

La gazette des délégués CFDT Carrefour



Le changement... maintenant !

▼ Ouverture	
Sommaire et édito	page 02
▼ Retraite	
Un PDG bat en retraite	page 03
▼ ACTIF !	
Un PDG... de plus	page 05
▼ Carcoop	
Coupé en deux	page 07
▼ Actions	
Arrêt de travail	page 09
▼ Accords d'entreprise	
Des plus pour l'égalité	page 11
▼ Commission Santé au travail	
Posture gagnante	page 11
▼ Prévoyance	
Régimes	page 14
▼ Tenue de travail	
Un accord est-il possible ?	page 16
▼ Smic-forfait pause	
Le délai de 5 ans	page 18
▼ Sanctions	
Arnaque à la carte !	page 20
▼ Insécurité	
Ca suffit !	page 21
▼ Dans les coulisses	
Infos en vrac	page 23



Bonjour,

Suite aux différents échos de ses derniers jours voici notre analyse sur les différentes informations que nous avons recueillies.

Monsieur Plassat ne nous apprend rien de très nouveau, il est facile de critiquer les autres pour se dédouaner de ses actions futurs.

Nous avons dénoncé depuis des années la gestion catastrophique de nos responsables qui partent avec des sommes mirobolantes (Georges Plassat sera dans le même cas)

Annoncer au comité de groupe qu'il y a trop de contrôle n'est pas un scoop, aujourd'hui il est plus importante de tous justifient d'avoir mis les bonnes couleurs dans les bonne cases que de faire avancer les affaires.

Le point sur les activités non rentables nous interpelle de façon plus convaincante, quelle avenir pour les salariés des secteurs non alimentaire ? Les emplois de ces salariés sont en danger face aux futurs baisse d'effectif.

Attention, nous connaissons la méthode... éventuellement mettre en place une GPEC qui ne doit en aucun cas aller jusqu'au PSE avec des propositions inadaptées aux salariés, pressions, intimidations ... et le plus intolérable "l'arrangement sous contrainte" où l'on propose une petite somme supplémentaire puis on licencie pour absence injustifiée. Pôle emploi prend ainsi en charge le coût du salarié en lieu et place de l'entreprise.

Selon certaines informations concordantes dans certains magasins l'encadrement propose des départs. Des directeurs ont reçu dernièrement une "enveloppe" pour voir avec les futurs retraités et tous les salariés désirant quitter l'entreprise les modalités et le plus financier qu'ils accepteraient pour partir au plus vite.

Nous ne pouvons laisser faire, l'entreprise doit assumer ses erreurs en créant des mesures d'accompagnement style accords de pré-retraite voir pré-retraite progressive.

Carrefour ne peut laisser le financement de ses erreurs à la collectivité ou au personnel. Pour notre part nous restons vigilant sur le sujet.

Les élus CFDT de Carrefour Cherbourg

Lars Olofsson prend sa retraite



Un PDG bat en retraite !

Boulogne, le 24 mai 2012

COMMUNIQUE

Monsieur Lars Olofsson a informé le Conseil d'Administration qu'il considérait que toutes les conditions étaient réunies pour que la période de transition, commencée le 29 janvier 2012, soit achevée par anticipation.

Il a également fait part aux Administrateurs de sa décision de partir à la retraite.

Le Conseil d'Administration, réuni le 23 mai, a pris acte de la démission de Monsieur Lars Olofsson de son mandat d'Administrateur et de ses fonctions de Président-Directeur Général de la Société avec effet immédiat.

"CARREFOUR a été victime lors des dernières années d'une incompétence des hauts dirigeants. Nous ne réagissons plus comme des commerçants mais comme des industriels qui font du business." Georges Plassat au comité de groupe du 10 mai 2012

Que vous reste t-il à faire quand votre successeur vous désigne comme un "incompétent" ? Lars Olofsson qui devait quitter son poste lors de l'assemblée générale des actionnaires du 18 juin part en retraite (il est né en 1951) plus tôt que prévu.

Un retraité heureux qui ne renonce pas au pactole que va lui remettre Carrefour pour 3 ans de présence et un résultat plutôt négatif.



Coup de gueule d'un futur retraité

Voici l'exemple d'un employé qui lui aussi veut prendre sa retraite. Lui, n'a pas participé au coulage de ce qui fut le deuxième groupe de distribution du monde.

Né en mars 1952 au travail à 17 ans et 4 mois (et pendant les vacances scolaires) ce salarié validera au 1er janvier 2013 **175 trimestres** soit un nombre de trimestre très suffisant (164 trimestres obligatoires).

Hélas il a commencé trop tard (!) et ne peut donc bénéficier du départ anticipé à 60 ans. Monsieur Sarkozy lui a donc proposé de partir avec 8 mois de retard, puis réflexion faite 9 mois soit fin décembre 2012.

L'arrivée de la gauche au pouvoir change la donne et le nouveau gouvernement lui propose de partir non pas à 60 ans + 9 mois mais à 60 ans vu son âge au travail (avant 18 ans) et son nombre de trimestre (au moins 164 trimestre). Ce qui pour lui sera plutôt 60 ans et X mois vu le temps que la loi soit votée (juillet) et appliquée.

Une mesure qui selon certains est scandaleuse et risque de mettre en péril l'économie française !!!

Après 40 ans passé chez Carrefour (et non 3 ans comme Lars Olofsson) il touchera à sa retraite 1200 euros par mois.

N'ayant pu construire faute de salaire suffisant il continuera de payer un loyer HLM de 700 euros (il sera sûrement viré de son HLM quand le dernier né sera parti le logement étant trop grand pour un couple selon les normes sociales).

Pour lui l'indemnité de départ à la retraite sera de 3/10e par mois avec un maximum de 6 mois (avec 40 ans d'ancienneté il devrait avoir 12 mois) l'entreprise refusant d'aligner cette indemnité sur celle des cadres (8/10eme par mois avec un maximum de 18 mois). On est loin de la retraite complémentaire payé par Carrefour à Monsieur Lars Olofsson et ceci toute proportion gardée.

Où est le scandale !!!! Combien sommes nous dans ce cas.

Le syndicalisme c'est savoir s'offusquer des vrais injustices. Ceux qui nous donnent des leçons sont ceux qui se servent les premiers que se soit en salaire ou en avantages sociaux.

Il faut savoir que les avantages accordés à Lars Olofsson sont accordés à tous les hauts dirigeants Carrefour (20-30-50... dirigeants ?? le chiffre est secret défense). Monsieur Georges Plassat devrait en profiter lors de son départ programmé en 2015.

Oui il faut faire des efforts mais que chacun paie sa part en fonction de ses ressources.

Oui il faut construire des logements sociaux pour tous, vivre en HLM avec un salaire Carrefour ce n'est pas un luxe.

Oui il faut partager !

Hélas la campagne électorale à montrer que beaucoup s'intéressent aux plus pauvres pour leur enlever le peu qu'ils ont, épargnant les plus riches ou se contentant de belles paroles.

Les salariés sont prêts à faire des efforts mais ils n'ont pas vocation à être des crétins.

La crise mais pour qui ??

La retraite complémentaire de Lars Olofsson serait comprise entre 350.000 et 500.000 euros par an (voire plus).

Lars Olofsson se verra en outre verser une indemnité de 1,5 million d'euros bruts en cas de respect d'une clause de non concurrence pendant une période d'un an après son départ (rappelons qu'il part en retraite!).

Quand au bonus 2011 on attend de savoir ce qu'il a touché.

Le patron de Tesco renonce à son bonus

Le directeur général du géant britannique de la distribution Tesco, Philip Clarke, a renoncé à son bonus annuel pour tenir compte de performances décevantes. **Selon Tesco, M. Clarke a lui-même décidé de ne pas empocher un bonus promis de 372.000 livres (460.000 euros), en plus de son salaire annuel de 1,1 million de livres.**

"Je ne suis pas satisfait des résultats du groupe au Royaume-Uni et j'ai décidé de ne pas prendre mon bonus", a assuré le directeur général, cité dans le rapport annuel remis aux actionnaires. Numéro un du secteur au Royaume-Uni, Tesco a réalisé un bénéfice annuel 2011/2012 en légère hausse, avec des ventes tirées par l'international, mais très décevantes au Royaume-Uni.

Le groupe a perdu des parts dans son pays, au profit de concurrents comme Asda (Wal-Mart) et Sainsbury's, en dépit d'une vaste et coûteuse campagne de baisse de ses prix.

Tesco avait réalisé des ventes particulièrement décevantes pendant la période cruciale de Noël, le conduisant en début d'année à émettre un avertissement sur ses résultats, qui a précipité la chute du cours de son action à la Bourse de Londres.

L'abandon par M. Clarke de son bonus intervient en plein mouvement de révolte d'actionnaires de grands groupes protestant contre des rémunérations jugées excessives par rapport aux résultats obtenus.

Le directeur général de l'assureur britannique Aviva, Andrew Moss, a même été contraint début mai à la démission après avoir suscité une fronde sans précédent sur le montant de son salaire.



Un PDG... de plus !

Boulogne, le 24 mai 2012

COMMUNIQUE

Le Conseil d'Administration a coopté Monsieur Georges Plassat en qualité d'Administrateur en remplacement de Monsieur Lars Olofsson, pour la durée restant à courir du mandat de ce dernier.

Le Conseil d'Administration a nommé Monsieur Georges Plassat en qualité de Président-Directeur Général avec effet du 23 mai 2012.

Georges Plassat né en 1949 pourrait demander à bénéficier de son droit à la retraite. Il pourrait couler des jours heureux dans une île paradisiaque comme il sied à tout bon millionnaire.

Contrairement à Lars Olofsson il a préféré prendre du galon dans la vie active (pour mieux préparer sa retraite ?) Georges Plassat, directeur général délégué, a donc été nommé PDG avec effet immédiat à l'issue du conseil.

Qu'est-il venu faire dans cette galère d'autant que lors du comité de groupe du 10 mai il n'a pas été tendre avec ses prédécesseurs et a livré une vision sans concessions de Carrefour devant les syndicats présents dont la CFDT. Soit il a ouvert très grand le parapluie ou bien il a trouvé Carrefour dans un état encore pire que ce à quoi il s'attendait.

Morceaux choisis relevés par des participants parmi les propos tenus par Georges Plassat lors d'un comité de groupe Carrefour. Un mois et demi après son arrivée, le 2 avril.

Il a pointé les faiblesses du groupe, sans fard : "la situation financière est difficile, nous perdons des volumes dans l'EPCS (électro-photo-son), le non-alimentaire est en perte de vitesse".

"Une société hébétée que je ne reconnais pas, une société repliée sur elle-même qui a inventé son propre glossaire, son propre langage, des établissements vieillissants".

"Le groupe est malade dans sa tête, alors qu'il l'est moins en réalité".

Il a aussi dénoncé des frais généraux deux fois plus élevés que l'indice des concurrents, et pas seulement sur les frais de personnel. "Il faut un ajustement et mettre en place une adéquation entre ressources et emploi".



Pour plus d'extraits lire le compte rendu établi par la CFDT

Les actionnaires

L'action ne remonte pas malgré la côte de Georges Plassat, mieux elle continue de chuter !

Les actionnaires qui ont rendez-vous le 18 juin pour leur assemblée générale (journée symbolique Georges nous fera t-il le coup de l'appel du général) seront frustrés. Impossible de demander des comptes à Lars Olofsson et Georges Plassat n'entend pas porter les erreurs passées

Reste le conseil d'administration, toujours en place, et qui au final est le seul responsable du fiasco commencé dès leur prise de pouvoir en 2008.

Le cours de Bourse a perdu près de 40% de sa valeur sous la direction de Lars Olofsson et le groupe a signé le triste record de cinq profit warnings en l'espace d'un an.

Jeudi 25 mai l'action Carrefour était l'une des rares valeurs du CAC 40 à évoluer en territoire négatif. Elle cédait 0,7% à 14,28 euros, soit 19% depuis le début de l'année, alors que l'indice avançait de 0,4%.

Selon un analyste "Bien que l'arrivée de G. Plassat suscite des espoirs quant à une inversion du parcours boursier du titre, la prudence reste de mise : 2012 sera catastrophique, et 2013 dure également, d'où la baisse de nos prévisions de Roc de 5%". Le titre affichant une prime de 12,5% en EV/Ebit 2013 face au secteur secteur.

Reste un dividende 2011 à échanger contre des actions minorées (histoire de consoler les gros actionnaires ?)

Les salariés

Un redressement de Carrefour prendra du temps et une seule personne ne suffira pas pour remettre à flot un paquebot de la taille de Carrefour : 410 000 salariés pour 91 milliards d'euros de chiffre d'affaires, avec une présence dans 33 pays.

Les salariés de l'entreprise sont complètement démoralisés. Le constat dressé par le PDG est celui que dresse depuis de longues années tous les anciens de Carrefour. Nous n'avons cessé de le dire mais personne n'écoute imbu de leur certitude d'avoir trouvé le Saint Graal pour relancer la machine.

On ne pourra obtenir la pérennité de l'entreprise en se contentant simplement d'améliorer la rentabilité en tranchant dans les effectif déjà bien bas et ceci au détriment du service à la clientèle.

Carrefour a perdu 1,5 millions de client en 2011 (une paille !!), Les clients en reviendront pas en masse par des effets d'annonce. Les analystes parlent d'années difficiles pour 2012 et 2013 avant tout progrès possibles

Force est de constater que les projets qui se dessinent ne vont pas dans le sens d'une entreprise qui se bat pour regagner des parts de marché et la confiance de ses employés et de ses clients.

Il n'est que temps d'avoir une vraie politique commerciale, de l'expliquer aux salariés, de dire les enjeux sociaux et de ne pas changer de politique tous les ans !

Nous verrons lors du CCE du 4 juin si nos trois nouveaux directeurs (au lieu d'un) ont su mener à bien leurs réflexions.



Si l'arrivée de notre nouveau PDG doit faire remonter le cours de l'action, il faudra attendre !



Carcoop l'avenir se coupe en deux !

Le 11 mai la CFDT a invité les salariés de Saint Pol sur Mer à une réunion d'information sur l'avenir de leur entreprise Carcoop filiale à 50% de Carrefour et de Coop Atlantique.

Christelle Rubrecht déléguée syndicale et Sylvain Macé délégué national en présence des responsables locaux de la CFDT dont le secrétaire de l'Union départementale CFDT et l'attaché parlementaire de Christian Hutin député et maire de St Pol sur Mer ont animés cette rencontre.

Cette initiative a été très mal vue par la direction qui a décliné l'offre de la CFDT d'intervenir lors de cette réunion. La direction met la pression sur les élus et les salariés pour qu'ils n'interviennent pas. Le directeur qui ne sait rien, selon ses dires à la presse, tient un discours contraire aux engagements de transparence de la Direction nationale. En cas de vente du magasin, les employés, eux, n'auront pas la chance d'être mutés et de ne perdre aucun avantage.

Les salariés ont le droit de savoir ce qu'il va advenir de leur société, de leur emploi. Ils ne peuvent compter que sur eux même.

Depuis cette réunion d'information les inquiétudes de la CFDT se sont confirmées. Sauf coup de théâtre nous allons vers la scission des 6 magasins Carcoop. Trois magasins seront attribués à Carrefour et les trois autres à Coop Atlantique, une compensation financière permettra l'équilibre du partage.

Heureusement que là CFDT est là, car sinon les salariés ne seraient pas au courant des problèmes avec Coop Atlantique et des conséquences sur leur avenir.

*Vu l'attitude de la direction de St Pol sur Mer
les salariés nous ont demandé de ne pas publier leurs photos.*



Le 25 mai la CFDT a rencontré Christian Hutin député, maire de Saint Pol sur mer.

Il se dit sensible sensible aux 247 emplois en jeu.
Il souhaite que Carrefour se remette sur le projet Nord Graacht estimant que se sera la solution la plus judicieuse.

ACTUALITÉ DUNKERQUE

À Saint-Pol-sur-Mer, les salariés de Carrefour inquiets pour leur avenir

dimanche 13.05.2012, 05:02 - La Voix du Nord



Chez Carrefour, « on ne sait pas trop ce qu'on va devenir ».

| SOCIAL |

Les salariés du magasin Carrefour de Saint-Pol-sur-Mer sont inquiets ...

, au point qu'une quarantaine d'entre eux, sur 249 employés, ont participé à une assemblée générale, vendredi soir.

« Les salariés se posent beaucoup de questions par rapport au groupe, explique Christelle Rubrecht, la déléguée syndicale CFDT du magasin. Depuis plusieurs années, les financements sont gelés, les départs à la retraite

ne sont pas remplacés et on voit que ça ne bouge pas.

» Une situation d'autant plus compliquée que, selon Christelle Rubrecht, la direction du magasin reste muette. Si le groupe de grande distribution est en proie à des difficultés au niveau national, la situation particulière du Carrefour de Saint-Pol-sur-Mer inquiète d'autant plus les salariés. En cause, l'abandon du déménagement du magasin vers le futur centre commercial Noort Gracht et une situation juridique alambiquée.

« Notre magasin appartient à 50 % à Carrefour et à 50 % à Coop Atlantique, par l'intermédiaire d'une société commune, Carcoop.

Coop Atlantique veut arrêter ce partenariat, donc on ne sait pas trop ce qu'on va devenir », continue Christelle Rubrecht. Et la déléguée syndicale se sent soutenue par les élus saint-polois. Vendredi, Claude Nicolet, attaché parlementaire du député Christian Hutin, maire-délégué de Saint-Pol-sur-Mer, était à l'assemblée générale. Une rencontre avec Christian Hutin est prévue le 25 mai. « Après cette réunion, on en saura plus sur les intentions de Carrefour et on décidera quoi faire », conclut Christelle Rubrecht. * * M.

Nous n'avons pas réussi à joindre hier la direction du Carrefour.

Les trois cents salariés de l'hyper Carrefour de Flers inquiets

mercredi 16.05.2012, 05:02 - La Voix du Nord



| GRANDE DISTRIBUTION |

« Aucun commentaire ». La direction Carrefour France est en vaine d'information concernant un sujet qui, lui, fait parler les 300 salariés de l'hypermarché Carrefour Douai - Flers-en-Escrebieux. Il y est question du devenir de la grande surface qui les emploie.

L'hyper de Flers est considéré par le groupe Carrefour comme un hyper de proximité, comme trente-huit autres hypers. PHOTO SAMI BELLOUMI.

[Cliquez ici pour accéder au contenu](#)

En avril 2011, Coop Atlantique, une coopérative de

consommateurs (distribution), implantée entre Loire-et-Garonne, exploitant en pleine propriété sept hypers (Carrefour), trente-et-un supermarchés (Carrefour Market), deux cents supérettes ou magasins de proximité, plus quelques Carrefour Contact et Carrefour City, annonce qu'à compter du 1er janvier 2012, elle rejoindra Système U. « Un réseau de commerçants qui partagent des valeurs communes ». Les différentes déclinaisons des enseignes Carrefour devant être remplacées au fil du temps par des Hyper U, Super U, et U Express.

Que vient faire l'hypermarché Carrefour de Flers dans cette affaire ? « J'ai été embauchée à Flers il y a 27 ans, témoigne Chantal Vanderotte, déléguée syndicale FO. Du temps des Coop, déjà. » De fait, Coop Atlantique détient à parité avec le groupe Carrefour, la société Carcoop, qui possède six hypermarchés Carrefour. Dont quatre dans notre région : Denain, Liévin, Saint-Pol-sur-Mer, et Douai - Flers. Le deal avec Système U induit, de fait, la fin du partenariat avec le groupe Carrefour. À FO, on confirme les propos du magazine de la grande consommation LSA selon lesquels « une procédure d'arbitrage a été lancée pour trouver une solution de sortie. »

Le pacte d'actionnaires prévoyait un partage de trois hypermarchés pour chacun des partenaires. Cependant, comme le dit LSA, « on peut imaginer qu'une fois la procédure arrivée à son terme, la coopérative (NDLR, Coop Atlantique, donc) veuille ensuite vendre les trois hypermarchés obtenus » situés très loin de la Charente-Maritime, base historique de la coopérative. « Nous sommes inquiets », reconnaît Chantal Vanderotte. « Nous avons appris la chose par voie de presse, poursuit-elle. Il y a un déficit d'information. » Le 19 avril dernier, en comité central d'entreprise, la déléguée syndicale FO a soulevé la question. « Sans être plus renseignée que ça. »

Une inquiétude en appelant une autre, les hypermarchés Carrefour perdent des parts de marché. Un recul historique qui fait suite à un exercice 2011 très mauvais pour le groupe. Sur la période du 19 mars au 15 avril 2012, ils abandonnent 1,2 point à 11,4 % de parts de marché. Ce qui n'est pas pour rassurer les salariés de l'enseigne flersoise. *

BERTRAND BUSSIERE

Lors du CCE du 24 mai la direction a expliqué que Carrefour et Coop Atlantique étaient passés en jugement le 6 mars 2012. Les 2 entités doivent se partager les 6 magasins. Carrefour a perdu en cour d'appel. Ils font appel tous les deux à un arbitrage. Un arbitre Carcoop Atlantique et 1 arbitre Carrefour. Ils vont faire la valorisation de leurs actifs avec leurs experts ce qui prendra plusieurs mois. Le CCE a voté une expertise comptable des comptes de Carcoop (enfin!)

La direction veut rétablir une relation de confiance avec les partenaires sociaux et s'engage à donner les informations dès qu'ils les auront (il était temps !!). Carrefour à la volonté de garder les 6 magasins.



Grève à Brest pour manque de bras ! (après Quimper)

Débrayage ce matin de toute la ligne de caisse à l'ouverture du magasin, 100% des hôtesse n'ont pas pris le travail.

Il ne reste plus que des cadres et quelques CDD pour tenir les caisses !

Ce petit monde à le droit à manger et à boire pour avoir remplacé nos hôtesse, qui elles ont du mal en temps normal à prendre leurs poses ou simplement aller aux toilettes !!!

Ras le bol de se faire "engueuler" par les clients, du fait des plans de charge non couverts et du manque de personnel récurrent chez Carrefour !!

Des conditions de travail de plus en plus calamiteuses.

Les hôtesse de caisses ont décidé de ne reprendre le travail que vers 16 h...

Demain 8 mai, nous sommes dans l'action contre les ouvertures des fêtes et le manque de personnel !!

100% des caissières disent leur ras le bol !



Pause de grève !



Attente record en caisse



Brest

Carrefour ouvert le 8 mai. La CFDT proteste et manifeste

À l'appel de la CFDT, une vingtaine de salariés de Carrefour a dénoncé, hier matin, l'ouverture du centre commercial Iroise en ce jour férié.

Révêtus de charabatis CFDT, les personnels ont mis en place un barrage filtrant près du rond-point situé derrière le centre commercial Iroise, afin d'informer les automobilistes sur les motifs de leur manifestation.



Un blocage filtrant pour les automobilistes a été mis en place, hier matin, autour du rond-point situé derrière l'hypermarché Carrefour, sur la rive droite de Brest, par une vingtaine de salariés qui répondaient à l'appel de la CFDT.

dé d'ouvrir tous les jours fériés, même si les personnels n'en ont pas envie. Elle nous explique que la crise et les travaux liés au tramway ont eu des conséquences sur l'activité du magasin et qu'il faut faire du chiffre. À cela s'ajoute une perte de 50 salariés en trois ans... Cette situation, selon le permanent de l'union locale CFDT

Patrick Jagaille, a des conséquences dans les autres hypers de la ville, en les incitant à ouvrir, eux aussi : « Ça perturbe l'équilibre mis en place sur Brest depuis des années ». La CFDT signale, par ailleurs, que les caissières du centre commercial sont « en grève à 100% » depuis lundi afin de protester contre leur situation, notamment contre les plans de

charges qui « ne sont plus assurés ». « Lundi et aujourd'hui (hier, NDLR), précise Stéphane Caurant, ce sont les cadres et les chefs de rayons qui ont assuré les encaissements ». Invitée à s'exprimer, hier matin, la direction du centre commercial n'a souhaité faire aucun commentaire.

Patrice Le Berre

Pentecôte

Journée de solidarité : toujours nécessaire ?

Comme chaque année, certaines grandes surfaces seront ouvertes en ce lundi de Pentecôte

Instaurée après la canicule de 2003, la journée de solidarité n'est pas limpide pour tout le monde. Le lundi de Pentecôte étant redevenu férié, certains la passeront à la mer. D'autres au travail.

Même huit ans après sa mise en place, la journée de solidarité ne semble pas très bien intégrée par tous. À Auchan, un accord d'entreprise a été signé, qui stipule qu'on ne fait pas la journée de solidarité le lundi de Pentecôte. Idem chez Carrefour. Au 3 Suisses chacun s'est vu retirer une RTT », et les cadres dirigeants ont un jour de congé en moins.

À la CFDT, « nous ne sommes pas contre le principe de la solidarité mais la dépendance étant un risque universel, il faut un financement basé sur la solidarité nationale, et pas uniquement sur les salariés ».

La CFDT dénonce le fait que la journée de solidarité ne concerne « ni les artisans, ni les professions libérales et que très partiellement les revenus du patrimoine ». Alors qu'elle devrait « reposer sur tous les gens ayant des revenus ».

Il faut « une large concertation et une sorte de Grenelle social », réclame la CFDT, et sur tous les champs de la retraite, de la maladie et de la dépendance. Il y a urgence.

Hérouville



EN MAI, JE VOTE LES JOURS FÉRIÉS FERMÉS !



Les 1^{er}, 8, 17 et 28 mai, nous avons tous autre chose à faire que travailler.

Ouvrir toujours plus et bientôt 7 jours/ 7 n'est pas dans la culture de notre entreprise. Apprenons à respecter quelques grandes valeurs :

- Respectons le repos dominical.
- Respectons les jours fériés / jours chômés.
- Respectons les fêtes familiales.

L'ENTREPÔT DU BRICOLAGE

Le bricolage à prix entropôt.

Jours fériés
Alors que la menace de l'ouverture le dimanche de certains hypermarchés n'est toujours pas écartée dans certains magasins on manifeste contre l'ouverture les jours fériés. Dans d'autres l'employeur décide de ne pas ouvrir

Les 1^{er}, 8, 17 et 28 mai, nous avons tous autre chose à faire que travailler.

Ouvrir toujours plus et bientôt 7 jours/ 7 n'est pas dans la culture de notre entreprise.

Apprenons à respecter quelques grandes valeurs :

- Respectons le repos dominical.
- Respectons les jours fériés / jours chômés.
- Respectons les fêtes familiales.



Des plus pour l'égalité

Ce n'est pas l'accord du siècle, mais de nouveaux droits sont créés et c'est cela qui compte.

Nous avons souhaité un accord qui au lieu d'annoncer des intentions qui ne seront jamais mises en place soit pratico-pratique c'est le cas.

Sur l'égalité il reste beaucoup de combat à mener le premier c'est un emploi pour tous.

Un accord pour trois ans (2012-2013-2014). La CFDT n'avait pas signé l'accord précédent (2009-2010-2011).

La CFDT à la pointe des demandes (voir plate forme revendicative) a fait entendre sa différence. Nous avons souhaité un accord qui au lieu d'annoncer des intentions, qui ne seront jamais mises en place, soit pratico-pratique c'est le cas.

S'il y a des dispositions sur l'accès des femmes dans les postes ou elles sont peu nombreuses (intentions qui n'ont pas été respecté dans le dernier accord !!!!) nous avons surtout eu pour but de faciliter la vie de chacun et particulièrement des femmes en tenant compte de la vie de famille dans la continuité de nos demandes sur la parentalité.

L'avis de la délégation CFDT

L'accord est signée pour les raisons suivantes

- *Il n'y a pas de moins.*
- *Nous avons obtenu le CESU. Attention il ne figure pas dans l'accord, mais il a été intégré à la NAO suite à notre demande.*
- *Nous obtenons la reconnaissance des situations liées à la PMA avec suppression du délai de prévenance*
- *Un point sur la polyactivité*
- *Un examen de poste lors de la déclaration de grossesse de la salariée*
- *Une garantie à minima, mais tout de même, de retrouver un poste à son retour de congé*
- *Une suspension des mutation suite à des accidents de la vie (décès conjoint, handicap etc.). Une de nos demandes qui a été modifiée.*
- *plus quelques autres points*

Principales mesures

Frais de garde

(enfants de 12 au plus, ou enfants handicapés de 14 ans au plus)

En cas de formation en dehors des horaires de travail :

- 22 euros pour 1 enfant
- 33 euros pour 2 enfants
- 44 euros pour 3 enfants
- 55 euros pour 4 enfants et plus

E-Learning

En dehors du temps de travail et des formations prévus, il est possible d'avoir accès à tous les modules e-learning sur simple demande.

Délai de prévenance formation

Les salariés doivent être prévenus par écrit, 21 jours avant le début de formation. Ce délai s'applique également en cas de modification ou de report de formation.

Absences pour congés de maternité ou parental

Entretien avant départ et après retour pour examiner les modalités de retour au poste de travail.

DIF

Après un congé parental de plus d'un an, le salarié pourra utiliser son DIF pour une remise à niveau. Dans ce cas, son compteur sera abondé de 7H (en cas d'utilisation de 50 % de ses heures acquises).

Congé de présence familiale

En cas de naissances multiples, d'enfants de conjoints ou de parents handicapés, de parents en

fin de vie. Un congé sans solde peut-être accordé entre 1 mois et 1 an.

Départ en congé maternité

Possibilité de bénéficier d'horaires aménagés pour accompagner son ou ses enfants lors de la rentrée scolaire.

Rentrée scolaire

Un entretien sera organisé entre la salariée et son responsable hiérarchique afin d'évoquer les possi-

bilités d'aménagement de son poste jusqu'à son départ en congé de maternité.

PMA (Procréation médicalement assistée)

Compte tenu des contraintes imposées par les traitements, les salariées qui suivent une PMA pourront bénéficier d'un aménagement d'horaires pendant la durée de traitement. La salariée formulera par écrit sa demande. Un justificatif d'absence sera remis à sa hiérarchie.

La direction s'engage à répondre favorablement à 100% des demandes des salariées concernée par la Procréation Médicalement Assistée.

Livret d'information

Création d'un livret résumant les mesures de cet accord.

Pilote égalité H/F

Création d'un poste de pilote égalité hommes/ femmes. Il participera à la commission du C.E.

L'accord complet est disponible auprès de vos délégués CFDT ou sur le site CFDT

Formation européenne sur l'égalité hommes/femmes

Sous l'égide de l'UNI les membres du comité européen (CICE) Carrefour sont invités à Nyon (Suisse) pour une formation européenne.

Le thème choisit est l'égalité professionnelle hommes/femmes.

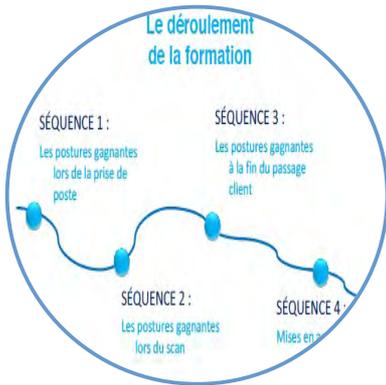
Les trois élus CFDT ont du décliner cette invitation pour les raisons suivantes:

"Nous ne pourrions nous rendre à la formation de Nyon pour des raisons syndicales. Notre présence à cette formation (thématique égalité professionnel hommes/femmes dont la négociation vient de s'achever dans les hypers) semblerait déplacée au regard de la lourde actualité sociale de notre entreprise, et de ce qu'elle suppose pour les salariés.

Elle mobiliserait une semaine de notre temps alors que nous devons nous concentrer sur un certains nombre d'échéances de négociations, et d'actions syndicales pour la défense de notre emploi.

Commission Santé au travail

Présentation d'une formation pour les caissières



Les postures gagnantes dans mon environnement de travail

Une formation test (mars 2012) avec les assistantes d'Athis Mons et de Villejuif

Plusieurs remarques des membres de la commission sur certaines absurdités de cette ergonomie

"il est impossible de n'utiliser qu'une main lorsqu'il s'agit de tirer un article lourd de moins de 8KG tel que les packs de lait de 6 litres, les sacs de litière de 5Kg, les barils de lessive, ou les lessives liquide de 3, 4 ou 5 litres etc..."

Ce module de formation a-t-il but uniquement de préserver par des « postures gagnantes » ou sert-il également à augmenter la productivité ?



La formation «Les postures gagnantes dans mon environnement de travail», centrée sur les postures à adopter permet d'associer à la fois l'aspect technique du métier, avec le besoin de se préserver, de maintenir son énergie et son enthousiasme à un niveau suffisant permettant à la fois la préservation de ses ressources personnelles et une satisfaction des attentes clients.

Les objectifs de la formation

- Connaître et utiliser les bonnes postures dans votre environnement de travail.
- Gagner en confort pour atteindre l'excellence dans la relation client

Un réglage adapté à votre corps dès la prise de poste.

- Mieux vaut passer 2 minutes à sa prise de poste que faire des efforts inutiles pendant 2 heures

Aucune des 2 positions n'est parfaite...

- L'essentiel est de ne pas rester trop longtemps dans la même position !

Repérer le gencod.

- Prendre le produit au plus près du scan.
- Ne pas utiliser sa 2^e main.
- Penser à demander la carte de fidélité et les bons de réduction en début de scan.

Utiliser le scan horizontal et le scan vertical.

- Faire glisser les articles (sauf le textile).
- Passer les articles de la 1^{re} à la 2^e main.
- Isoler les articles avec antivol pour le retirer en fin de scan.



Les dispenses d'adhésion à un régime de prévoyance

Si vous ne désirez pas adhérer à la prévoyance mise en place chez Carrefour, c'est possible sous certaines conditions.

Les situations dans lesquelles les salariés couverts par un autre régime peuvent prétendre à une dispense d'affiliation au régime de prévoyance collectif et obligatoirement mis en place dans leur entreprise.

Arr. du 26 mars 2012

A bien réfléchir avant utilisation, une couverture complémentaire est aujourd'hui indispensable

Dans un régime de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire mis en place dans l'entreprise, la totalité des salariés a en principe l'obligation d'y adhérer. Seuls les salariés placés dans l'une des situations définies par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (- sont dispensés de cette obligation

Soulignons qu'une telle dérogation ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire du régime et donc le régime social de faveur applicable aux contributions patronales le finançant. L'une des dispenses d'affiliation prévue par le décret de janvier 2012 vise les salariés qui bénéficient par ailleurs, **y compris en tant qu'ayants droit**, d'un régime de prévoyance complémentaire conforme à ceux fixés par un arrêté du 26 mars, publié au JO du 8 mai.

Régimes admis

La dispense d'adhésion des salariés couverts à un autre titre pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, n'est possible que si les régimes de prévoyance dont ils bénéficient sont :

- un autre régime collectif et obligatoire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ;
- le régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du Code de la sécurité sociale ;
- le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (IEG) en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- le régime facultatif de protection sociale complémentaire des fonctionnaires d'État (dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007) ou des collectivités territoriales (dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011) ;
- un régime facultatif applicable aux travailleurs non salariés, dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi « Madelin » n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Dans tous les cas, les salariés devront justifier chaque année de cette couverture. De son côté, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Commission prévoyance
25 mai 2012



Une commission bien difficile à résumer puisqu'elle consistait à dresser le bilan financier de l'année 2011 (80 pages de chiffres) "C'est un peu comme les comptes Carrefour il faut être dedans et avoir l'ensemble de la présentation pour comprendre".

La CFDT diffuse un compte rendu précis que vous pouvez vous procurer auprès de vos délégués CFDT. **A retenir :**

Solidarité

La CFDT demande la mise à plat du mode d'attribution du Fond de solidarité de l'APGIS.

Nous demandons le détail des 57 416 euros distribués par ce fond de solidarité en 2011. Nous n'avons, à ce jour, aucune information sur ces aides.

Il y a une opacité complète sur les attributions c'est anormale, la CFDT demande un bilan des attributions par acte, ! Nous voulons comme pour le fond de solidarité Carrefour une présentation détaillée.

Portabilité

La CFDT s'étonne du peu de salariés (370 sur plus de 20 000 départs) qui ont bénéficié de la portabilité en 2011. Elle demande qu'un rappel soit fait systématiquement dans chaque magasin afin que les salariés qui quittent l'entreprise soient informés de leurs droits.

Régime des anciens salariés

2200 personnes bénéficient de la cotisation isolée et 3600 personnes de la cotisation famille.

La CFDT se prononce pour une solidarité intergénérationnelle.

Le régime des anciens salariés est en excédent en 2011. Il serait en déficit, sans la participation des actifs.

La CFDT s'inquiète beaucoup de cette situation

pour les anciens salariés ainsi que de l'application de la Loi Evin (Cotisation salariée maxi + 150 % du tarif global)

La CFDT estime que les retraités payent trop cher la mutuelle. Ils sont obligés de changer de mutuelle avec une couverture réduite. Il faut une véritable réflexion de la commission tout en respectant les contraintes de la Loi.

Invalidité

Nous avons découvert que bien pris en compte dans l'effectif, l'entreprise ne paie pas les cotisations des personnes reconnues en invalidité niveau 2. Ces salariés Carrefour en invalidités payent une cotisation à taux plein. Une situation anormale !

La CFDT demande à la Direction de payer sa part de cotisations pour les invalidités niveau 2.

Augmentations cotisations

Le taux de cotisation du régime frais médicaux est actuellement fixé à 3,03% du plafond de la sécurité sociale (PFSS)

Au 1er juillet il passera à 3,13% du PFSS

Au 1er janvier 2013 3,22% du PFSS

Ces augmentations sont dues aux prélèvements et taxations décidées par le gouvernement Fillion

Plafond de la sécurité sociale 2012

Montant du plafond de la sécurité sociale du 01/01/2012 au 31/12/2012	
Plafond annuel	36 372 euros
Plafond trimestriel	9 093 euros
Plafond mensuel	3 031 euros
Plafond par quinzaine	1 516 euros
Plafond hebdomadaire	699 euros
Plafond journalier	167 euros
Plafond horaire	23 euros



*Entretien des tenue de travail
Un accord est-il possible?
Rendez-vous le 13 juin*

COUR D'APPEL D'AMIENS

5ème chambre sociale cabinet A

PRUD'HOMMES

ARRET DU 22 MAI 2012

**La cour d'appel donne
raison à la CFDT.**

Chateau Thierry

Le 22 mai la cour d'appel d'Amiens a confirmé le jugement du conseil de prud'homme en date du 14 septembre 2011. Il accordait à 9 salariés différentes sommes au titre de frais d'entretien de la tenue vestimentaire.

La cour d'appel accord des sommes de 960 euros pour une période de 58 mois soit 16,55 euros par mois.

La cour constate la réticence abusive de Carrefour et accorde 200 euros de dommages et intérêts + 500 euros article 700 du CPC + intérêt légaux et aux dépens de l'instance.

**Maubeuge 56 caissières
devant le juge le 11 mai
audience de jugement le
21 octobre 2012.**

L'employeur doit payer l'entretien des tenues

Bien que les patrons font de la résistance les tribunaux les condamnent régulièrement. Plusieurs décisions de Justice ont été prises suite au non-respect de cette loi :

Le **24 février 2010**, la cour d'appel de Toulouse a imposé à **La Poste** de payer l'entretien des tenues de ses facteurs. La Poste fait en outre l'objet d'un rappel de ces sommes dues sur 4 années supplémentaires au titre de la rétroactivité.

Le **20 septembre 2010**, le Tribunal de Grande Instance de Chartres a condamné la société **Carrefour** pour non prise en charge de l'entretien des tenues professionnelles. Il a été imposé à Carrefour une rétroactivité de l'amende sur 4 ans (depuis le 1er janvier 2006), et 20€ par mois ont été accordés par le tribunal. **Cette décision a été confirmée par la cour de cassation 19 janvier 2012**

Le **17 mars 2011**, le Conseil des Prud'hommes à tranché en faveur des salariés de **Castorama**. Il leur est alloué une somme allant de 2600€ à 4000€. L'exécution du jugement, pris en référé, s'accompagne d'une astreinte de 300 euros par jour pour Castorama.

Le 21 mars 2012 la cour de casation, suite à l'action de la CFDT de St Jean de Vedas, confirme que l'entretien des tenues est à la charge de l'employeur et condamne Carrefour à 500 euros pour une période de 2 ans (20 euros par mois).

Si sur le principe le nettoyage est à la charge de l'entreprise (nous avons gagné en cassation) sur le quantum la Justice a des positions très différentes pas un centime dans certains conseils, 3 euros par mois à Angers à 111 euros mois à Nice.

Un litige sans fin ...

Il faut bien comprendre que contrairement au forfait pause/smic ce litige n'a pas de fin.

Nous pouvons non seulement réclamer 5 ans d'arriérés mais nous pouvons aller tous les mois devant le juge pour demander chaque mois le remboursement de nos frais de nettoyage et ceci jusqu'à ce que Carrefour nous verse enfin chaque mois une indemnité ou prenne en charge l'entretien de nos tenues. Rappelons que:

- les hypers n'ont aucune prise en charge du nettoyage des

tenues de travail. Nous avons de nombreux procès en cours

- les supers ont eux un baril de 3 kg de lessive par trimestre (soit l'équivalent de 40 à 65 euros par an). La CFDT considère ce montant ridicule et va devant les juges pour faire revaloriser ce montant. 54 conseils de prud'hommes sont saisis.

- LCM (entrepôt) A Crepy en valois la CFDT a intenté, avec succès, une action en justice.

Une négociation possible ?

"On voit des dossiers juridiques qui n'aurait pas du être." Georges Plassat au comité de groupe du 10 mai 2012

Isabelle Calvez, la nouvelle DRH France (toutes sociétés confondues) propose une négociation globale concernant les formats hyper et super afin de mettre fin au litige qui nous oppose sur les tenues de travail. Selon la direction les autres sociétés n'ont pas d'obligation de port de tenue.

Habituellement ce type de négociation est conduite par les DRH des différentes BU. Chacun ayant ses propres accords.

Par la négociation Auchan a obtenu 20 euros pour l'entretien des tenues (annuel) et Casino un bon d'achat de 6 euros

La position CFDT

Des milliers de salariés ont fait confiance à la CFDT et avec elle ont demandé aux juges de dire le droit. Carrefour a perdu.

Si sur 66 000 salariés hypermarchés et 30 000 salariés supermarchés concernés ils ne sont que quelques milliers à aller en justice, il en est pas moins qu'une négociation ne doit pas les léser.

Lors des NAO de 2011 la direction Hypermarchés nous avait proposé 2 euros par mois soit 24 euros

par an !!!! On ne demande pas l'aumône mais la justice avions nous répondu ! La direction avait retiré sa proposition

Nous allons être confrontée à une négociation difficile. Une négociation globale peut en vérité cacher une manoeuvre de la direction pour donner moins que ce qu'accorde les tribunaux.

Les syndicats qui n'ont pas bougé le petit doigt dans cette action peuvent se contenter du minimum et signer un accord qui s'imposera à tous.

La demande de la CFDT hypermarchés c'est:

- la prise en charge de l'entretien de nos tenues par un service spécialisé comme les tenues des salariés de la boucherie, boulangerie...

- le remboursement des frais que les salariés ont consentis pour nettoyer ces tenues ceci depuis 2007.

- l'octroi d'une indemnité forfaitaire mensuelle (si Carrefour ne prend pas en charge directement l'entretien de nos tenues) équivalent et en rapport avec ce que coûterait à l'entreprise le nettoyage de nos tenues par une entreprise spécialisée.

- un accord de groupe (toutes les filiales et non 2 filiales)

- aucun engagement national imposé sur les actions en justice en cours (chacun pouvant continuer ses actions en ce qui concerne "l'avant accord")

Sur le montant il faudra trouver une solution équitable. Une formule innovante (exemple coupler une indemnité de X euros par mois et augmenter la réduction sur la carte Pass en accordant les mêmes droits à toutes les BU).

En attendant les actions en justice continue !

Lire hyper n°349/11 pour plus de précisions

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'Hommes de NICE, Section Commerce, par décision Contradictoire et en Premier Ressort, après en avoir délibéré conformément à la Loi,

Condamne la SAS CARREFOUR HYPERMARCHES, prise en la personne de son représentant légal en exercice, à payer à [REDACTED] les sommes de :

- 10 350 € (dix mille trois cent cinquante euros) au titre des frais d'entretien

- 300 € (trois cents euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Condamne la SAS CARREFOUR HYPERMARCHES aux dépens.

Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition au Greffe.

Record battu !

Le Conseil de prud'homme de Nice accorde 10 350 euros de rappel au titre des frais d'entretien de tenues de travail soit 172,50 euros par mois ! (base 34,50 euros par semaine de frais de pressing).



Le délai de 5 ans marque la fin de tout rappel

En octobre 2012 pour ceux qui n'ont pas été en justice il n'y aura plus de possibilité de réclamer quoi que se soit devant la justice.

Un niveau I s'assiera sur les 1436 euros, qu'on devait lui payer.

Aujourd'hui vous pouvez encore réclamer 330 euros + les dommages et intérêts.

COUR D'APPEL D'AMIENS

5ème chambre sociale cabinet A

PRUD'HOMMES

ARRET DU 22 MAI 2012

Chateau Thierry

La cour d'appel d'Amiens donne raison à la CFDT

Le 22 mai la cour d'appel d'Amiens a confirmé le jugement du conseil de prud'homme qui accordait à 20 salariés différentes sommes au titre de rappel de salaire.

Sur la période de mars 2005 à décembre 2009 la cour d'appel accorde des rappels au titre du non respect du Smic allant jusqu'à 1695 euros et 960 euros au titre de frais d'entretien de la tenue vestimentaire. La Cour constate la réticence abusive de Carrefour et accorde 1000 euros de dommages et intérêts + 300 euros article 700 du PC + intérêt légal et aux dépens de l'instance. Le tout à payer dans les 30 jours sous astreinte de 100 euros par jour de retard

La fin de l'action

La direction commence à comprendre qu'elle a perdu dans ce dossier.

- D'un côté il y a ceux qui envisagent de ne plus déposer de recours face aux décisions des juges. Les décisions deviendraient alors exécutoires et définitives.

- De l'autre ceux qui proposent de tenter un recours devant la Cour Européenne. Histoire de gagner encore du temps.

Par contre personne n'envisage spontanément de procéder unilatéralement à un rappel de salaire pour tous les salariés (en justice ou non) qui ont été lésés.

La direction sait, comme nous, qu'aucun procès ne sera possible dans quelque mois. Elle aura donc obtenu ce qu'elle voulait - ne payer que ceux qui ont été en justice - soit des milliers de salariés qui n'obtiendront pas leur droit faute d'avoir fait confiance à la CFDT en déposant une demande devant le juge.

En effet la loi ne permet aux salariés que de réclamer 5 ans d'arriérés de salaire.

Nous sommes en 2012 on ne peut donc demander que les années

2011-2010-20009-2008 et une partie de 2007.

Depuis octobre et novembre 2008 Carrefour ne prend plus en compte le forfait pause pour calculer le smic.

Il reste donc 19 mois de litige (2008 et 2007) pour un montant d'environ 330 euros brut (dont 108 euros au titre de 2008) pour un niveau I Carrefour (Continent 2001 c'est encore plus) .

Vous pouvez retrouver le détail des sommes en litige année par année dans l'hyper n°281/08 du 12 novembre 2008

Anglet

La cour de cassation déboute une nouvelle fois Carrefour.

Les 110 salariés d'Anglet qui ont fait confiance à la CFDT sont heureux. La cour de cassation par un arrêt du 16 mai 2012 vient de débouter Carrefour (Sogara) de son pourvoi contre le jugement du conseil de prud'homme de Bayonne en date du 13 avril 2010.

Reste un jugement en appel.

Carrefour devra verser 2500 euros aux salariés (gloablement).

Sur la recevabilité du pourvoi examinée d'office après avis donné aux parties conformément aux dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile :

Vu les articles 40 et 605 du code de procédure civile ;

Attendu qu'en vertu du premier de ces textes, le jugement qui statue sur une demande indéterminée est, sauf disposition contraire, susceptible d'appel ; qu'aux termes du second, le pourvoi en cassation n'est ouvert qu'à l'encontre de jugements rendus en dernier ressort ;

Attendu que le jugement attaqué a été rendu sur une demande tendant, notamment, à rectifier la base de paiement du salaire des salariés sous astreinte ; que, s'agissant d'une demande indéterminée, le jugement était susceptible d'appel et qu'il a été inexactement qualifié comme ayant été rendu en dernier ressort ;

D'où il suit que le pourvoi est irrecevable ;

PAR CES MOTIFS :

DECLARE IRRECEVABLE le pourvoi ;

Condamne la société Sogara aux dépens de l'instance ;

Labège

Les salariés devaient être entendu par le juge le 24 mai ... et encore un report l'avocat de Carrefour n'était pas prêt !!!!! bien que se soit les mêmes plaidoiries que dans les autres conseils . Le copier-coller ne doit pas fonctionner.

Ouest-France / Bretagne / Rennes / A la une de Rennes

Fougères

Justice. Des salariés des Carrefour de Fougères réclament le paiement de leurs pauses

social vendredi 11 mai 2012



Une vingtaine de salariés des magasins Carrefour de Fougères sont venus assister à l'audience, à Rennes, ce vendredi.
Ouest-France

J'aime 20 Tweet 0

Le tribunal des Prud'hommes de Rennes examine ce vendredi après-midi la demande de dizaines d'employés des magasins Carrefour de Fougères. Les salariés, des femmes essentiellement, réclament le paiement de leurs pauses, le remboursement du nettoyage des tenues de travail et le respect du paiement du Smic.

L'affaire dure depuis quelques années. « Entre 2006 et 2009, Carrefour n'a pas inclus nos temps de pause dans notre taux horaire, ce qui fait que les salariés au Smic étaient en réalité payés en-dessous du salaire minimum », explique Nathalie Plumas, déléguée syndicale CFDT.

Les salariés de l'hypermarché Carrefour et du Carrefour Market de Fougères ont droit à trois minutes de pause par heure travaillée. « Cela représente 1 h 45 non payé sur 35 heures travaillées par semaine, précise Nathalie Plumas. Soit environ 60 € brut de perte par mois. »

55 procédures

55 employés ont engagé une procédure prud'homale, comme de nombreux autres salariés de Carrefour en France. Ils réclament des sommes de 2500 à 5000 €.

Dernièrement, en janvier, la justice a donné raison à des salariés de Carrefour, à Avranches, dans la Manche. Ceux de Fougères espèrent que les Prud'hommes de Rennes iront dans le même sens.

La décision des juges n'est pas attendue avant plusieurs semaines. Le tribunal a, par ailleurs, décidé de n'examiner que le cas de 24 salariés du Carrefour Market de Fougères, ce vendredi après-midi. Le dossier concernant 32 employés de l'hypermarché de la commune a été renvoyé, les avocats du groupe estimant avoir reçu trop tardivement des éléments de la partie adverse.

Qui doit être sanctionné ?



Arnaque à la carte téléphonique

Encore une licenciement pour faute grave, cette fois à Ivry sur seine .

La CFDT dénonce ce scandale où se sont les employés qui paient les incompétences de la hiérarchie.

"L'entreprise, pour sa part, n'a pas été loyale envers ses salariés en leur cachant ce risque, en ne mettant en œuvre aucune procédure destinée à l'éviter ou à réduire éventuellement les montants en jeu et en faisant endosser la responsabilité d'une faute qualifiée de grave alors qu'ils n'y sont pour rien dans cette affaire"

Ils ignoraient le risque que l'entreprise était en train de leur faire prendre, puisque elle seule disposait des informations sur la gravité de la situation."

Le 27 avril 2012, l'accueil reçoit un appel téléphonique d'une personne se présentant comme étant de la hotline et demandant à parler à un «Roller».

La « Roller » exécute la demande de la personne de la hotline à savoir lui communiquer, pour destruction de cartes défectueuses, les codes d'activation. Le montant de l'opération, 17 935 euros, ne permet aucun soupçon, il s'agit de la hotline.

Elle est mise à pied et licenciée pour faute grave sans préavis, sans paiement des jours de mise à pied, sans indemnité de licenciement, aux motifs d' « agissements frauduleux et déloyaux qui contreviennent notamment aux obligations professionnelles permanentes tirées de (son) contrat de travail ». Or :

- Elle n'a jamais été alertée sur un tel problème et ne pouvait penser qu'elle n'avait pas en ligne la hotline,
- Aucune procédure spécifique n'existe sur les relations entre magasin/hotline,
- Le chef de caisse n'a informé rapidement que les seules caissières principales, sans insister sur ce risque, sans les sensibiliser, et elles n'ont pas relayé l'information,
- L'accueil, les rollers, les hôtes de caisses n'ont reçu aucune information en la matière,
- Aucun affichage visible n'a été fait, une unique affiche était installée dans le bureau du chef de caisse, parce que, prétendait-il, « l'information n'est pas publique »,
- Depuis le licenciement de Mme L. R., un véritable affichage a été mis en place, public celui-là, mais un peu tard pour la salariée.

Aucune mesure n'a été mise en œuvre, par l'entreprise, pour éviter cette arnaque qui, après enquête, semble s'être réalisée sur une dizaine de magasins. Seuls, les salariés d'Ile de France ont fait l'objet d'un licenciement, semble-t-il, donc victimes doublement.

On ne peut parler de fraude ou de déloyauté de la part de salariés qui ignorant tout de ce risque, n'ont fait qu'exécuter une commande sensée provenir de la hotline.



Ca suffit !

Les salariés de Nice TNL n'en peuvent plus de l'insécurité à leur poste de travail.

Les incivilités tendent à se banaliser et le magasin vient de connaître trois agressions envers les hôtesse de caisse. On vient travailler de 20h à 22 h avec la peur au ventre.

La CFDT de Nice Tnl après une pétition à alerter le préfet des Alpes maritimes sur la situation de leur magasin.

Ils demandent un renforcement du personnel de sécurité et un patrouillage des forces de police.

Force est de constater que du côté de la direction peu d'actions sont entreprises.

CFDT

CFDT

3 AGRESSIONS EN 2 JOURS AU SERVICE CAISSES : CA SUFFIT !!!

SIGNONS TOUS LA PETITION

Vendredi 11 et Samedi 12 Mai, notre magasin a connu 3 agressions envers des hôtesse de caisses. Elles font suite à d'autres ayant eu lieu dans les semaines et les mois précédents aux caisses ou dans le magasin. Force est de constater que la sécurité des salariés n'est plus assurée.

Aujourd'hui la peur fait donc partie du travail quotidien de tous les salariés en contact direct avec la clientèle.

Aujourd'hui des clients peuvent nous insulter, nous menacer et nous agresser physiquement ou moralement sans être inquiétés.

Cette situation n'est pas acceptable, la CFDT demande que des mesures immédiates soient prises :

Le délai d'intervention des agents de sécurité lors des agressions étant trop long : il faut renforcer le nombre d'agents en ligne de caisses et avoir des systèmes d'alerte plus efficaces.

L'attente en caisse étant source de conflit : il faut supprimer la « ligne bleue », embaucher immédiatement au minimum 10 hôtesse de caisses et remplacer toutes les absences.

Dans la majorité des cas les agresseurs peuvent quitter le magasin sans être inquiétés : les services de Police doivent être immédiatement alertés en cas de menace et/ou en cas d'agression physique. La CFDT pour sa part va écrire au préfet pour lui expliquer la situation et demander à ce que des rondes de police soient effectuées le soir (comme pour les périodes de fin d'année).

Les salariés agressés ne bénéficient pas de suivi médical : la Direction doit proposer une consultation chez le psychologue du travail.

Les agressions ont souvent lieu - le soir entre 20^h et 22h00 : le magasin doit fermer ses portes à 21h00 au lieu de 22h00

Notre magasin ne doit pas devenir une zone de non-droit où les salariés viennent travailler la peur au ventre avec le risque de se faire agresser à tout moment. Signez nombreux la pétition qui sera remise à notre Directeur ainsi qu'au Préfet.

Sécurité des salariés

Patricia Dupré
DS section CFDT de
Nice TNL

Patrice Lespagnol
directeur format hyper
d'attraction

Monsieur le Directeur des Hypermarchés d'Attraction,

Par la présente nous vous demandons une entrevue lors de votre visite dans notre magasin de Nice TNL le Mercredi 30 Mai afin de débattre et d'échanger sur les problèmes rencontrés au sein de notre établissement, et particulièrement sur les moyens à mettre en œuvre suite au 3 dernières agressions au service Caisses des Vendredi 11 et Samedi 12 Mai 2012 ainsi que du relationnel avec notre Directeur.

Nous sommes actuellement, à notre grand regret, dans une situation de blocage avec lui nous mettant dans l'obligation de mener des actions syndicales pour répondre à l'attente des salariés qui nous ont élu avec une très forte majorité (plus de 80% des voix dans le collége employés).

Sur les problématiques spécifiques de sécurité, il faut que vous sachiez que les salariés de Nice TNL sont confrontés chaque jour à l'insécurité et aux incivilités avec leurs conséquences ; des moyens négociés doivent être mis en œuvre pour prévenir les risques et aider les salariés qui y sont confrontés.

Tous les acteurs de l'entreprise (Direction, pouvoirs publics, IRP, CHSCT,...) doivent être sensibilisés sur cette réalité et œuvrer ensemble pour trouver des pistes d'améliorations des conditions actuelles. La violence au travail est un risque physique avéré mais les conséquences sur la santé mentale du salarié doivent elles aussi, être reconnues.

Votre visite dans notre magasin et nous l'espérons, notre entrevue seront l'occasion de vous remettre un certains nombre d'éléments factuels .

Notre demande s'inscrit dans une volonté de dialogue social et dans une transparence des éléments en notre possession.

Patricia Dupré DS CFDT

Madame,

J'ai bien pris connaissance de votre mail dans lequel vous évoquez certains problèmes rencontrés dans le magasin de Nice TNL.

Je vous propose d'organiser une réunion avec Messieurs Jean-Pierre GUILLOT - Directeur Régional - et Jean LEFEBVRE - Directeur du Magasin - afin de rechercher des solutions à ces problèmes.

Je laisse le soin à Jean-Pierre Guillot de prendre contact avec vous.

Je serai probablement présent dans le magasin de Nice TNL ce mercredi 30 mai - dans le cadre d'une formation - et ce sera avec plaisir que je vous saluerai pour échanger quelques instants avec vous.

Cordialement

Patrice Lespagnol

Bravo Mr le Directeur pour votre réactivité, une réponse en moins de trois jours et de plus positive nous somme épatés !

Excusez nous de cette surprise on n'a pas l'habitude chez Carrefour. Certains de vos collaborateurs devraient en prendre exemple.

Votre proposition pour rechercher des solutions convient aux salariés. Bien entendu nous jugeront sur acte mais en attendant cette réponse est de bon augure.

Serge Corfa DSC CFDT

Dernière minute: la rencontre avec Mr Lespagnol (1/4 d'heure) a eu lieu. Il s'est engagé à ce que des solutions soient trouvés. La situation a déviée sur l'état social et commercial du magasin... à suivre



Quelques informations syndicales et autres

Hérouville

Après Quimper, Brest se sont les caissières d'Hérouville qui ont arrêté le travail ce jeudi 31 mai 2012.



Marie-Noëlle Brouaux directrice exécutive communication.

"Il ne se passe pas une journée ou des choses apparaissent qui n'aurait pas du être dite".
Georges Plassat au comité de groupe du 10 mai 2012

Après José Carlos Gonzalez-Hurtado, directeur commercial et marketing et Patrick Rouvillois, directeur marketing Georges Plassat continue de réorganiser l'équipe à la tête de Carrefour. **Marie-Noëlle Brouaux** fait son arrivée à la direction générale du groupe en tant que directrice exécutive communication.

Marie-Noëlle Brouaux, qui prend ses fonctions le 29 mai était Partner chez Euro RSCG C&O depuis 1999. Une agence qui s'occupait notamment de la communication et des relations presse du groupe Vivarte quand celui-ci était dirigé par... Georges Plassat.

Précédemment, de 1987 à 1998, Marie-Noëlle Brouaux était conseillère auprès de Michel Giraud, qui fut président du conseil général d'Ile-de-France et, durant deux ans, ministre du Travail (de 1993 à 1995).

Marie-Noëlle Brouaux remplace **Florence Baranes-Cohen**, qui a quitté le groupe.

Nomination de Marie-Noëlle Brouaux au sein de la Direction Générale du Groupe Carrefour

Marie-Noëlle Brouaux rejoint la Direction Générale en tant que Directrice Exécutive Communication, en remplacement de Florence Baranes-Cohen qui a quitté le Groupe le 25 mai.

Marie-Noëlle Brouaux occupait précédemment la fonction de Partner chez Euro RSCG C&O, filiale du Groupe Havas et ce depuis 1999.

Au cours de sa carrière, Marie-Noëlle Brouaux a accompagné nombre d'entreprises et dirigeants dans la gestion de leur communication et de leur image.

Les Boucles du Coeur

Le dimanche 10 juin 2012
pour soutenir la cause des enfants,
venez marcher, courir ou participer
aux animations sur l'un des 250 parcours
"Boucles du Coeur" partout en France.

je participe
je donne

Inscrivez-vous à la caisse de votre magasin Carrefour
ou Carrefour Market, ou sur : www.lesbouclesducoeur.fr

Tous les fonds collectés permettront
de soutenir les actions de

Logo: Les Boucles du Coeur, Carrefour, CFCV, etc.



Montesson, "Boîte à Pizza"

Carrefour continues à "vendre" les mètres carrés des magasins.

A Montesson la direction test une "Boîte à Pizza". On concède 46 m2 à cette société* spécialisée dans les pizza pour faire le même travail que les salariés de Carrefour. Le personnel est pris en charge par le concessionnaire.

Une nouvelle fois Carrefour incapable de réagir face à la concurrence déserte un concept mis en place dans les années 80. A l'époque les pizza étaient confectionnées par des professionnels peu à

peu remplacés par des employés. Le chiffre d'affaire baisse par manque d'attractivité du rayon. Carrefour incapable de réagir fait appel à un spécialiste comme ce fut le cas à Vénissieux où Carrefour incapable de faire fonctionner le rayon culture fit appel à Virgin en lui concédant 300 m2. Echec puisqu'en février 2012 soit 2 ans après le lancement Carrefour ne renouvelle pas la concession.

Les magasins Carrefour vont ils devenir des loueurs d'espace" de vente ?

*<http://www.laboiteapizza.com/fr/>

Franchises

En 2012, Carrefour propose à tous ses collaborateurs de coopter un futur franchisé ou un futur site

Afin de développer notre parc de franchisés, les collaborateurs ont la possibilité de coopter, c'est-à-dire de recommander une personne en tant que futur franchisé, ou de nous faire connaître un site pour qu'il devienne l'une de nos enseignes.



On connaissait la cooptation d'un cadre, voici que Carrefour nous propulse découvreur de franchisé et d'espace à construire. Quand on sait que la proximité finira par avoir notre peau (pas celle de Carrefour cependant), il y a du vice. Ils devraient nous proposer directement des barbituriques à la place.

Alors que la CFDT s'inquiète des rumeurs de franchise dans les hypermarchés, la direction ne trouve rien de mieux, pour nous rassurer, que de lancer une grande opération de cooptation de futur franchisé.

Chaque salarié a reçu avec sa fiche de paie un courrier l'incitant à trouver des franchisés pour les 8 enseignes de Carrefour. Bonne nouvelle nous n'avons pas constaté l'enseigne Carrefour dans cette liste !

Sommes nous à ce point en manque de candidature pour que l'entreprise trouve le besoin de lancer un appel à ses salariés pour trouver des franchisés ?

La cooptation, qu'est-ce que c'est ?

- ↪ **La cooptation d'une personne**, c'est la démarche qu'effectue un collaborateur Carrefour pour recommander une personne de son entourage en tant que futur franchisé.
- ↪ **La cooptation d'un site**, c'est la possibilité pour tout collaborateur Carrefour de proposer un nouveau site commercial en tant que futur magasin franchisé pour l'une de nos enseignes :



La dernière idée de ce style date de 2007 . Il s'agissait de coopter des ouvriers professionnels ou des cadres. Il y avait même une prime à la clef. Résultat ? Inconnu on en a plus entendu parler dès le lancement .



Participation aux bénéfices

Les magasins de **Avranches, Fougères** (Sofodis) et **Issoires** (Lvdiss) bénéficieront de la participation aux bénéfices dès 2013. Ainsi que SODISCAF (supermarché)

Se sont donc 44 sociétés du groupe Carrefour France occupant des salariés qui bénéficient des accords de participation. A ce nombre il faut ajouter 46 sociétés qui elles n'ont aucun salarié mais entre dans le calcul de la participation. L'accord sera signé le 28 juin.

On profitera de cet accord pour modifier quelques données techniques particulièrement sur la sortie en rente du PERCO (à ce jour aucun salarié n'est sorti en rente)

En 2012 104 millions brut de participation ont été versé aux salariés au titre de la participation 2011 65% des salariés ont pris cette participation (57,4 millions d'euros) et le reste l'ont placé dans le compte épargne soit 29,2 millions dans le PEG et 9 millions dans le Perco

Emplois



On en parle jusqu'en Chine

La presse française s'est fait l'écho des inquiétudes des organisations syndicales (CFDT et FO) concernant les plans de destruction d'emploi que nous prévoyons chez Carrefour.

Au détour d'internet nous découvrons un article sur ce sujet en chinois .



Saint-Pierre des Corps

Carrefour teste la file d'attente unique en caisse en France

Après l'Espagne ou l'Argentine, la France teste à son tour ce dispositif censé accélérer

le flux clients, tout en dynamisant les achats d'impulsion. Après la ligne bleue, la file unique ?

Carrefour teste pour la première fois en France un dispositif de file unique en caisse, dans son hypermarché Planet de **Saint-Pierre des Corps, près de Tours.**

Ce système est déjà répandu dans les hypermarchés espagnols, où une vingtaine de caisses sont ainsi desservies, accélérant ainsi le flux, selon l'enseigne.

Sur le plan du merchandising, cette file d'attente unique a aussi l'avantage de faire passer un gros flux clients devant une sélection de produits. Après l'Espagne et la France, et alors que la « cola unica » existe déjà en Argentine, le groupe devrait étendre le test dans d'autres pays européens, comme l'Italie ou la Pologne.

En Europe, d'autres enseignes non-alimentaires (Uniqlo) ou alimentaires (Red Market, l'enseigne discount de Delhaize en Belgique) sont déjà converties à la file d'attente unique.

Guingamp

Le directeur a proposé à un vendeur de l'EPCS (25 ans d'ancienneté) un poste à la charcuterie et après réflexion un autre poste aux liquides. Le souci est le salaire.....

Labège, Carrefour Planet

Le 16 mai, inauguration Planet... Mr Plassat devait venir, on l'attend encore...

Il y avait Mr Busson, Directeur Hyper Sud, les fournisseurs, 360 meilleurs clients, le maire de Labège... Visite du magasin organisée, suivie d'un pot dans la galerie marchande.

Record du nombre de salariés présents dans le magasin. Rappel des salariés et des cadres en congés ou en repos. Renfort avec des intérimaires, des gens de Planet, et des salariés de Carrefour Mérignac.

Vendredi 25 le soir soir paëlla offerte par la Direction pour remercier les salariés ... C'est la moindre des choses.

Villabé

Encadrement et CFDT

Oui on défend les cadres à la CFDT !!!

La CFDT a défendu un cadre niveau 8 en boulangerie. Une mise pied sans faute réel est sérieuse.

Dans ces magasins les cadres adhèrent à la CFDT depuis un bon bout de temps,

Parole de cadre " Je suis à la CFDT car dans ce syndicat on nous fait confiance".

Orléans

Les paroles s'envolent, les écrits restent

Lars Olofsson ou Georges Plassat pour la section CFDT il n'y a pour le moment que la couleur des cheveux qui change. Nous savons déjà que sur Place d'Arc le travail de «réduction de frais de personnel» est commencé depuis plusieurs mois.

A tous les employés à qui l'on fait des reproches oraux.

Vous respectez vos horaires et vous faites votre travail du mieux que vous pouvez dans des conditions pas toujours évidentes.

Munissez-vous d'un crayon et d'un papier et notez tout les mots que l'on vous dit, sans répondre (pas facile nous le savons).

Demandez aux personnes (managers, collègues qui ont un niveau supérieur au votre etc..) qui vous interpellent de vous faire un courrier des reproches qu'ils vous font verbalement

A notre grand regret la direction laisse faire !!!

Saint Jean de Védas

Vous avez dit sous effectif ?

Mars 2008: 394 Salariés TP - Mars 2012: 291 Salariés TP soit 103 Temps plein (26.14%) d'effectif en moins.

Etampes

Fermeture du stand fleurs Les salariés sont reclassés dans le magasin avant la consultation obligatoire du Comité d'entreprise.

Dividende à l'assemblée générale

Carrefour soumettra au vote de ses actionnaires un dividende au titre de l'année 2011 d'un montant de **0,52 euro par action**.

Il proposera aux actionnaires une option de paiement du dividende en actions.

Le prix d'émission de ces actions nouvelles sera égal à 95% de la moyenne des premiers cours cotés à Paris lors des 20 séances de bourse précédant le jour de l'assemblée générale diminuée du montant net du dividende proposé et arrondi au centime d'euro supérieur.



Galerias Lafayette

Les Galeries Lafayette affichent une très forte croissance

L'enseigne Galeries Lafayette affiche un chiffre d'affaires (ventes au détail ttc) de 2,9 milliards d'euros en 2011, en progression de 7%.

Le magasin Haussmann a progressé de 14%, le reste du réseau progresse de 2% versus 2010. Un beau résultat compte-tenu de la situation du marché de l'habillement en baisse en 2011 (à -3 %) : « Ces bons résultats nous permettent d'avoir les moyens de nos ambitions. La croissance exceptionnelle d'Haussmann qui affiche des ventes TTC en progression de 16% entre janvier et avril 2012, nous conforte dans l'idée d'expérimenter de nouvelles

idées pour faire de la mode une expérience qui se vit aux Galeries Lafayette » déclare Paul Delaoutre, directeur général de la branche Grands Magasins du Groupe Galeries Lafayette. Un vaste plan de rénovation des magasins va être lancé, dont celui d'Haussmann.



Cosmétiques Design Paris, la nouvelle ligne de produits de beauté de Carrefour

Carrefour est déjà présent sur le marché de la beauté, depuis une dizaine d'années, avec sa marque « Les Cosmétiques ». Mais face à la concurrence, l'enseigne a souhaité en lancer une nouvelle, avec une gamme plus étoffée. Baptisée « Cosmétiques Design Paris », elle doit permettre à Carrefour de conquérir et fidéliser de nouvelles clientes.

Quatre produits concernent les soins de la peau : « Essentials », « Nectar of Nature », « Science » et « Ultimate ». Une dernière est dédiée au maquillage « Pro's ». En tout, 650 références dont les prix ne dépassent pas les 12 € !

Avec cette nouvelle marque, Carrefour veut proposer « le meilleur de la beauté à des prix 20 % à 35 % moins chers que ses concurrents ». Permettant ainsi de rendre les produits de beauté accessibles à toutes les bourses. En conciliant prix bas et qualité. Par exemple, une crème anti-âge est vendue moins de 10 € !

Avis de rappel de produit

Les détenteurs de transats "**bains de soleil**" vendus par Carrefour sont invités à les rapporter en magasin, en raison de leur dangerosité. 14 mai 2012

La marque Carrefour Home rappelle une **friteuse électrique** et un appareil à raclette, en raison "d'un risque d'échauffement excessif" des deux appareils. 28 mars 2012

Carrefour rappelle des **sèche-linge** à évacuation des marques Bluesky et Carrefour Home car ils peuvent provoquer un risque d'incendie. 1 février 2012

Des bocaux de **purée de tomates** de la marque Carrefour sont rappelés en raison de la présence éventuelle de morceaux de verre. 25 janvier 2012

Des **friteuses électriques**, de la marque Carrefour Home sont rappelés en raison d'un risque de brûlures. 17 janvier 2012

Carrefour rappelle des **guirlandes électriques** vendues sous la marque "Carrefour Christmas". 7 décembre 2011

La bactérie Escheria Coli 026 H11 ayant été identifiée, Carrefour procède au rappel d'un lot de **steaks hachés surgelés**. 24 février 2011

Carrefour rappelle des **générateur vapeur** et un modèle de **chauffage soufflant** de sa marque distributeur Carrefour Home. 16 août 2011

Les magasins Carrefour rappellent des **cuiseurs à riz** comportant un risque de choc électrique. 22 février 2012

Des sachets de **pâtes Fusilli Pesto** de la marque Carrefour présentent des traces d'arachide. Les consommateurs allergiques à cet ingrédient sont invités à ne pas les consommer. 25 janvier 2011

<http://www.leparticulier.fr>

cdt

CARREFOUR

SES PRODUITS
LIBRES

LES EMPLOYÉS EUX LE SONT
BEAUCOUP MOINS
POUR ACCROITRE SON PROFIT CARREFOUR
effectue une **COMPRESSION DE PERSONNEL**

= POUR LA CLIENTELLE
attente prolongée
aux caisses

POUR LES CAISSIÈRES
= fatigue → dépressions
nerveuses (chaque semaine des caissières
sont transportées à l'hôpital)

POUR LE
PERSONNEL
= Augmentation des
cadences

LES EMPLOYÉS
quittant le magasin ne sont
pas remplacés

**SECTION C.F.D.T
CARREFOUR**

1976

FACE A CELA

LA SECTION C.F.D.T REAGIT

- INFORMATION à la CLIENTELLE par tract
- en Mai 76 une grève d'une journée 1/2 a lieu
- La direction cède et embauche 26 personnes supplémentaires



1977

Carrefour par tous les moyens essaie de reprendre
ce que les travailleurs ont obtenus par **LA LUTTE**

- face à cela le personnel reagit → la direction
- Vient d'embaucher 12 caissières mais = à temps partiel
avec un contrat à durée déterminée

à nous de nous battre pour
obtenir l'embauche définitif et
à temps complet

**1977 panneau Cfdt à Chartres
Quoi de neuf en 2012 ?**

L'Hyper !

