L'Hyper n°164/04

Le 01/06/2004 11 pages

http://www.cfdt-carrefour.com

E. Mail: cfdt.carrefour@online.fr

L'HYPER !

La gazette des délégués CFDT Carrefour

Le mois des CCE

Au mois de mai la direction a convoqué les élus des comités centraux d'entreprise des sociétés hypermarchés à venir s'informer sur différents points.

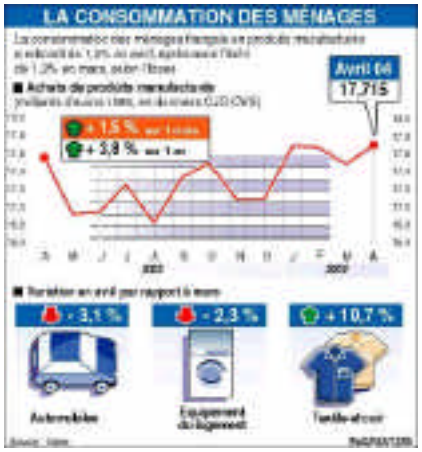
La CFDT vous livre son compte rendu et son avis.

Début juin de nouvelles réunions sont programmées.

Sommaire

CCE 24-25-27 mai 2004
Résultats économiques
Avis sur l'intéressement
Intégration participation
Epargne salariale
Antennes SAV
Etiquettage électronique
Assurance des CE
Contrat Macif
Assurance à la CFDT

Résultats économiques



Les objectifs 2004 sont élevés et ne sont pas atteints.

Globalement tous les magasins sont en négatifs. Seul 4 magasins sont en positif (St Quentin, Evry 2, Melun, Besançon).

Epargne salariale, Intéressement

Les moyens mis en oeuvre pour augmenter notre chiffre d'affaire et nos parts de marché vont-ils être suffisants pour produire leurs effets en 2004 ?

Le cours de l'action Carrefour ne monte que sous les rumeurs de rachat, on préférerait que les analystes saluent la performance des résultats hypermarchés !!

La CFDT fait des propositions.

113 ème section CFDT à Chambèry Bassens

La CFDT vient de mettre en place un délégué syndical à Carrefour Bassens. Il s'agit de Marc Juillet vendeurs à l'EPCS.

Ouvert depuis 1969 ce magasin de 8000 m2 occupe 380 salariés.

C'est la sixième section CFDT depuis le début de l'année 2004

Réunion extraordinaire du Comité Central d'Entreprise

" Carrefour Hypermarchés France " 24 Mai 2004
" Continent 2001 " 25 Mai 2004 - " Continent France " 27 Mai 2004

Au menu des CCE

APPROBATION des procès-verbaux des réunions du CCE des 02 Décembre 2003, 11 Décembre 2003 et 30 Janvier 2004. **(Carrefour)** du 9 février 2004 **(Continent)** du 16 décembre et 9 février **(Continent 20001)**

ELECTION du Secrétaire adjoint du C.C.E. CONTINENT France, du Secrétaire du C.C.E CONTINENT 2001

DESIGNATION des Membres des Commissions : Logement - Egalité professionnelle, Economique pour les postes restants (**Continent et Continent 2001)**

CONSULTATION des membres du CCE sur le projet de renouvellement de Hugues MARSAULT (Cabinet EMA) en qualité d'expert-comptable **(Continent)**

INFORMATION et CONSULTATION des Membres du CCE sur le projet d'avenant à l'accord d'intéressement du 17 Juin 2002 complété par ses avenants.**(Carrefour et Continent)**

INFORMATION Résultats économiques à fin Avril 2004

INFORMATION et CONSULTATION des membres du CCE sur le projet de cumul du prêt à taux zéro avec un prêt 1 % dans le cadre de l'acquisition de la résidence principale **(Carrefour)**

- **INFORMATION** sur le Bilan 2003 " Mission Handicap **(Carrefour et Continent)**

- **PRESENTATION** de l'extrait du projet de loi pour l'égalité des droits des personnes handicapées.

INFORMATION sur l'Assurance des C.E.**(Carrefour)**

INFORMATION des membres du CCE sur le projet d'intégration dans l'accord de participation de groupe des sociétés COVICAR 2, Perpignan Distribution, La Ciotat Distribution, Riom.

INFORMATION sur l'accord du 16 Mars 2004 **(Carrefour et Continent)**

INFORMATION des Membres du CCE sur le nouveau fonctionnement des antennes " S.A.V.

Fonctionnement

De nouveau des dysfonctionnement dans l'organisation des réunions des comités centraux d'entreprise.

Des élus n'ont pas reçu les procès-verbaux des réunions des CCE ou la convocation à la réunion. Les élections Continent 2001 sont reportées.

Néanmoins la CFDT constate des améliorations ainsi les horaires des CCE ont été revus pour permettre aux élus de ne pas dépasser les 10 heures d'amplitudes et les procès verbaux des réunions plus objectifs.

Au CCE de Continent le Président a rappelé quelques points de bienséance pour une meilleure efficacité pas de bruit de fond et de chahut. Il a demandé au secrétaire de faire respecter une certaine discipline.

Elections CCE Continent

2 élus titulaires FO et CAT sont absents. La CFDT demande leur remplacement par une autre organisation syndicale conformément à la loi, soit 1 CGT et 1 CFDT puisque FO et CAT n'ont pas suffisamment d'élus suppléants présents. **La CFDT, fidèle à ces décisions précédentes, ne présente aucun candidat.**

Election du secrétaire adjoint

Louis Pascal CAT Chambourcy se présente 12 favorable et 8 absentions Louis Pascal est élu secrétaire adjoint

Election des commissions :

Commissions logement : 2 postes à pourvoir Perrin Martine FO et Guénet Marc FO élus avec 12 voix

Egalité professionnelle : 2 postes Lahouel Farid FO et Louis Pascal CAT élus avec 12 voix

Commission économique : La CGT rappelle que les membres de la commission économique doivent être des titulaires au CCE. 1 poste Mounir Samraoui SAS élu avec 12 voix

Pour les 3 commissions s'est présenté Patricia Benech CGC qui a obtenu à chaque fois 8 voix (CFDT, CGT, CGC).

Renouvellement de l'expert comptable :

7 CCE Hypermarchés
Carcoop France
Carrefour Hypers France
Continent 2001
Continent France
Gml France
SNE
Sogara France

Intervention de la CFDT qui demande une reformulation de l'ordre du jour. Il n'est pas normal que le nom de l'expert figure dans l'ordre du jour alors qu'il n'est pas encore nommé et que sa désignation doit résulter d'un vote du CCE !!!!!

La CFDT présente Syndex et FO présente Marsault EMA qui est retenu par 12 voix (FO et CAT)

CCE: Résultats économiques

fin Avril 2004

A quand la fin de la descente aux enfers ?

Le bilan 2003 restera certes médiocre, et 2004 s'annonce comme un exercice encore délicat. Mais l'entame de l'année laisse apparaître une petite amélioration du côté de l'activité des détaillants à prédominante alimentaire. Une nouvelle fois, ce sont les GSA qui tireront le mieux leur épingle du jeu.

Coupons de réduction et autres cartes de fidélité soutiendront le chiffre d'affaires de la grande distribution alimentaire en 2004. Mais pas suffisamment pour donner une véritable impulsion à l'activité.

Faute de croissance forte de leur pouvoir d'achat, les ménages resteront vigilants quant à leurs dépenses. Le léger mieux perçu en début d'année par le petit commerce et les GSA se traduira tout au plus par une hausse de 1,5% en volume de leurs ventes en moyenne annuelle.

Une nouvelle fois, les prix resteront au centre des préoccupations des Français. Alors que les grandes surfaces à prédominance alimentaire les placeront au centre de leurs stratégies, le petit commerce spécialisé pâtira encore d'un différentiel prix croissant avec les grandes surfaces.

Conséquence, ce circuit continuera de perdre du terrain. Un mouvement qui pourrait s'accélérer si les grandes surfaces sont autorisées à multiplier les ouvertures le dimanche.

Les objectifs 2004 sont élevés

Globalement tous les magasins sont en négatifs, uniquement 4 magasins sont en positif (St Quentin, Evry 2, Melun, Besançon)

Les élus au CCE s'inquiètent de la progression des chiffres d'affaire, ils aimeraient connaître les actions mises en place pour booster les chiffres cette année. 300 millions d'euros investis depuis le début de l'année dans la baisse des prix en magasins et après ! Les effectifs sont réduits dans les magasins.

Distribution : à qui profite 'l'effet Sarko' ?

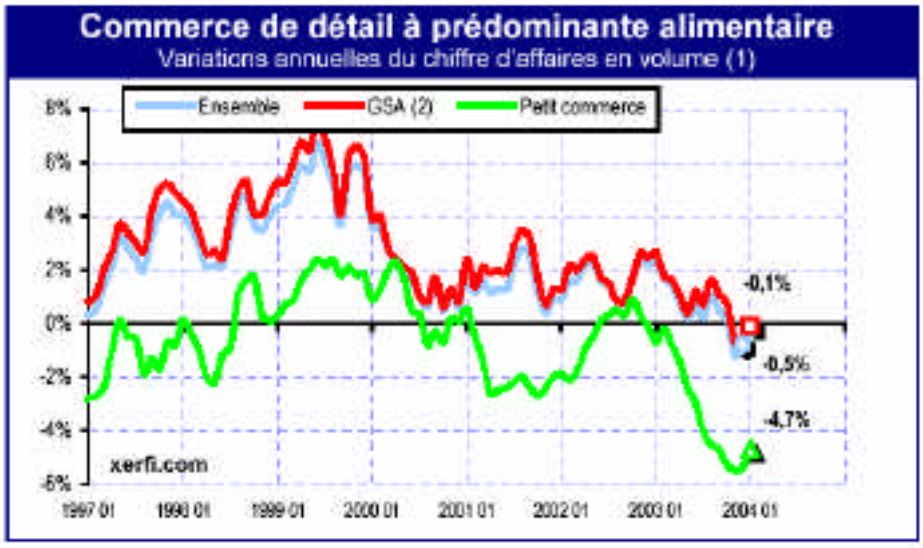
Le nouveau ministre de l'économie l'a dit haut et fort : il veut relancer la consommation.

Nicolas Sarkozy a aussi évoqué un système de réduction d'impôt sur le crédit à la consommation alors que l'encours de crédit par ménage s'élève à 'seulement' 1650 Euros en France contre près du double en Angleterre.

Autre piste évoquée, la possibilité d'accorder aux grandes surfaces de nouvelles autorisations d'ouverture commerciales si ces nouveaux mètres carrés sont réservés aux produits venant des PME ou bien des agriculteurs.

Enfin, un déblocage par anticipation des réserves de participation des salariés-actionnaires est envisagé avec un objectif de 'dégeler' quelque 5 MdsE à réinjecter dans le circuit de la grande consommation...

A suivre.



(1) 3 derniers mois / 3 mêmes mois de l'année précédente, (2) Grande surface alimentaire (supermarché, hypermarché…). A noter que près de la moitié du chiffre d'affaires des GSA est réalisée en dehors de l'alimentaire.

CCE: Intéressement 2004

Accord par défaut !

Consommer, disent-ils !!!

Face à la montée des risques les ménages se constituent un matelas de précaution et consomment moins.

Les Français n'ont aucune raison de changer leur fusil d'épaule le financement de leur retraite n'est toujours pas assuré, les comptes de la Sécurité sociale sont dans le rouge, le marché du travail est difficile. L'incertitude demeure le quotidien,

Le creusement des déficits publics contraindra le gouvernement à agir: du côté des dépenses, le frein sera mis aux versements des prestations sociales. Du côté des recettes, il est quasiment acquis que les cotisations sociales augmenteront afin de combler le trou de la Sécurité sociale. Quant aux réductions d'impôts elles seront moindres.

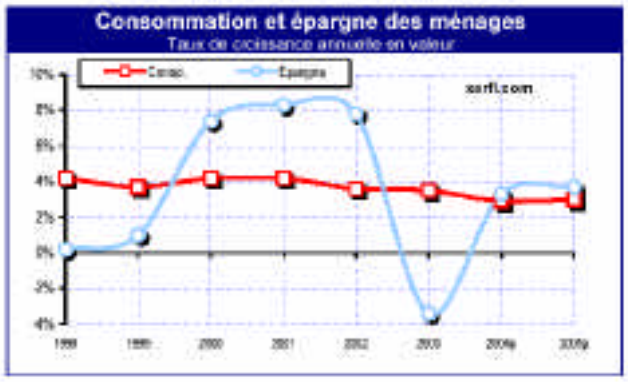
La progression du pouvoir d'achat des ménages reste bloquée ou presque. Une conséquence du manque de tonus de l'emploi salarié et de la stagnation du salaire moyen par tête.

Les dépenses contraintes (alimentation, énergie, loyer, transports…) progressant plus rapidement que les revenus, ce sont donc les autres postes qui seront « arbitrés », avec pour juge de paix : les prix.

Dans un contexte marqué par la faible évolution du pouvoir d'achat, les Français ne peuvent consommer tous azimuts.

Voici pourquoi la CFDT est inquiète.

2004-2005 seront des années difficiles. Carrefour peut-il tirer son épingle du jeux ?



Pour qu'un accord d'intéressement puisse être modifié en cours d'exercice il faut que **tous** (pas un ne doit manquer) les signataires soient d'accord sur l'avenant proposé.

L'accord 2002-2003-2004 a été signé par FO, CFTC, CAT, CFDT. les autres syndicats (CGT, CGC) ne sont donc pas partie prenante de cet accord.

Refuser de signer un avenant modifiant les facteurs servant à obtenir l'intéressement c'est rester à l'accord initial signé en 2002 (modifié en 2003). Vu les chiffres de cette époque les salariés le savent **ils n'auront pas d'intéressement en 2005**.

La direction a accepté de modifier dans un sens favorable les ratios du Résultat avant Frais financiers, Impôts, Amortissements et Provisions (EBITDA) mais a refusé de modifier la progression du chiffre d'affaire et les parts de marché définis en 2003. Les dispositions de l'accord d'intéressement sont étendus aux salariés des établissements de la CIOTAT et de PERPIGNAN Roussillon.

Les moyens mis en oeuvre pour augmenter notre chiffre d'affaire et nos parts de marché vont-ils être suffisants pour produire leurs effets en 2004?

Les chiffres des 4 premiers mois sont très bas, la relance à du mal à se faire et la concurrence ne reste pas inactif, l'espoir suffit-il a faire "bouillir la marmite"**.**

La CFDT reste sceptique sur les chances pour les salariés d'obtenir le versement d'un intéressement magasin. Le discours que nous d'entendons est le même que les années auparavant, on connaît les piètres résultats.

C'est sans illusion que la délégation CFDT donne un avis favorable à la signature sachant que sans signature il n'y aura aucune chance d'avoir un intéressement.

Elle demande qu'une commission économique commune à toutes les sociétés Hypermarchés Carrefour soit instituée afin que chaque mois il soit communiqué aux représentants nationaux des salariés les ratios permettant de constater l'évolution de la santée économique de l'entreprise et que ces représentants soient informés de la stratégie commerciale du format.

Pour retrouver sa première place Carrefour hypermarchés, doit motiver les salariés en les associant aux objectifs et aux résultats.

Les élus (FO, CFTC, CAT) des CCE Carrefour et Continent donnent un avis favorable avec, globalement, la même appréciation

Intégration dans l'accord de participation de groupe des sociétés COVICAR 2, Perpignan Distribution, La Ciotat Distribution, SRD (Riom).

Chez Carrefour la vie n'est pas un long fleuve tranquille.

Les salariés des sociétés COVICAR 2, Perpignan Distribution, La Ciotat Distribution, Riom. vont bénéficier ou continuer à bénéficier de l'accord de participation de groupe Carrefour.

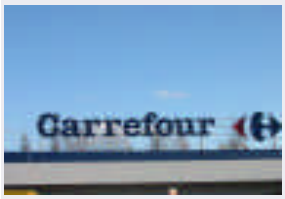
Nous profitons de ce point pour expliquer les différentes tribulations des salariés dans les sociétés du groupe.

Heureusement la CFDT a obtenu, quelque soit la société du groupe Carrefour en France, dans laquelle on travaille. que la participation aux bénéfices soit la même pour tous. **Il en est hélas pas de même pour les accords d'entreprise.**

La participation de groupe concerne 59 sociétés Carrefour en France soit 127 933 salariés

Riom

Le 7 octobre 2002 le magasin de Riom dans le Puy de Dôme ouvert en 1992, 7 700 m2 de surface de vente 200 employés abandonne l'enseigne Intermarché pour devenir le 38 ème magasin sous franchise Carrefour. Au 1er janvier 2004 ce magasin devient un Carrefour intégré au sein de la Société Riomoise de Distribution (SRD). Les salariés ne bénéficient pas des accords Carrefour.



Perpignan "Château Roussillon"

Les salariés des magasins de Perpignan Château Roussillon 335 salariés 8000 m2 ont connu de nombreux avatars. Quatre enseignes en cinq ans pour le même "hyper". Ouverture en 1970 sous l'enseigne Mammouth, été 1996, rachat par Auchan du groupe Docks de France (propriétaire de Mammouth). Mai 1999 bannière Continent (groupe Promodès) à la suite d'une décision du Conseil de la concurrence. Quatre mois plus tard, Carrefour absorbe Promodès l'hyper hisse en 2000 le pavillon Carrefour

En 2001 le magasin quitte la filiale de Promodès Piperdis SNC et se retrouve dans la filiale Continent 2001. En 2004 Carrefour décide d'accorder aux salariés le rattrapage des accords Carrefour et le met dans la filiale actuelle Perpignan Distribution. A terme il devrait encore changé de filiale.

La Ciotat

Histoire identique voire un peu plus compliqué pour ce magasin de 250 salariés et 6970 m2 ouvert en 1969 sous l'enseigne Leclerc, Super U, à nouveau Leclerc puis Mammouth, Auchan puis Continent pour finir Carrefour en 2001.

En 2001 le magasin quitte la filiale de Promodès Lalaudis SNC et se retrouve dans la filiale Continent 2001. En 2004 Carrefour décide d'accorder aux salariés le rattrapage des accords Carrefour et le met dans la filiale actuelle La Ciotat Distribution. A terme il devrait encore changé de filiale.

COVICAR 2

Une histoire moins compliqué pour cette filiale ouvert en 1999 avec 25 salariés Sous l'appellation CAMI Centre d'Appel Micro Informatique (Etablissement de Carrefour hypermarchés France) cette société est la Hot line informatique de Carrefour. En janvier 2004 elle s'est détaché des hypers et a pris le nom de COVICAR II, filiale de la Société Carrefour France SAS.

L'épargne salariale

Allez plus loin avec la CFDT

Actionnariat mondial

En mars 2000 la direction accorde à tous les salariés des sociétés intégrées, de tous les pays, sans distinction de statut la possibilité de souscrire à l'achat d'action Carrefour. L'opération porte le nom de **« La valeur partagée ».**

200 000 salariés à travers le monde dont 51 923 en France souscrivent. Elle entraînera la création d'environ 12 millions de titres, émis au cours de 69.52 ¤. **Les fonds sont récupérables le 1er février 2006.**

L'effet de levier

La formule retenue par le Groupe est celle de "l'effet de levier" : pour un apport personnel de 1, la banque finance un apport complémentaire de 9. Le salarié peut alors investir un total de 10 en actions Carrefour. Il bénéficiera de la croissance de l'action diminuée des frais bancaires avec la certitude de récupérer son apport personnel en cas de baisse de l'action.

Que va t-il se passer dans 20 mois ?

Actuellement l'action Carrefour oscille à 40 euros. Il y a peu de chance qu'en 2006 elle dépasse son taux d'achat de 69,52 euros. Les salariés ne bénéficieront donc pas de la croissance de l'action et ne récupéreront que le montant de leur apport personnel soit un gain nul. A la caisse d'épargne ils auraient au moins récupéré 2,5% d'intérêts où les dividendes s'ils avaient achetés directement les actions Carrefour.

Pour la CFDT l'entreprise doit récompenser la confiance que les salariés ont mis en elle en souscrivant à cette opération.

Carrefour doit prendre l'initiatives d'offrir des actions gratuites à tous ceux qui ont souscrit à « La valeur partagée ».

Les salariés ne comprendraient pas que l'entreprise se contente d'une opération blanche.

Le meilleur actionnaire de l'entreprise sont ses salariés, aidons les à acquérir des parts du capital tout en leur permettant de revaloriser leur épargne.

5 Déblocages pour le Perco

Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;

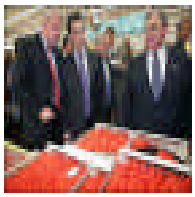
Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;

Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

Situation de surendettement du participant ;

Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Les négociations chez Carrefour se poursuivent. sur la sortie au moment de la retraite en rente ou en capital.



Déblocage anticipé

Nicolas Sarkozy propose un déblocage par anticipation des réserves de participation des salariés-actionnaires à réinjecter dans le circuit de la grande consommation...

Cette mesure déja utilisée en 1994 par Edouard Balladur pour inciter à l'acquisition d'un véhicule devrait permettre aux salariés de bénéficier immédiatement de leur participation bloquée.

Soyons prudents le cours de la bourse n'est pas favorable beaucoup de salariés ont leurs fonds dans un fond à 100% action Carrefour qui ne décollent pas de 40 euros.

Retirer son argent aujourd'hui c'est risquer de perdre beaucoup d'argent. Un emprunt à un taux intéressant peut être une meilleure solution. **La CFDT dans l'esprit de la remise sur achat souhaite que Carrefour propose à son personnel des conditions avantageuses de crédit .**

La CFDT reviendra sur ce point, dès connaissance du texte de loi, pour vous conseiller au mieux.

CCE: Nouveau fonctionnement des antennes " S.A.V. "

Carrefour a mis en place des SAV régionaux **avec pour objectifs:** *développer de nouvelles activités, atteindre un niveau de qualité, maîtriser les coûts de fonctionnements, professionnaliser le métier, communiquer sur le S.A.V. en forme cohérente, mieux accueillir le client, améliorer les conditions de travail.*

Les salariés des SAVR bénéficient des accords Carrefour mais sont salarié des établissements SAV et non des magasins comme c'était le cas auparavant.

Lors de la fusion le principe Carrefour a été appliqué aux salariés des SAV Continent.

En 2000 la direction souhaitait rattaché les salariés travaillant dans les antennes SAV des magasins aux plates formes des SAV régionaux.

Après intervention des syndicats la direction acceptait un compromis les hôtesses SAV des magasins étaient rattachées au SAV régionaux en ce qui concerne le management de leur travail mais restaient salariés des magasins bénéficiant de tous les avantages (intéressement et oeuvres sociales). Leur rémunération était maintenue par le magasin et refacturée aux SAVR .

4 ans plus tard Carrefour a décidé de revenir sur l'organisation définie en 2000 .

L'activité des SAV Carrefour est en baisse de 7 à 10% mais la productivité s'améliore pour 27 jours d'attente il y a 3 ans, 19 jours maintenant

Ces résultats laissent présager des problèmes d'emplois à moyens terme.

Faire et défaire c'est toujours du mouvement

Sur 178 magasins, 136 ont mis en place des antennes SAV pour 75 millions de CA

Pour la direction le type de fonctionnement des antennes SAV permet des hôtesses formées et des antennes bien tenues Par contre certains points posent problèmes: partage des responsabilités, gestion des conflits clients, gestion du personnel, gestion des flux marchandises, procédure de sécurité des marchandises, coût de fonctionnement en augmentation pour 2003 à 7% soit 16.5 millions

A partir du 1er juillet 2004 **chaque magasin va reprendre la gestion de son antenne SAV.**

Les salariés travaillant dans les antennes SAV redeviennent salariées à part entière des magasins . **Le magasin désignera un manager superviseur de l'antenne SAV (c**hef de vente préconisé**,Le SAV désignera un manager service** pour la relation SAV, magasin **.**

Les postes des managers multi antenne (15 personnes) sont supprimés. Ces personnes devraient être reclassées dans les magasins (certains le sont déjà).

Les cotisations relatives à cette activité (refacturation au SAV du coût de l'antenne par le magasin) sont supprimées **a**u 1er janvier 2005 le paiement sera fait par le magasin

Les conséquences pour les magasins : Augmentation de la marge commerciale 0.75%,des frais de personnel 0.69% uniquement les hôtesses, des frais généraux 0.03%, amortissement pas significatif, variation de la provision + 0.01%

Les prévisions étant déjà actés, mise en place d'une procédure temporaire et prise en charge effective par les magasins au 1er janvier 2005

La CFDT constate que cette réforme a été mise en place avant même que les CCE soient informés alors que des postes sont supprimés.

Elle demande de connaître le détail du reclassement des salariés concernés.

Commission Solidarité

La CFDT constate que depuis le début de l'année (départ de Pascal Ballaguer responsable DRS) aucune réunion de la commission solidarité n'a été programmée. Conséquence aucune aide aux personnes en difficultés alors que le budget alloué est loin d'être consommé.

La direction s'est engagé à reprendre les réunions **Berthe Depaquis et Gaby Tuil** gèrent dorénavant le fond de solidarité

Etiquetage électronique et mieux consommer

Avis d'employés de magasin

Angers Gd Maine

Le fer de lance Carrefour s'est traduit par un nouveau concept de communication " mieux consommer c'est urgent " La CFDT se réjouit de cette nouvelle initiative commerciale qui à nos yeux doit relancer notre chiffre d'affaire magasin en donnant de nouveaux repères à nos clients.

Il est vrai qu'il était grand temps que Carrefour puisse à travers cette communication répondre à l'attente des salariés qui sont avant tout des clients potentiel (80% des salariés de Gd Maine ont pris la carte pass et bénéficient des 3% de remise). Les premières réunions d'information ont commencé, nous comptons déjà plus de 200 salariés de Gd Maine qui se sont inscrits à ces sessions de communication.

L'équipe CE CFDT est intervenue auprès de la direction pour donner son ressenti :

1. les réunions sont trop courtes, une heure de réunion ne couvre pas en totalité le programme de la présentation.

2. les sujets évoqués ne sont pas animés de débats entre les salariés et la direction, résultats : les salariés prennent cette présentation pour une piqûre de rappel.

3. les salariés (e) ont gardé dans leur esprit un message fort : pas d'argent, pas de financement et des conditions de travail qui vont encore se dégrader.

Un article paru en janvier 2004 toujours d'actualités !

Le magasin de St Herblain est un magasin pilote pour la mise en place de l'étiquetage électronique vous trouverez ci-dessous les remarques effectuées par les employés.

Avantages :

Clarté pour les clients.

Plus de piles d'étiquettes en papier à changer suite aux relevés de prix.

Changement des prix sans toucher aux étiquettes.

Il y a possibilité pour les gestionnaires de questionner l'étiquette sur : le stock du produit, si le produit est en promo, si le produit est disponible.

Il y a moins d'erreur prix (exemple : si une personne est malade ou en congé…, les prix sont changés automatiquement).

Inconvénients :

Toutes les étiquettes placées sur les tablettes du bas sont souvent déplacées et décollées des supports

Perte des étiquettes des produits permanents remplacés par les produits promotionnels donc obligation et perte de temps pour rechercher les produits sur la tanne (classeur où il y a toute la désignation des produits) une fois la promotion terminée (avant, l'étiquetage papier du produit permanent était mis celle derrière la promo) alors qu'avec l'étiquette électronique ce n'est pas possible.

Perte de temps pour faire l'étiquetage des produits (procédé) : Scanner les produits. Vider le portable. Prendre les étiquettes qui ont été désactivées et décoller de leurs anciennes désignations. Chercher le programme sur l'ordinateur pour les passer avec la douchette sur l'étiquette préalablement collée et derrière sur le code-barre. Les mettre en rayon avec support si besoin.

Il faut toujours contrôler le balisage tous les mois alors qu'il a été dit qu'avec ce nouveau système il n'était plus nécessaire.

Perte de temps pour décoller les étiquettes en grandes quantités lors des dés implantations surtout au niveau du saisonnier et veiller à les ranger dans l'ordre de la demande d'étiquettes pour éviter de perdre du temps à les repérer en rayon si quantité importante.

Moins bonne désignation du produit par rapport à l'étiquette papier.

Il est trouvé régulièrement des étiquettes aux abords des caisses là où il y a des produits en vente en début de caisses, ça ne tient pas.

Assurance des Comité d'Entreprise

La responsabilité du CE peut être engagé

L'employeur a l'obligation de rembourser au comité d'entreprise les primes d'assurance responsabilité civile

Le comité d'entreprise a le libre choix de son assureur. L'employeur ne peut contester ce choix pour échapper à son obligation de lui rembourser intégralement les primes d'assurance responsabilité civile.

L'article R. 432-11 du Code du travail prévoit que l'employeur doit obligatoirement rembourser au comité d'entreprise les primes d'assurance dues par le comité pour couvrir sa responsabilité civile.

Dans cette affaire, l'employeur avait tenté de faire valoir que les primes d'assurance responsabilité civile qu'il devait rembourser auraient été beaucoup moins élevées si le comité s'était assuré auprès de l'assureur de l'entreprise. Les juges rejettent cet argument et considèrent que le comité d'entreprise n'avait pas commis d'abus dans le choix de son assureur, même si celui-ci était plus cher que l'assureur du chef d'entreprise.

S'il estime que le montant de l'assurance souscrite par le comité d'entreprise est trop élevé, l'employeur ne peut lui-même limiter le montant de ses remboursements. Il lui appartient de saisir le juge en établissant soit que le contrat souscrit par le comité dépasse la couverture de la stricte responsabilité civile, soit que le montant des primes est excessif.

Lors du dernier CCE Carrefour la direction a apporté quelques informations sur les assurances du comité d'entreprise.

La CFDT soucieuse que les salariés et les membres du comité d'entreprise soient le mieux assurés dans le cadre de ces activités développe ce thème.

Organiser des manifestations, faire participer le plus grand nombre est un des objectifs prioritaires d'un CE. Mais comme toute activité humaine, génère des dangers, une assurance s'impose.

En cas de sinistre la responsabilité du CE peut être engagé du fait des membres du CE et des participants, du fonctionnement et des activités du CE, du mobiliers, marchandises ou matériels.

Cette responsabilité est engagé pour les dommages corporels, des dommages matériels et immatériels, toutes les conséquences d'une faute sanctionnées par une décision de justice définitive.

Pour les voyages le CE doit avoir un agrément tourisme délivré par le préfet, pour plus de deux voyages dans l'année organisé de A à Z par le CE.

Le CE est responsable en cas de faute, de négligence,en tant que locataire, propriétaire occupant des locaux utilisés.

Cette responsabilité peut inclure le remboursement de sommes importantes en cas de frais médicaux, d'invalidité, de perte de salaire de décès

Le comité doit donc souscrire un contrat d'assurance couvrant tous les risques: Responsabilité civile, Accident corporel, Assistance des personnes, Assistance juridique

Ce contrat doit couvrir le CE, les dirigeants, salariés, les activités légitimes, les objets confiés, la responsabilité civile des mandataires sociaux les accidents corporels, l'assistance aux personnes, les locaux occupés, l'organisation des voyages, l'assistance juridique

Pour couvrir les risque liés à l'activité syndicale des militants, la CFDT a souscrit une assurance collective qui couvre les risques physiques et la défense juridique vie professionnelle.

L'assurance risques physiques protège les militants dans l'exercice de leurs fonctions.

Un contrat de protection juridique vie professionnelle prend en charge la défense des adhérents à l'occasion d'une action judiciaire engagée contre eux dans le cadre de leur activité professionnelle.

Assurer les activités du CE

Les formules de la Macif

Les formules concernent la garantie dommages corporels.

Formule Essentielle :

Cette formule permet de faire bénéficier les élus et les participants aux activités du CE, des garanties invalidité et décès.

Formule Elargie :

Les garanties invalidité et décès sont majorées. Cette formule prévoit la prise en charge des frais d'obsèques et médicaux.

L'option perte de salaire ou de revenu jusqu'à 365 jours, complète les garanties proposées dans le cadre de cette formule.

Option "immeuble et contenu"

Si vous souscrivez le contrat Multigarantie Activités Sociales "Immeuble et Contenu", vous êtes garanti dans le cadre de votre responsabilité de locataire (à titre gratuit ou onéreux) vis-à-vis du propriétaire, des voisins et des tiers ainsi que pour tous les biens de la structure en cas d'incendie, dégâts des eaux, bris des glaces, catastrophes naturelles, évènements climatiques.

Option "organisateur de voyage"

Cette option couvre la responsabilité civile des structures qui organisent ou vendent fréquemment des voyages ou des séjours. Sont couverts également les cas :

* d'annulation de voyages et de séjours
* d'interruption de voyages et de séjours
* de perte de bagages

Pour les structures qui organisent occasionnellement deux ou trois voyages par an, une couverture est automatiquement incluse dans le cadre du contrat Multigarantie Activités Sociales (Mas).

Toutes les organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, FO, CFTC, CGC) ont signé avec la Macif une charte de partenariat. C'est donc dans l'intérêt de tous que la CFDT présente les moyens que la Macif apporte aux élus des CE.

Pour plus de renseignements prenez contact un des 525 points d'accueil de la Macif ou allez sur le site de la Macif http://www.macif.fr/

Le contrat Multigarantie Activités Sociales

Partenaire des CE et des Associations depuis 1960, la MACIF a pour mission de proposer des contrats d'assurances adaptés aux besoins des élus et des adhérents du monde associatif. Conçu par des militants pour des militants, **le contrat Multigarantie Activités Sociales (MAS)** de la MACIF

Conçu comme une formule globale, MAS CE garantit toutes les activités qui entrent dans le champ des attributions légales des élus sans déclaration préalable (sports, culture, organisations de séjours, voyages, restaurant d'entreprise).. Pour établir le tarif des contrats, la MACIF retient le budget du CE. C'est le critère le moins contraignant et le plus réaliste.

Le contrat MAS CE est complet et 6 000 CE font déjà confiance à la MACIF.

Il protège dirigeants, bénéficiaires et participants en cas de décès, invalidité. La responsabilité des élus est assurée si un participant ne bénéficie pas d'une responsabilité civile personnelle. La formule Elargie permet de couvrir les frais médicaux et pharmaceutiques ainsi que les pertes de salaires consécutives à un accident. Tous les participants aux activités bénéficient de l'assistance aux personnes d'Inter Mutuelle Assistance. Vous avez également la possibilité de garantir tous les biens mobiliers et immobiliers du CE ainsi que l'organisation des voyages.

La solidarité, ce n'est pas obligatoire c'est juste essentiel MACIF

La Macif une véritable "mutuelle"

En 1960, un groupe de commerçants et d'industriels niortais crée la Macif. Ils seront rapidement rejoints par les salariés et cadres de l'industrie et du commerce, puis par les confédérations syndicales de salariés et les organisations syndicales ou socio-professionnelles de non-salariés. Au cœur de l'économie sociale instaurée par le mouvement mutualiste, la Macif affirme ses différences * elle ne vise pas le profit individuel * elle n'appartient ni à des actionnaires, ni à l'état * le pouvoir appartient aux sociétaires, représentés par des délégués.

La Caisse Nationale d'Action Syndicale (CNAS)

Un outil original propre à la CFDT

Pour couvrir les risque liés à l'activité syndicale des militants, la CNAS a souscrit une assurance collective qui couvre les risques physiques et la défense juridique vie professionnelle.

Dans le cadre de l'accord de partenariat, la CNAS a choisit la MACIF comme assureur

L'assurance risques physiques protège les militants dans l'exercice de leurs fonctions. Perte de salaire, remboursement des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, Assurance rapatriement et déplacements à l'étranger …

Un contrat de protection juridique vie professionnelle pour prendre en charge la défense des adhérents à l'occasion d'une action judiciaire engagée contre eux dans le cadre de leur activité professionnelle.

La CNAS a été crée par la CFDT pour venir en aide à ses adhérents et militants dans le cadre d'une grève, d'un conflit juridique ou bien encore en cas d'accident dans l'exercice de leurs fonctions syndicales.

Une part de nos cotisations syndicales alimente la CNAS.

La caisse de grève

La CFDT est la seule organisation syndicale française à mettre à disposition de ses adhérents une caisse de grève. Toutes les grèves ou lock-out sont indemnisés, à l'exception des grèves générales appelées par la confédération. Les prestations sont versées pour tous les jours ouvrables du 3ème au 14ème jour de grève. Au-delà, tous les jours sont indemnisés.

Le soutien juridique

droit syndical défense du droit de grève, défense des droits des représentants du personnel et conseillers prud'hommes, défense des droits des militants dans leur activité syndicale, défense des droits à la négociation du syndicat.

fonds tactique Lorsque les actions envisagées présentent un intérêt général ou collectif (exemple: faire respecter les dispositions conventionnelles),

soutien à l'adhérent Il concerne les recours et actions juridiques que l'adhérent engage avec son syndicat pour faire valoir ses droits dans les domaines du droit du travail, de la formation professionnelle, de la protection sociale.

L'aide aux victimes de la répression

A la CFDT la solidarité face à la répression contre les militants est organisée.

aide financière La mise à pied et le licenciement d'un militant pour action syndicale peuvent prétendre à une aide financière de la CNAS.

aide au reclassement Elle se justifie pour les militants par la fréquence des non réintégrations des salariés protégés sanctionnés. L'aide au reclassement est basée essentiellement sur des entretiens, bilans professionnels et orientations de formation.

Tous ces services de la CNAS ne sont accessibles qu'aux adhérents ayant au moins 6 mois de cotisation, à jour de leurs cotisations. La CNAS peut soutenir un nouvel adhérent (qui a moins de 6 mois d'adhésion) dès lors que celui-ci a souscrit un paiement automatique de la cotisation et qu'il a acquitté 12 mois rétroactifs de cotisation.