difficulté financière" poursuit l'élus du personnel. Bons résultats fi-

nanciers, satisfaction des clients, intéressement des salariés aux bénéfices, la société de Valleiry tournait parfaitement.

"Cette société fait des bénéfices mais va licencier 70 personnes" explique un élu au comité d'entreprise. "Il s'agit d'un faux licenciement économique.

Le regroupement des sites de Valleiry-Viry, Lagnieu et Saint-Vulbas permet une réduction des coûts de stockage selon la direction. Les supermarchés du bassin lémanique seront désormais approvisionnés depuis Saint-Vulbas, à 110 kilomètres de Valleiry.

L'entrepôt de 15600 m<sup>2</sup> n'a pas trouvé de repreneur. Carrefour propose aux salariés une mobilité à Saint-Vulbas près de Lyon. Sept salariés ont donné leur accord pour cette mobilité géographique alors que la direction en prévoyait une centaine. A ce jour, sur 112 salariés, le plan de sauvegarde de l'emploi a trouvé 33 solutions de reclassement plus une dizaine en congé de reclassement puis en retraite.

**Au total ce sont bien 70 personnes que la fermeture du site laisse sans emploi.**



### Colruyt /Carrefour Market

#### Des salariés inquiets suite au changement d'enseigne

Les Carrefour Market changent parfois (souvent) d'enseigne. Voici un petit exemple:

Le 11 mars, les magasins Carrefour Market de Romorantin et de Selles-sur-Cher ferment leurs portes. Les deux magasins passent sous l'égide du distributeur belge Colruyt.

Quid des salariés ? Ils sont dix-sept à Romorantin, dix-neuf à Selles-sur-Cher dont une très large majorité de femmes. Là, tous se retrouvent face à une modification substantielle de leur contrat de travail. En effet, Codifrance, filiale française du groupe Colruyt, a proposé des contrats de travail qui prévoient des baisses des heures... et du salaire.

« Certains temps complets vont passer à 30 heures, d'autres de 32 heures à 25 heures... Nous n'avons aucune issue. Certains n'auront pas le choix », s'inquiètent des salariés qui se rendront ce vendredi à l'Inspection du travail. Les entretiens préalables, eux, se tiendront les 5 et 6 avril. Les salariés essayent de se faire entendre.

Le site romorantinais devrait rouvrir le 12 septembre. Celui de Selles-sur-Cher, entièrement reconstruit (\*), le 30 octobre.

Le groupe a préféré « maintenir la même structure salariale en proposant une réduction des temps de travail plutôt que des licenciements secs ». Avant d'insister, chiffres à l'appui : « Nous voulons redynamiser les magasins pour avoir quelque chose de rentable. Entre 2008 et 2011, le chiffre d'affaires de Selles est passé de 3,8 millions d'euros à 1,8 million d'euros. Celui de Romorantin a baissé de 30 %. Il est clair que l'effectif de l'ancien Carrefour Market est surdimensionné par rapport aux résultats du magasin ».

**Au chômage partiel en attendant la réouverture le personnel repris suivra une période de formation. Chez Colruyt, la polyvalence est de mise.**



## Au dessus des lois !



**On trouve encore chez Carrefour des directeurs qui mènent l'entreprise sans trop s'inquiéter des lois et codes ou mieux des accords négociés entre l'entreprise et les représentants du personnel.**

Dans plusieurs magasins on supprime (en catimini) des postes pour raisons économiques et on affecte les salariés sans se soucier des conventions et procédures.

Bien entendu les salariés se plaignent de ce traitement et les délégués interviennent.

Quand le directeur a agit par méconnaissance de la réglementation (le code du travail n'est pas leur livre de chevet) on arrive souvent à trouver un terrain d'entente et régler le problème socialement.

Mais certains s'estiment au dessus des lois et "fera ce que bon lui semble, légal ou pas et que si les personnes refusent de bouger, il procédera à leur licenciement" (citation d'un directeur).

Face aux délégués qui rappellent les textes les menaces à peine voilées fusent allant jusqu'à interdire aux délégués d'approcher les salariés et de les menacer de les sortir du magasin.

Dans un magasin la CFDT n'acceptant plus les propos du directeur a transmis à l'inspecteur du travail la relation des échanges pour le moins grossiers.

Certains directeur qui se croient au dessus des lois déchanteront peut être quand la CFDT portera plainte au pénal, juridiction qui inscrit vos condamnations sur votre casier judiciaire.

Nous ne sommes pas des fanatiques de ce style de relation mais dans le contexte économique difficile les méthodes à la Wall-Mart ne seront pas tolérés.

**La CFDT a signé des accords d'accompagnement social elle entend qu'ils soient mis en place.**

**"Il fera ce que bon lui semble, légal ou pas et si les personnes refusent de bouger, il procédera à leur licenciement"**



## Paimpol

La section de Paimpol a organisé une assemblée générale des salariés le 17 avril de 20h30 à 23h30.

25% de l'effectif s'est déplacé (ceux qui ont eu un empêchement sont venus aux infos le lendemain). Ils ont débattu avec les délégués CFDT des sujets d'actualités. Ils ont fait part de leurs inquiétudes sur l'avenir. Ils sont particulièrement sensible à la dégradation des conditions de travail et la mise en place de la nouvelle structure du Carrefour proximités. Les ouvertures des dimanches et des jours fériés sont un sujet qui les préoccupent. Les salariés souhaitent une forte mobilisation contre l'ouverture des dimanches dès que l'annonce d'ouverture de notre magasin..



## Cherbourg

La section de Cherbourg a organisé son assemblée générale des salariés en mars. Nombreuses informations dont des explication sur les actions du forfait pause (gagnées) ont été apporté aux salariés

***Dans les magasins où elle est présente la CFDT poursuit ces assemblées avec le personnel afin de leur apporter le maximum d'informations.***



### *Et si on parlait commerce !* *Lettre de Chateau Thierry*

***La section CFDT et les salariés de Chateau Thierry aiment leur travail***

***Ils se désolent de voir dans quel état est leur magasin.***

***Toute ressemblance avec votre magasin n'est pas une coïncidence.***

***Il n'y a pas que la crise qui rogne nos parts de marché***

***Les salariés posent une question:***

***Toutes ces manœuvres n'auraient-elles pas pour seul objectif de compromettre l'avenir de notre enseigne ?***

Nous nous permettons de vous adresser ce courrier aujourd'hui car il nous semble nécessaire de vous informer de la situation concernant notre magasin, avant que celle-ci ne se détériore encore plus et que la pérennité de notre établissement ne soit menacée.

La volonté de notre groupe, qui est affichée un peu partout dans les couloirs de notre magasin, est de devenir le commerçant préféré de nos clients. Nous nous joignons totalement sur ce point, cependant, il semblerait que tout est fait pour que cet objectif ne soit pas atteint. Notre position commerciale est dépréciée.

Nous proposons de moins en moins de choix à nos clients : nos niveaux de typologie concernant les rayons non alimentaires ont été revus à la baisse. Des familles de produits où notre magasin était positionné en T2 voire T3 ont été réduites à un niveau T1, ou même ont été tout simplement supprimées.

Notre zone saisonnière, gérée en « boîte 104 » en 2011 devient une « boîte 72 » en 2012.

Ces restrictions de gamme entraînent une baisse de choix pour nos clients et donc également une baisse d'attractivité par rapport à notre principal concurrent qui doit fortement se réjouir d'avoir entrepris ses travaux d'agrandissement.

Si nous obligeons nos clients à se rendre à la concurrence parce qu'ils ne trouvent plus les produits dont ils ont besoin, ils nous délaisseront définitivement.

Pourquoi ne pas vendre une pièce d'EPCS disponible sur entrepôt à un client sous prétexte que cette référence ne fait pas partie de notre typologie ? Devons-nous l'envoyer auprès d'un autre magasin ?

Le concept de l'hypermarché n'est-il pas celui d'avoir tout sous le même toit ?

Les rayons alimentaires rencontrent par ailleurs des soucis d'approvisionnement. En magasin, des clients nous interpellent sur des produits en rupture de stock et ce de manière récurrente. Ils nous citent les concentrés de tomate, les pâtes pour chiens, des gels douche Carrefour, des esquimaux Carrefour Discount, la pâte à tartiner Carrefour, les lots de 5 fromages, ...

En parallèle, des références sorties de notre assortiment sont envoyées d'office sur notre magasin et gonfle nos stocks (gamme cosmétique Carrefour).

Quel peut être le sentiment des clients qui souhaitent commander des marchandises en grande quantité auxquels nous répondons que cela n'est pas possible (ex palette de Coca Cola) ? Nous même rencontrons ces difficultés lorsque nous souhaitons commander les chocolats de Pâques pour les membres du personnel.

L'un des attraits de notre groupe sont nos catalogues. Malheureusement, là aussi, nous arrivons à décevoir nos clients. Les quantités préétablies en haut lieu et envoyées ne sont pas toujours en adéquation avec notre fréquentation clientèle.

Les produits plébiscités par les consommateurs sont livrés en trop faible quantité (ex trampoline à 99€, Champagne avec offre de fidélité de 50%, poulet certifié) voire des produits qui ne sont pas du tout livrés (emmental, coquille St Jacques).

Mais nous rencontrons la situation contraire où les quantités livrées sont bien trop importantes pour être écoulées le temps d'un catalogue (ex lot de pâtes Henaff, confitures Bonne Maman, petits pots bébé Hipp).

Le catalogue Jardin, valable pour tous les formats de magasins, du fait de notre format (n°1), déçoit nos clients : peu de produits sont finalement disponibles pour notre magasin.

Comment être le commerçant préféré de nos clients en les décevant de la sorte ?

Abordons également les incidents constatés lors du week-end de Pâques :

- un rayon poisson quasiment vide le jour du Vendredi Saint car le camion livrant la marchandise du jour n'arriva qu'à 15 heures.
- plus de gigot d'agneau frais dès le samedi alors que ce produit était en promotion, entendu sur les médias à longueur de journée.
- la boutique Or fermée le lundi de Pâques.

L'attente en caisse désappointe beaucoup de nos clients, qui d'ailleurs, préfèrent ne plus nous rendre visite. Mme W..., contrôleur de sécurité CARSAT de la région Nord Picardie, lors de la réunion du CHSCT, vous l'a ainsi clairement expliqué.

De l'attente également aux stands à service, où le personnel doit jongler entre le poisson, la charcuterie – traiteur et le fromage.

Les clients n'ont plus de temps d'attendre c'est pour cette raison que le système du « Drive » les séduisent. Nos concurrents sur le site ont bien compris cette opportunité mais chez nous à Carrefour Château Thierry, ce process n'est pas prévu (nous vous avons fait une proposition lors de réunions de CE).

Un drive ne serait pas rentable selon vous alors pour quelle raison les concurrents ont-ils choisi cette option pour développer leur CA

Toutes ces manœuvres n'auraient-elles pas pour seul objectif de compromettre l'avenir de notre magasin ?

Au niveau humain, la situation est déplorable. Un malaise, un mal être de vos salariés se ressent quotidiennement.

Les gens tremblent pour leur emploi, doutent de l'avenir à court terme du magasin, sont de plus en plus dé-

motivés. Permettez-nous de vous rappeler le taux d'absentéisme du mois de février 2012 (présenté en CE) de 11.70 qui prouvent la perte de confiance et le découragement de vos salariés.

Les conditions de travail de tous les salariés confondus se détériorent et les bruits concernant des restructurations du personnel font peser une certaine tension voire des risques psychosociaux (articles de journaux lus dans Marianne, Capitale...)

Permettez-nous de vous répéter les phrases prononcées par **Noël PRIOUX**, Directeur Exécutif Carrefour France, lors du CCE SAS :

« Il faut adapter le service et l'offre aux attentes des clients, ce qui se traduira par une responsabilité des équipes magasin, avec une prise d'initiative accrue, en fonction du rôle, de la taille et de la fréquence d'achat de hyper considéré »

« ... cette nouvelle organisation permettra de redonner une liberté d'action aux magasins ... »

Aussi pour quelle raison à Château Thierry, devons-nous réduire notre assortiment non alimentaire au profit des rayons alimentaires sachant que notre magasin est très potentiellement porteur sur le non alimentaire qui pèse 33% de notre chiffre d'affaires ! D'ailleurs, lorsque nous observons le CA TTC au m<sup>2</sup>, nous constatons que pour notre magasin ce chiffre est de 6.7€, pour les magasins « Proximité Nord » ce chiffre est de 4.2€, pour les « Challenger » ce même ratio est à 4.4€ pour l'année 2011.

Pourquoi les rayons alimentaires devraient-ils être agrandis sachant qu'actuellement nos clients nous reprochent de ne pas proposer l'exhaustivité de notre assortiment (beaucoup trop d'étiquettes rouge « rupture de stock » visibles en rayon).

**La CFDT est très inquiète sur le devenir de nos emplois ; cela évoque beaucoup de questions et de profondes démotivations de la part de vos salariés.**

**Sachez que nous ne baisserons pas les bras et que nous sommes prêts à tout pour défendre nos emplois.**

**"J'accuse"  
Directeur responsable ?  
Trop simple il n'est que  
l'exécutant d'une  
politique négative !**



## Carton recyclé !



*Ca se passe comme ça chez Carrefour !  
Quimper où comment surveiller les salariés sans caméra !*

**Un débrayage a eu lieu à Quimper pour dénoncer les conditions de travail, le manque d'effectifs et le fameux carton dans la réserve....**

**A l'appel de la CFTD et de la CGT une trentaine de salariés ont débrayés...**

**Les salariés ont voulu profiter de la visite éclair dans le magasin de Patrick Lespagnol (Directeur Hypers attractifs) et du directeur régional pour les informer de leur situation. Ceux ci les ont ignoré totalement.**

**C'est beau le social chez Carrefour !**

## Un carton pour surveiller les salariés.

Des employés de Carrefour Quimper ont découvert le 20 mars dernier un carton de frigo vide dans lequel étaient découpées d'un côté, une porte et de l'autre, de petites fentes. « Une personne pouvait se placer à l'intérieur et observer ce qui se passait dans la réserve », assurent des salariés qui estiment que le carton était en place depuis environ un mois. Les syndicats ont saisi l'inspection du travail. La réserve était placée sous surveillance vidéo. Elle contenait du matériel informatique et de téléphonie.



## Carrefour. Débrayage pour réclamer des « bras »

Une trentaine de salariés du magasin Carrefour ont débrayé hier, lors de la visite d'un directeur national. Ils dénoncent la baisse des effectifs alors que les charges augmentent.



Le personnel a débrayé une heure, hier après-midi.

« Ils ont mis tout beau, tout propre, mais il ne faut pas donner l'illusion, l'ambiance n'est pas du tout là ». Cette salariée de Carrefour résumait le sentiment de la cinquantaine d'employés de l'hypermarché qui ont débrayé pendant une heure, hier après-midi. Le mouvement s'est déclenché à la dernière minute, à l'occasion de la visite de Patrick Lespagnol, directeur des « hypermarchés attractifs », la gamme médiane des magasins de l'enseigne. Celle gamme, ce sont tout de même des magasins de 250 salariés comme à Quimper. « Nous débrayons car nous voulons des bras, du personnel supplémentaire », explique Vincent

Godefroy, délégué CGT. Il y a une charge de travail supplémentaire avec une réorganisation qui implique une augmentation de l'approvisionnement pour qu'il y ait des rayons toujours pleins. Or, nous avons perdu une soixantaine de postes depuis 2008. « Les pouvoirs publics ne réagissent pas. Et pourtant cela ressemble à un plan social, non ? », interroge une salariée.

**Des dizaines d'emplois perdus**  
« Il manque dix caissières, on ne remplace pas les congés, les amis », ajoute Patrick Mayeur, délégué CFTD. Nous craignons

aussi que les vingt emplois en CDD actuellement soient supprimés. Il y a ici des personnes qui sont là depuis l'ouverture en 1978. Cela devient très dur physiquement. L'ambiance est très tendue en ce moment ».

**Surveillance dans le carton**  
Cette ambiance s'est encore alourdie il y a quelques jours quand des membres du personnel ont découvert un grand carton découpé de fenêtres de vision placé dans une réserve de matériel électronique, au milieu d'autres cartons vides. Il pouvait contenir une personne pour surveiller l'endroit. Le local, considéré

comme sensible, était déjà muni d'une caméra. « Nous avons découvert le carton découpé par hasard. Il est peut-être resté là un mois. C'est incroyable. Nous avons saisi l'inspection du travail », dit Patrick Mayeur. Cela s'est produit du temps de l'ancien directeur. Le nouveau, interrogé, nous a répondu qu'il ne validait pas ce genre de procédé et qu'il avait donné consigne aux services de sécurité que cela ne se reproduise pas. « Je n'ai jamais vu cela de toute ma carrière », conteste le délégué CFTD. Le débrayage hier s'est terminé au bout d'une heure.

Ronan Larvor

**"Je ne cautionne pas ce genre de procédé"**

De son côté, le nouveau directeur du magasin, Pierre Grosjean, souligne qu'il n'a « pas constaté la présence de ce carton » puisque cela s'est déroulé avant son arrivée à Quimper. Il a néanmoins tenu à rassurer les salariés. « Je ne cautionne pas ce genre de procédé. Tant que je serai directeur de ce magasin ces pratiques n'auront pas lieu. »



*Avant son départ le ministre autorise le licenciement des délégués !*

### Suite du feuilleton SAV Régional Carrefour



Ministère du travail, de l'emploi et de la santé

Paris, le 19 AVR. 2012

VU l'article L.2411-8 du code du travail,

VU la décision en date du 14 novembre 2011, par laquelle l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser le licenciement pour motif économique de Monsieur [nom], membre du comité d'entreprise de la société CARREFOUR,

VU le recours hiérarchique formé le 28 décembre 2011, en vue de l'annulation de cette décision,

**CONSIDERANT** que le licenciement de Monsieur [nom] a été demandé en raison de la fermeture du Service Après Vente Régional (SAVR) Sud - Ouest de la société CARREFOUR,

**CONSIDERANT** que la dégradation de la situation économique du groupe CARREFOUR, caractérisée par une forte baisse de ses bénéfices (1239 M€ en 2008, 327 M€ en 2009) et par des pertes de parts de marché, peut justifier la fermeture du SAVR où Monsieur [nom] était affecté, afin de remédier aux difficultés économiques invoquées et pour sauvegarder la compétitivité, obérée notamment par le fort ralentissement de l'activité du SAVR, constaté depuis plusieurs années,

**CONSIDERANT** que Monsieur [nom] n'a accepté aucun des trente-trois postes qui lui ont été proposés à titre de reclassement ; qu'il s'agissait d'offres fermes et précises quant à la nature des postes, leur localisation ; que, si ces postes pouvaient induire des pertes de salaire partiellement compensées, il ne ressort pas des enquêtes effectuées qu'un reclassement plus satisfaisant était possible ; qu'ainsi les efforts de reclassement doivent être considérés comme suffisants,

**CONSIDERANT** que le licenciement de Monsieur [nom] n'est pas lié à l'exercice de ses mandats,

**DECIDE**

**Art.1 :** la décision de l'inspecteur du travail est annulée.

**Art.2 :** le licenciement de Monsieur [nom] est autorisé.

L'Inspection du Travail a refusé en novembre 2011 l'autorisation de licenciement pour motif économique les 11 salariés toujours rattachés au SAV Régional Carrefour de Portet sur Garonne.

**C'est finalement la politique qui a le dernier mot.....**

**2 jours avant le 1er tour de l'élection présidentielle, le Ministre du Travail, saisi d'un recours par le Groupe Carrefour, se prononce précipitamment le 20 avril contre la décision de l'Inspecteur du Travail et autorise les licenciements pour motif économique**

Pourtant, aucun des Experts économiques mandatés par le Comité Central d'Entreprise et le Comité d'Entreprise n'a confirmé la réalité du motif économique invoqué par l'Entreprise pour justifier les licenciements.

Au contraire, les Experts exposent que le motif économique invoqué n'est pas démontré et concluent que « le projet de fermeture ne peut, de par sa portée et son ampleur, sauvegarder à lui seul la compétitivité de l'entreprise et du Groupe Carrefour. »

Et ajoutent que « lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation de service ou d'entreprise ne peut constituer un motif valable que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. Ce qui restera incontestablement à démontrer en l'espèce. »

Curieusement, l'argument retenu par le Ministre du Travail est basé sur les résultats du Groupe Carrefour pour l'année 2009 largement bénéficiaires : « Considérant que la dégradation de la situation économique du Groupe Carrefour, caractérisée par une forte baisse de ses bénéfices (1239 M€ en 2008, 327 M€ en 2009) et par des pertes de parts de marché, peut justifier la fermeture du SAV R. »

Cependant, en 2010, le Groupe Carrefour se vante de très bons résultats et réalise toujours d'énormes bénéfices malgré la crise.

**Qui peut croire que le licenciement de 11 salariés va permettre au groupe Carrefour de sauvegarder sa compétitivité...**





## La portabilité de la mutuelle

*En février lors de la rencontre annuelle des délégués CFDT à Orléans plusieurs intervenants on souhaitait qu'on agisse sur la situation des salariés en maladie.*

*Le sujet est complexe est trop souvent les salariés se trouvent démunis et face à un mur quand ils demandent des explications*

*Nous avons sur ce point de nombreuses doléances et nous entendons bien les voir aboutir.*

*En attendant voici quelques informations*



### Thierry Babot administrateur à l'Apgis

Sur proposition de Serge Doucet administrateur sortant (fédération CFDT Chimie), Thierry Babot délégué syndical central et co-responsable national a été désigné par la Confédération CFDT comme administrateur à l'Apgis.

Le 26 avril il siègera pour la première fois au Conseil d'administration en compagnie de notre camarade **Arcangelo Calabro** (fédération Chimie).

C'est la première fois de l'histoire de l'Apgis qu'un salarié de Carrefour syndiqué à la CFDT siège dans cet organisme paritaire bien que Carrefour en soit le principal "client". En désignant Thierry la confédération a montré son intérêt pour le travail réalisé par nos camarades au sein de Carrefour.

Cette nomination a eu pour l'heure de déplaire aux administrateurs FO qui dans un élan collectif ont voté contre cette nomination... en vain !!! La CFDT dérangerait-elle certaines personnes et pouvoir ?

Dans le même temps Thierry rejoint la commission prévoyance mise en place chez Carrefour à la demande de la CFDT. Avec Michel Gay (DSC Beaucaire), Jean-Louis Renaux (Pharmacien à Villiers en Bière) et Béatrice Genillard (Vannes) ils auront à coeur a faire avancer la protection sociale dans l'entreprise.

*Les textes ci-dessous concoctés vont dans ce sens.*

## La portabilité

Un salarié qui perd son emploi peut se retrouver démunie de toute mutuelle. Dans le contexte actuel en cas de problème de santé pour lui et sa famille il aura à sa charge de nombreuses dépenses, la sécurité sociale remboursant de moins en moins. C'est comme ça que l'on se retrouve un jour à descendre l'échelle sociale.

L'accord de portabilité apporte certaines solutions. Cette portabilité est issue de deux lois ou accords

- l'accord National Interprofessionnel dit ANI qui s'appli-



que au 1er juillet 2009 (il faut bénéficier de l'assurance chômage, de l'accord prévoyance/santé, il couvre tous les aspects (santé et prévoyance) pour une durée maximum de 9 mois, coût identique pour le salarié que lors de son embauche avec participation identique de l'employeur)

- la loi Evin du 31 décembre 1989 (limité à la santé, sans limite de temps pour les anciens salariés, jusqu'à + 150% du coût à leur charge)

Au niveau du coût pour l'ancien salarié l'accord dit ANI est plus favorable (exemple un salarié travaillent chez Carrefour 5 mois bénéficient de la prévoyance santé 2 mois. Il est licencié il bénéficie de la prévoyance santé encore 5 mois) .

Cette portabilité concerne les salariés qui perdent leur emploi au sein de Carrefour et qui bénéficient de de l'accord de santé et de prévoyance (familiale) de Carrefour (ancienneté requise de 3 mois de présence pour le régime santé, pas d'ancienneté pour le régime prévoyance) .

A remarquer qu'un salarié chez Carrefour bénéficie de la prévoyance santé qu'après une durée de 3 mois de présence, est-ce supportable à notre époque où la sécu rembourse de moins en moins ?

Il faut bien comprendre que cette loi a un coût pour l'entreprise... si chaque salarié ayant travaillé chez Carrefour demande à bénéficier de cette garantie. Elle peut donc être un frein au turn-over organisée

NOTE D'INFORMATION RELATIVE AU MAINTIEN DES GARANTIES FRAIS DE SANTE ET PREVOYANCE A COMPTER DE LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL dans le cadre de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, complété par l'avenant du 18 mai 2009

par l'entreprise. Revers de la médaille elle a aussi un coût pour le régime collectif puisque la prévoyance est financée à 50/50 mais ceux qui bénéficient de la portabilité payent aussi leur écot .

Cette loi est une bonne loi. On peut la considérer comme un coût pour l'entreprise aux licenciements comme le sont le mois de préavis et l'indemnité de licenciement. Il y a maintenant une indemnité "de santé et de prévoyance".

Carrefour s'est engagé à remettre à chaque salarié qui quitte l'entreprise une note d'information. par contre il demande aux salariés de payer cash au départ toutes leurs cotisations à venir, ce qui est un coût financier parfois important pour ces personnes qui viennent de perdre leur emploi.

Carrefour applique t-il les droits et informe t-il les salariés de ce droit, à vérifier dans les magasins.

**Les élus CFDT doivent être attentifs à ce droit social et aider les salariés qui perdent leur emploi à ne pas perdre aussi leur Mutuelle.**

## En cas de décès

Lors du décès d'une déléguée maman ayant à sa charge 4 enfants, beaucoup ont été surpris d'apprendre que le jour de son décès ses enfants ont perdu toute couverture complémentaire.

N'étant plus, de fait, salariée de Carrefour les enfants se sont retrouvé sans protection le jour de sa mort.

Une intervention auprès de la DRS a permis de faire jouer, pour quelques semaines, la solidarité APGIS afin de permettre à chacun de se retourner.

### A REMETTRE A CHACUN DES SALARIES CONCERNES

- En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde), il est proposé au salarié le maintien de ses garanties prévoyance et frais de santé dans les mêmes conditions et limites.
- Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien des garanties, dans ce cadre il devra le notifier expressément par écrit (cf. bulletin transmis par l'employeur) à l'ancien employeur dans les 10 jours qui suivent la cessation du contrat de travail. Cette renonciation est globale et définitive.
- L'ancien salarié qui souhaite maintenir ses garanties, devra remettre le bulletin à son ancien employeur dans les 10 jours qui suivent la cessation du contrat de travail, accompagné du justificatif de Pôle Emploi (à défaut la copie de l'attestation Employeur permettant l'inscription à l'assurance chômage) et du règlement de la cotisation demandée par l'entreprise pour la période de maintien.
- Pendant la période de maintien des garanties l'ancien salarié ne pourra plus bénéficier du tiers payant et de la télétransmission NOEMIE et devra adresser à l'apgis l'avis de situation du Pôle Emploi correspondant à la période des soins.
- La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois. Les garanties s'appliquent au lendemain de la cessation du contrat de travail.
- L'indemnisation au titre de l'incapacité temporaire est plafonnée au montant des allocations chômage perçues au titre de la même période.



Pour la CFDT cette carence sociale est anormale et nous souhaitons qu'il y soit remédié.

## Transparence

Un salarié est en maladie depuis plus de 45 jours, il n'est plus complété par Carrefour, l'Apgis doit prendre le relais. Les mois passent et le salarié ne reçoit toujours rien de sa prévoyance, ce salarié téléphone à l'APGIS pour savoir le montant qu'il va recevoir et à quelle moment.

La réponse de l'Apgis : « je ne peux pas vous donner cette information. C'est la volonté de votre société de ne pas donner de réponse directement aux salariés. Il faut que vous passiez par le service paie de votre magasin ».

**Est-ce normal, l'Apgis est payé par le salarié et il n'a pas le droit de savoir si son contrat est respecté ?**

## Maladie professionnelle

### Question posée par une déléguée

*Dans mon magasin il y a plusieurs caissières qui se sont fait opérer du canal carpien, c'est normalement reconnu comme une maladie professionnelle... A ce jour personne n'a déclaré de maladie professionnelle.*

*Penses tu qu'il est préférable de déclarer cette maladie? Que je dois leur conseiller de le faire?*

*Quand j'ai soulevé le problème en réunion CHSCT la Direction et la Médecine du Travail m'ont dit que cela n'apporterait rien aux salariés. Je devine la position de Direction (si ces maladies professionnelles étaient déclarées elle aurait des augmentations de charges patronales), mais pour ces salariés ne serait il pas plus prudent de les déclarer?*

Les salariés ont intérêt à être reconnus en maladie professionnelle. **C'est similaire à une déclaration d'accident de travail** (mêmes prestations) sauf que là c'est au salarié de faire les démarches pour faire reconnaître sa maladie professionnelle.

Cette reconnaissance c'est plus de protection contre les licenciements, meilleur reclassement, meilleur protection sociale, meilleur indemnisation, prise en compte dans les CP, pas de forfait hospitalier, rente d'incapacité, pas de carence ...

Je suis surpris que le médecin du travail ait pu répondre que ça ne servait à rien (rappelons au passage que les Médecin du Travail sont payés par des groupements d'employeurs). Le patron lui sait que c'est lui qui paye en cas de reconnaissance de la

maladie professionnelle!!

**Si on veut que les choses changent il faut que les maladies professionnelles soient déclarées afin d'obliger l'employeur (et l'Etat) à prendre des mesures de prévention.**

Des campagnes contre les TMS sont régulièrement organisées par l'Etat mais rien ne bouge réellement. En effet dans la grande distribution peu de TMS sont déclarées en maladie professionnelle.

La nomenclature des maladies reconnues comme professionnelle sont téléchargeables sur internet. Les "Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail" sont classés dans le tableau n° 57 du régime générale.

## Conclusion

Il nous semble important que lors des rencontres prévoyance on commence à parler des vrais problèmes, que nous allons de plus en plus être confronté

- des départ de CDD, licenciements de salariés économiques ou sociales (23 516 personnes partent chaque année de Carrefour Hypers)
- des départs des salariés pour la retraite (4580 personnes ont plus de 55 ans)
- la baisse des prises en charge par la sécurité sociale
- la mono-parentalité

**Le maintien d'une bonne couverture sociale est la clef de nos accords d'entreprise.**

### Bien comprendre les mots

*Sous le vocable régimes de prévoyance il y'a deux réalités*

*La mutuelle ou couverture santé ou accord de prévoyance santé couvre les frais de maladie chirurgie maternité (chez Carrefour Hyper elle coûte 44,86 euros, Carrefour prend en charge 50% de cette cotisation)*

*La couverture prévoyance couvre l'incapacité, l'invalidité, le décès (chez Carrefour Hyper elle coûte X % du salaire, Carrefour prend en charge 50%)*

*La couverture dépendance couvre la dépendance de vous même ou d'un proche. (Elle n'existe pas chez Carrefour c'est une demande CFDT lors des NAO)*

# CLASSIFICATION

## Pour évoluer chez Carrefour



### Passage du niveau 1B vers 2B Un accord à faire appliquer

**Les salariés au niveau 1B depuis 10 ans, pourront lors de leur 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.**



*Pour la CFDT le SIPP ne doit plus être un rendez-vous annuel pour se faire "engueuler" mais celui où les salariés peuvent faire évoluer leur métier et acquérir des compétences via la formation.*

*L'accord sur le passage au niveau 2 est une étape vers cette évolution, accord qu'il faudra faire vivre.*

*Les modalités du SIPP évoluent et donnent une place plus importante à l'évolution de carrière. Sur la plaquette du SIPP 6 pages sur 16 sont consacrées à "l'entretien de professionnalisation".*

*Dans plusieurs magasins les délégués CFDT sont déjà intervenus auprès des directeurs pour rappeler le principe de l'accord et la mise en place du SIPP.*

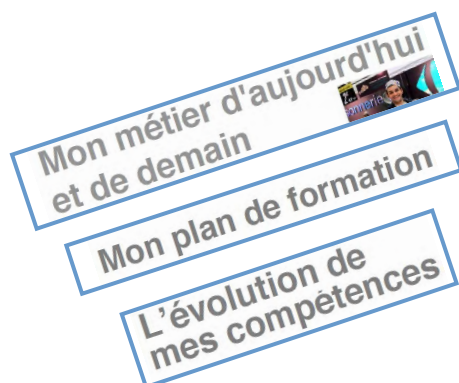
*Un projet de plaquette a été proposé aux délégués. **Extrait***

Dans le cadre du renforcement des parcours professionnels de ses collaborateurs (accord d'entreprise du 15/02/2012), le Groupe Carrefour souhaite porter une attention particulière au développement des collaborateurs de niveau 1B ayant 10 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise, et favoriser leur évolution professionnelle vers une fonction classée dans le niveau 2.

**METHODOLOGIE :** Si vous avez émis le souhait d'évoluer vers une fonction de niveau 2, un entretien spécifique avec votre N+1 et votre N+2 vous sera proposé dans les 3 prochains mois.

- Si cet entretien s'avère concluant : votre responsable vous confirmera votre intégration au sein du vivier d'évolutifs prioritaires au sein de l'établissement regroupant les collaborateurs de niveau 1B ayant 10 ans d'ancienneté et plus, souhaitant évoluer vers une fonction du niveau supérieur. Une proposition de poste vous sera formalisée dans un délai raisonnable.

- Si cet entretien ne s'avère pas concluant : votre responsable vous proposera un accompagnement adapté afin que vous puissiez accroître vos possibilités.







**Une négociation difficile dans un climat social et humain délétère.**

### Calendrier des négociations

**20 avril 2012 :** La politique de prévention des risques professionnels • Objectif et finalité • Dispositif de pilotage • Dispositif de prévention

**9 mai 2012 :** Les axes de prévention des risques professionnels • Prévention des risques professionnels physiques • Prévention des risques psychosociaux

**21 mai 2012 :** La prévention de la pénibilité au travail • Restitution du diagnostic • Actions de prévention • Fiche de prévention d'exposition

### Intervention des élus CFDT

Depuis le début de l'année, deux élus CFDT Dominique et Miguel se sont donné la mort, l'un d'eux ayant laissé une lettre accusant l'entreprise, des enquêtes sont en cours.

Le lundi 26 mars à Saint Jean de Vedas, un salarié du PLS a fait une tentative de suicide sur son lieu de travail. La section CFDT du magasin avait alerté la Direction lors d'une réunion DP des problèmes conflictuels et d'harcèlements par son manager.

A nouveau dans ce même magasin, le mercredi 28 mars au rayon fruits et légumes, un salarié s'est retrouvé en forte détresse psychologique due à un stress important nécessitant l'intervention des secours et d'un médecin.

Malheureusement cette liste n'est pas exhaustive, d'autres cas ce sont produits.

C'est pourquoi la CFDT demande que dans le cadre de la négociation Santé et Sécurité au Travail nous soit restitué le recensement de tous les suicides et tentatives de ces dix dernières années et que celui-ci soit aussi communiqué à la Commission Nationale Santé Sécurité au Travail.

**La direction** propose un accord pour 3 ans renouvelable, il peut évoluer par la mise en place d'un comité de pilotage national impliquant la Direction et les organisations syndicales représentatives.

### Demandes CFDT

La CFDT réitère son inquiétude sur la méthodologie ALTAÏR qui à notre sens n'est pas adaptée et ne rentre pas au cœur des problèmes car celle-ci enquête sur des emplois généralistes et non sur les postes de travail. **La direction** confirme que **ALTAÏR** poussera son étude jusqu'aux postes de travail et adaptera ces horaires d'enquêtes en fonction de ceux-ci

- prise en compte de la pénibilité au-delà des seuils de la FCD qui sont au minima et qui ne prennent pas en compte le sexe, l'âge et le possible handicap du salarié. **La direction** répond que rien ne nous empêche de retravailler sur ceux-ci et d'intégrer des dimensions supplémentaires.

- prise en compte de l'intégralité des postes de travail dans la prévention de la pénibilité quel que soit le pourcentage de salariés exposés. Nous estimons que même si un seul salarié est concerné il mérite toute notre attention et nos efforts pour réduire sa pénibilité au travail. **La Direction** souhaite

*maintenir une négociation sur des axes de prévention au titre de la pénibilité au travail indépendamment de l'obligation légale imposant la négociation d'un tel accord dès lors que 50% des salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.*

- mise en place d'un système d'allègement et de compensation de la charge de travail. **La Direction** souhaite mettre en place des actions d'adaptation et d'aménagement des postes de travail, des actions d'amélioration des conditions de travail, des actions de développement des fins de carrières, des actions de maintien dans l'emploi

- intégration des RPS dans le document unique et le besoin de former les élus des CHSCT des magasins à la lecture et le suivi de celui-ci.

- création d'un poste spécialisé de prévention des risques professionnels afin de prévenir au plus tôt les risques psychosociaux, professionnels et la pénibilité au travail, la mise en place de ce métier réduirait considérablement l'ensemble de ces risques le préventeur travaillant au coeur des magasins et en contact avec les problèmes des salariés.

- mise en place de la fiche individuelle de prévention de la pénibilité et sa remise aux salariés tous les 2 ans lors du suivi par la médecine du Travail.

## Propositions CFDT

- Mise en place d'un système d'allègement et de compensation de la charge de travail
- Construction et mise à disposition des élus d'indicateurs de suivis et de mesures de l'efficacité des actions de préventions
- Formation de 3 jours des élus CHSCT des magasins au DUER et sur son lien avec l'accord (choix libre du formateur)
- Faire rajouter à l'ordre du jour à chaque réunion des CHSCT magasins une présentation compilée de l'évolution et de la mise à jour du DUER National
- Compilation des indicateurs au niveau national issus des DUER des magasins afin de visualiser les tendances et pouvoir construire des alertes
- Intégration des RPS dans le DUER sur la base des 6 facteurs définis par le collège d'expert du ministère du travail
- Création d'un poste spécialisé de préventeur des risques professionnels
- Mise en place de la fiche individuelle de prévention de la pénibilité, remise obligatoire aux salariés tous les 2 ans lors du suivi de la médecine du Travail
- Transmission de toutes les expertises effectuées par les CHSCT locaux

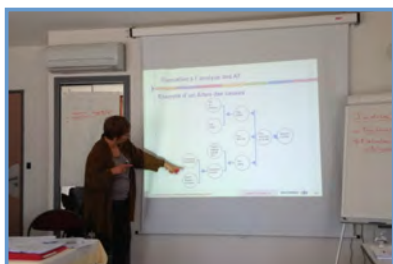
**Diagnostic préalable des situations de pénibilité**

**Liste de magasins concernés par le diagnostic pénibilité (expertise AL-TAIR)**

- Collégien
- Mulhouse
- Les Ulis
- Chambourcy
- Nice Lingostière
- Portet sur Garonne
- Auchy les Mines
- Laon
- L'Isle d'Abeau
- Châteauneuf les Martigues
- Tourville
- Lescar
- Montigny
- St Martin en Laert

Choix selon les critères suivants :

Surface de vente du magasin : petit, moyen et grand, Mixer urbain / rural, 1 magasin par OS représentée à la CNSST



Du 26 au 28 mars les négociateurs CFDT "Santé au travail" se sont formés aux arcanes de cette négociation qui se déroulera jusqu'au mois de juin.

Avec l'aide d'un expert de Syndex ils ont étudiés les lois à mettre en pratique chez Carrefour.

Pénibilité, prévention des risques, risques psycho-sociaux... les sujets sont nombreux, complexes et importants pour la vie au travail.

La négociation devrait aboutir fin juin !

La CFDT a fait des propositions dès la première réunion.



### Cour d'appel de Dijon Les salaires en question chez Carrefour

**2006-2007: L'inspecteur du travail dresse procès verbal aux magasins d'Ecully et de Givors**

**24 Octobre 2008: Le tribunal de police de Lyon condamne Carrefour à verser 1,2 millions d'euros d'amende au Trésor public**

**1er juin 2010: la cour d'appel de Lyon nous déboute**

**15 février 2011: La cour de cassation casse et annule la décision de la cour d'appel et renvoie l'affaire devant la cour d'appel de Dijon**

**20 avril 2012: L'affaire est plaidé.**

**8 juin 2012: Décision**

Au cours de l'année 2008, les salariés de Carrefour Hypermarché de Givors et d'Ecully (Rhône), saisissent, via leurs syndicats CGT et CFDT, la justice afin de régler un conflit avec leur employeur. Carrefour est « accusé » de pratiquer des salaires inférieurs au Smic, ce qui constitue une infraction pénale.

Comment en est-on arrivé là ? Dans son calcul du salaire mensuel de base, Carrefour a inclus le forfait des temps de pause. C'est précisément ce que contestent les salariés. Selon eux, ce même temps de pause qui ne correspond pas à un travail effectif doit être exclu du calcul de l'assiette du Smic, d'où la perspective d'obtenir des compensations financières.

**Après de longues batailles juridiques, le dossier est arrivé devant la Cour de cassation, laquelle par un arrêt en date du 15 février 2011 a donné raison aux syndicats, et renvoyé l'affaire devant la Cour d'appel de Dijon.**

A l'audience, les avocats représentant les intérêts des différentes parties, à savoir la CFDT et la CGT (branches commerce et services), ainsi que les défenseurs de Carrefour se sont affrontés au travers de plaidoiries juridiquement très argumentées.

Pour les syndicats, il ne fait aucun doute que le temps de pause n'est pas un temps de travail effectif. En appui de ses propos, une avocate a posé la question de savoir ce qu'on entendait par « pause ». Elle a répondu qu'il s'agissait d'un temps accordé aux salariés durant lequel ils étaient libres de faire ce qu'ils voulaient. Dans ces conditions, comment ce temps pouvait-il être assimilé à du travail ?

#### **Bataille de plaidoiries**

Les deux défenseurs des syndicats ont également fustigé l'attitude de Carrefour, accusant le groupe de « tirer des ficelles » et d'effectuer des manœuvres destinées uniquement à semer le trouble.

A ce propos, il a été rappelé que devant une autre juridiction, Carrefour avait soulevé, sans succès, deux QPC (Questions prioritaires de constitutionnalité). Ceci a fait dire à l'une des avocates, qu'au lieu de dépenser beaucoup d'énergie pour tenter d'échapper à ses responsabilités, la société de grande distribution aurait mieux fait de la consacrer à ses salariés.

**L'avocat général quant à lui, a présenté de brèves réquisitions, demandant à la Cour de respecter la décision de la Cour de cassation.**

Prenant la parole en dernier, le défenseur de Carrefour a répondu à ses



contradictoire qu'il ne tirait pas les ficelles, mais qu'il disait le Droit, puis il a commencé sa plaidoirie en rappelant que la position de la Cour de cassation était loin d'être partagée par un certain nombre de juridictions.

Il a tenté ensuite de démontrer que l'infraction reprochée à son client n'était pas constituée, l'élément matériel comme l'élément légal étant manquants.

Faisant remarquer que le treizième mois, comme les primes vacances étaient pris en compte dans le calcul de l'assiette du Smic, il s'est étonné qu'on puisse réserver un sort différent aux pauses.

Enfin, il a conclu sa plaidoirie en demandant s'il était judicieux de s'attaquer au Smic qui selon lui, constituait un véritable socle de la négociation salariale en France.

La Cour rendra son arrêt le 8 juin prochain.

*Paru dans Le Bien Public du 23/04/2012*  
<http://www.bienpublic.com>

## Villiers en Bière

Le tribunal de grande instance de Melun jugera les procès verbaux que l'inspection du travail a dressé à l'encontre du magasin de Villiers en Bière le lundi 18 Juin 2012 à 13h30

**Et bien d'autres rendez vous dans les prochains mois.**



## Marseille : Carrefour City devra fermer le dimanche après-midi

Le juge des référés vient de donner raison à l'inspecteur du travail Carrefour City devra baisser le rideau le dimanche dès 13h, sous peine d'astreinte de 600 euros.

Faire travailler un salarié le dimanche, en l'absence de dérogation préfectorale, est considéré, ni plus ni moins, comme "un trouble manifestement illicite". C'est en effet, en substance, ce qu'il ressort de la décision du juge des référés du TGI de Marseille qui avait été saisi par un inspecteur du travail après avoir constaté que les supérettes Carrefour City étaient ouvertes le

jour du sacro-saint repos dominical. Donc, du moment qu'il a constaté un manquement à ce droit, peu importe que les salariés soient volontaires ou non.



## Saint Pol-sur-Mer

Le directeur de Wasquehal fait des émules dans sa région à moins que ce ne soit une consigne du directeur régional ?

Une chose est sur c'est que ces dénonciations sont bien dans l'air du temps (suivez les présidentiels). Il vaut mieux désigner des victimes expiatoires que rechercher les causes de l'absentéisme.

**On trouve un tableau identique à Lommes**



## Quelques informations syndicales et autres

**SALARIÉS DES  
TPE  
2012**



**Cfdt**  
des choses, des actions

**le syndicat  
qui change  
mon quotidien.**

**Ils sont sept millions en France mais restent très discrets.**

Agriculture, artisanat, commerce, industrie... Elles sont nombreuses, ces entreprises qui emploient moins de dix salariés, où « il y a une méconnaissance du droit des salariés ».

En application de la loi du 15 octobre 2010 sur la représentativité les salariés des très petites entreprises (TPE moins de 11 salariés) vont pouvoir s'exprimer.

Du 28 novembre au 12 décembre, ils voteront pour désigner leurs syndicats représentatifs.

Les syndicats ont jusqu'au 21 septembre pour présenter leurs candidats

Les militants Cfdt font le tour des petites entreprises, distribuant des tracts et un guide pour mobiliser ces salariés avant l'élection de la fin de l'année. Car, comme le dit un délégué « c'est aussi dans l'intérêt du patron d'avoir un dialogue social dans l'entreprise ».

## Il fait le buzz sur internet

7548 internautes ont visionné cette parodie de la chanson "**Partir un jour**" des 2be3 avec en toile de fond Carrefour Nice Lingostière (ex salarié parti en 2011, on connaît !).

Réalisé et interprété par Toxicomik (son plus grand succès ?). Lire les commentaires sous la vidéo.

Dépêchez vous il paraît que Carrefour a porté plainte pour qu'il retire sa vidéo.



<http://www.youtube.com/watch?v=3sen5JShsLU>

## Arnaque à la carte téléphonique

**Notre attention a été attirée par le licenciement pour faute grave d'une caissière victime d'une arnaque téléphonique.**

Nous considérons que ces faits constituent une faute grave rendant impossible votre maintien, même temporaire, dans l'entreprise.

Votre licenciement prend donc effet immédiatement à la date du 06 avril 2012, sans préavis ni indemnité de rupture, et vous cesserez donc à cette date, de faire partie des effectifs de notre société.

Un correspondant téléphonique se faisant passer pour la Hoteline Carrefour et prétextant un problème sur 2 types de carte téléphonique a demandé d'activer des cartes téléphoniques et de communiquer les codes d'activation pour qu'ils les annulent. De fait la caissière lui permettait ainsi d'utiliser les crédits des cartes.

Le directeur reproche à cette caissière un préjudice de 17 680 euros et que 10 personnes ont travaillé sur cette "inacceptable faute".

La CFDT a diffusé cette information à ces sections et il apparaît que plusieurs magasins (à ce jour une dizaine) ont fait l'objet de cette arnaque parfois pour des sommes beaucoup plus importantes (31 600 euros). Ces faits se sont déroulés sur plusieurs mois et parfois plusieurs fois dans le même magasin. Carrefour ne semble avoir toujours pas bloqué ce problème.

Les responsables des caisses auraient été prévenus mais nous constatons que le message n'est pas descendu à tous les niveaux. Dans un magasin une chef de caisse a été sanctionnée par une simple mise en garde pour ne pas avoir formé ces salariés. Des directeurs n'ont pris aucune sanction estimant que le système de la Hoteline n'était pas assez sécurisé.

**A Montereau le directeur, malgré une action de 30 caissières outrés, à lui décidé d'appliquer la plus lourde sanction alors que les autres magasins nous disent qu'aucune sanction n'a été prise.**

La CFDT, elle, constate une nouvelle fois l'incompétence de l'entreprise et la rudesse de certains directeurs. Pour ne pas donner de publicité à ces arnaques on informe mal les salariés et on est incapable de mettre en place des systèmes sécurisés. Sous le prétexte de non respect des procédures, parfois inconnues des salariés, on leur fait porter le chapeau.

**Oui Carrefour perd de grosses sommes mais ce n'est sûrement pas par la faute d'un manque de professionnalisme du personnel.**

Le 07 mars 2012, l'une de vos collaboratrices a été victime d'une fraude téléphonique. Une personne se faisant passer pour la hotline Caisse lui a demandé, pendant plusieurs heures, de faire des manipulations d'enregistrement de cartes téléphoniques Orange et Bouygues le tout pour un montant de 31 600€. Un tel fait aurait dû interpellé cette collaboratrice qui de toute évidence n'était pas formée.

Je vous rappelle que l'un de vos rôles consiste à organiser, animer, former et motiver vos collaboratrices. Vous êtes garante de la formation de vos assistantes et conseillères. De même, toutes les informations et alertes pouvant émaner de la file Caisse doivent être connues de toutes.

Je vous invite donc à mettre immédiatement en œuvre les actions correctrices suite à ce manquement.

Le présent courrier consiste en un rappel à l'ordre solennel. Si le rappel à l'ordre reste sans effet, une procédure disciplinaire pouvant aboutir au prononcé d'une sanction pourra être déclenchée.



## Un magasin Carrefour bio à Paris ?

Le groupe de distribution Carrefour cherche «dans le plus grand secret» un emplacement pour un premier magasin Carrefour Bio à Paris. Dans ce concept, Carrefour proposera «un large spectre de produits de consommation courante, allant des fruits et légumes à l'hygiène-beauté en passant par de l'habillement, dont de la layette».

«Carrefour n'a pas entériné de projet», a simplement rétorqué un porte-parole. Auchan lance de son côté mi-mars "Cœur de nature", axé sur le bio et le développement durable.

### La France, lanterne rouge du bio

Le bio est en effet perçu comme porteur par la grande distribution. Reste à savoir si la filière agricole, entre autres, pourra fournir tous ces nouveaux magasins. Il lui faudra mettre les bouchées doubles. La France est toujours la lanterne rouge de l'agriculture biologique. Malgré un doublement du nombre d'exploitations en dix ans, seuls 3% de la surface agricole utile en France y est dévolue.





## Prodis Boisson, CFDT majoritaire

Lors de la fusion de Carrefour et Promodès en 1999, cette entité historique, créée par la famille Halley du temps de Promodès, est devenue la plaque tournante des achats du groupe Carrefour du vin. Le vrac lui permet d'approvisionner les marques de distributeurs et les signatures réservées conditionnées par Prodis sur différents sites :

Filiale du groupe Carrefour, en charge de la filière Vins de ses enseignes, la Maison Johanès Boubée (enseigne Prodis) est un acteur majeur du vin en France. Près de 500 collaborateurs 7 sites en France (La Chapelle d'Armentière (59) Beychac, et

Caillaux (33), Bordeaux (33), Bayeux (14), Nîmes (30), Belleville sur Saone (69), Doué-la-Fontaine (49)) 305 millions de bouteilles vendues / an

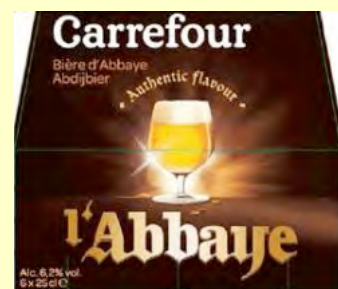
**La CFDT est présente dans 5 sites. Les derniers chiffres connus des élections la met en tête des syndicats représentatifs avec 55% des voix loin devant FO (15%) et CGT (13%).**

Hubert Tailpied est le délégué syndical de la CFDT. Petite précision nos collègues sont dans la fédération CFDT de l'Agro-alimentaire et non à la Fédération CFDT des services conventions collectives différentes obligent !

## On ne peut plus boire une bière tranquille !

Les magasins Carrefour procèdent au rappel de la bière d'Abbaye en raison de traces de sulfites, pouvant provoquer des allergies chez certains consommateurs, selon le dernier avis de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF).

« C'est vraiment à titre préventif, il n'y a aucun danger », mais une « présence de sulfites légèrement supérieure à la norme », a indiqué un porte-parole de Carrefour.



## Leclerc, grandes surfaces préférées des Français

**Avec un score de 31%, la chaîne de Michel-Edouard Leclerc devance Carrefour (27%) et Carrefour Market (15%).**

L'enseigne s'impose à la première place du classement des distributeurs les plus appréciés des consommateurs pour leurs produits, leurs services et leurs valeurs, selon un classement établi par l'institut Promise Consulting Inc.

**Dans le palmarès des enseignes de distribution bénéficiant de la meilleure image auprès des consommateurs, Leclerc supplante ses éternels concurrents que sont Carrefour (27%) et Auchan (12%). A noter que le distributeur nordiste se fait distancer d'un cheveu par l'enseigne phare du groupement des Mousquetaires, Intermarché (14%).**

Autre enseignement-clé de ce classement : les enseignes de hard-discount ne bénéficient pas des faveurs des consommateurs, contrairement aux idées reçues. La première qui apparaît est l'Allemand Lidl, à la onzième position. "Il est vrai que leur positionnement "prix" et leur motif de fréquentation (une certaine "nécessité économique") expliquent en partie leur difficulté à émerger sur cet indicateur" souligne l'institut.





# L'Hyper !

