

L'Hyper !

N°243/07

10 juillet 2007

30 pages

Cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour

ADHÉRER, C'EST PAS RINGARD!



▼ Ouverture

Sommaire et indices **page 02**

Une belle histoire d'été ! **page 03**

▼ La pause

Variétés et cultures syndicales **page 04**

▼ Politiques

Le gouvernement au travail ! **page 06**

▼ Productivités

Les premiers hypers **page 07**

▼ Dans les coulisses

Actualités syndicales et sociales **page 08**

▼ Ecoute du personnel

Enquête à sallanches **page 17**

▼ Europe

Carrefour ferme en Belgique **page 18**

Les Suisses dénoncent Carrefour **page 21**

▼ Formation

Commission du 7 juin **page 22**

▼ Fonds de solidarité

Bilan 2006 **page 23**

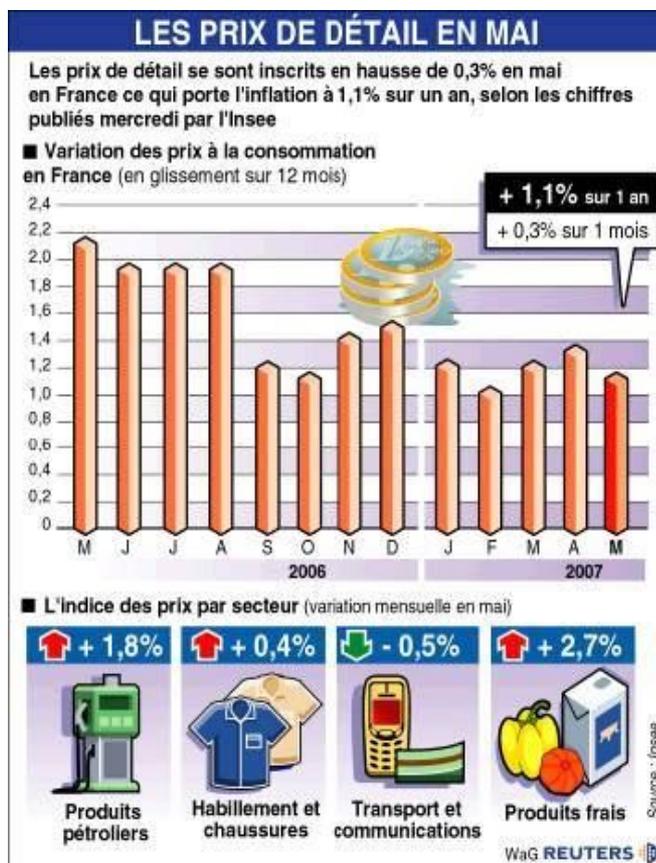
▼ Santé au travail

La lutte contre le tabagisme **page 24**

▼ Le Kiosque à journaux

Nouvelles d'ici et là **page 26**

INFLATION



La CFDT met à votre disposition son site internet <http://cfdt.carrefour.free.fr/>



Un forum "vendeurs produits et services" pour échanger sur ce métier



Un forum "généraliste" pour échanger entre vous

L'Hyper ! ARCHIVES

Vous trouverez ici les "Hypers" archivés par année (gazette des délégués CFDT-Carrefour) :

- Année 2002
- Année 2003
- Année 2004
- Année 2005
- Année 2006

A la rubrique "Archives" tous les hypers parus depuis 2002

Accord 2006 Encadrement (salaires) Encadrement (social)

Accord d'entreprise du 15 mars 2006 Accord partie salaires du 27 mars 2006 Accord partie social du 27 mars 2006

Convention collective d'entreprise Versions 2005

Carrefour Continent France Continent 2001

Accords d'entreprise actualisés juillet 2005 Accords d'entreprise actualisés juillet 2005 Accords d'entreprise actualisés juillet 2005

A la rubrique "Accords d'entreprise" tous les accords d'entreprise à jour

Vous trouverez les informations sur les autres filiales Carrefour dans l'index

- Index
- Carrefour
- Champion
- ED
- Logistique
- Promocash
- CAF
- Interdis
- Prodirect
- CSIF
- Div. sociétés
- Accès réservé



On en parle

Anglet

Chartres

Chelles

Epernay

Lorient

Orléans

Paris Auteuil

Quimper

St Jean de vedas

Sallanches

SAV Sud-Ouest

Vannes

Villiers en bière

et aussi

Carrefour

CSIF

Des pays

Belgique

Etats Unis

France

Pologne

Polynésie

Slovaquie

Suisse

Une belle histoire d'été !

par **Serge Corfa**

Une fois n'est pas coutume et puisqu'on est en vacances nous allons laisser la place à un article paru dans le magazine Prima de juillet 2007.

La personne concernée est Eric dont la particularité était d'être Directeur dans une société du groupe Carrefour.

Ce n'est pas commun ce type d'expression et ça humanise ces managers dont disons le nous n'avons pas toujours pour eux de commentaires sympas !

Profitons en pour rappeler que si ce n'est pas la fête pour les employés, ce n'est pas non plus celle des managers et des directeurs. Eux aussi montent régulièrement dans la charrette des licenciements 3 directeurs et un directeur régional viennent d'en faire les frais (rappelons quand même que les indemnités ne sont pas du même montant que l'employé).

Oui la vie n'est pas un long fleuve tranquille et si dans la vie de couple "On devrait tous avoir un jour une seconde chance !" on se dit que ce message serait aussi bien dans la vie au travail. Parions qu'Eric l'avait en tête du temps de son emploi chez nous.

PSYCHO VIE DE COUPLE MARTINE et ERIC

On devrait tous avoir un jour une seconde chance !

C'est en rencontrant Eric avec qui je vis depuis six ans, que j'ai commencé à croire en une seconde chance, déclare Martine, 45 ans.

En écho, Eric répond: -e plains les hommes qui n'osent pas quitter leur femme à cause des enfants ou d'autres contraintes. Quand on ne s'aime plus, il faut savoir dire stop. C'est au hasard d'une soirée en boîte de nuit- où ni l'un, ni l'autre ne devait aller, soulignent-ils en chœur - qu'Eric et Martine se sont rencontrés. Martine avait quitté son mari deux ans plus tôt et E. ne vivait

plus rien depuis longtemps avec sa première femme. Au début, personne ne croyait en leur romance. Notre différence d'âge en a effrayé plut d'un, se souvient Martine. Eric a dix ans de moins que moi. En revanche, les enfants de Martine ont tout de suite sympathisé avec le nouveau compagnon de leur mère, qui avait le nième look qu'eux.

Mes jeans Diesel et mes Converse leur ont tout de suite beaucoup plu, ironise Eric. Du coup, je leur ai permis de me les piquer. En échange, ils m'ont offert leur amitié. J'aurais pu tomber sur des gosses qui n'aiment pas les Converse., J'ai eu de la chance! Puis, plus sérieusement, il ajoute;, Martine a su trouver les mots justes pour les rassurer, afin qu'ils n'éprouvent aucune crainte en me laissant entrer dans leur vit. Aujourd'hui, on essaie d'avoir notre enfant a nous, confie Martine Mes deux aînés adorent l'idée, Cela serait formidable, Mais je ne veux rien forcer. je fais confiance au scénario de la vie,

Pour l'heure, ils s'appêtente quitter Paris. J'ai trouve un nouveau boulot à Lyon, explique Eric L'amour me donne des ailes. Je vois la vie d'une façon si légère que je n'ai pas peur de m'envoler vers de nouveaux horizons, dit Martine. Hier, J'avais un job fascinant. Aujourd'hui, c'est Eric qui me fascine! après avoir mis fin à ses 15 ans de vie



PSYCHO VIE DE COUPLE

MARTINE ERIC

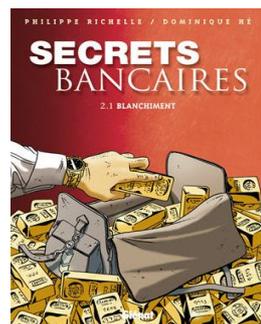
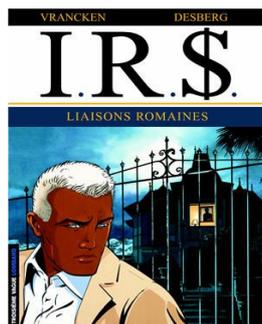
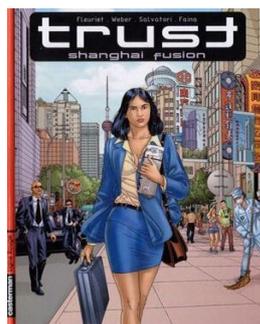
« C'est en rencontrant Eric avec qui je vis depuis six ans, que j'ai commencé à croire en une seconde chance », déclare Martine, 45 ans. En écho, Eric répond : « Je plains les hommes qui n'osent pas quitter leur femme à cause des enfants ou d'autres contraintes. Quand on ne s'aime plus, il faut savoir dire stop. » C'est au hasard d'une soirée en boîte de nuit... où ni l'un, ni l'autre ne devait aller, soulignent-ils en chœur - qu'Eric et Martine se sont rencontrés. Martine avait quitté son mari deux ans plus tôt et Eric ne vivait plus rien depuis longtemps avec sa première femme. Au début, personne ne croyait en leur romance... Notre différence d'âge en a effrayé plus d'un, se souvient Martine. Eric a dix ans de moins que moi. En revanche, les enfants de Martine ont tout de suite sympathisé avec le nouveau compagnon de leur mère, qui avait le même look qu'eux.

« On devrait tous avoir un jour une seconde chance »

A lire dans Prima, un magazine qu'on lit sans retenu quand on a le blues



Variétés et culture...syndicale !



Il n'y a pas que Titeuf dans une bibliothèque qui regorge de bandes dessinées. Une littérature souvent négligée par les adultes. Pour vos vacances on vous propose de découvrir cinq séries de bandes dessinées qui vous plongent au cœur de l'économie. A l'heure de la mondialisation, des OPA agressives, des stock-options et des fusions-acquisitions et bien autres scénarios issus du monde de l'entreprise je vous conseille ces héros de bandes dessinées, agents du fisc américain (**IR\$**), multimilliardaire (**Largo Winch**) ou financier (**Trust**).

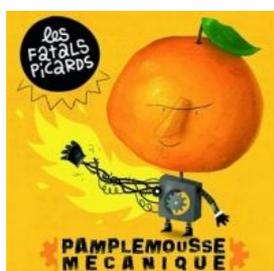
"Il y a une autre vie après la manif !"

Un militant vu à travers la lorgnette de la télévision c'est Arlette, c'est Olivier.

Dans "l'hyper" le monde ne tourne que sur les mots "revendications, actions, grève, discrimination, répression"

Comme tout un chacun le militant a aussi une vie culturelle et loisirs.

Alors en attendant la prochaine manifestation et la fin de l'état de grâce partageons un peu nos coups de coeur studieux !



Fatals Picards

Ils ont peut être perdu a l'eurovision, mais on les aime pour leur musique leurs textes et pas pour leur succès !

Si "**L'amour à la française**" vous a plu sans oublier "**Goldorak est mort**" A écouter attentivement avec décalage, beaucoup de décalage !!

"**Elle est belle la France**".

Ce qui leur faudrait aux jeunes, c'est une bonne guerre Ben ça leur apprendrait à vivre Hey, entre nous on était pas si mal que ça en 40, hein non Allez, merci, au revoir d'être venu

sans oublier "**Moi je vis chez Amélie Poulain**"

Moi je vis chez Amélie Poulain Le pays où tout va bien Chez Amélie Poulain Le pays où on ne meurt qu'après le générique de fin Chez Amélie Poulain Mais il m'arrive jamais rien Chez Amélie Poulain Le film où on ne souffre jamais de la faim Chez Amélie Poulain

et l'ironique "**Mon père était tellement de gauche**"

Et même si tout ce que je raconte n'est pas tout a fait vrai Le socialisme comme paradis nous on y croyait Mon père était tellement de gauche que lorsqu'il est parti La gauche est partie avec lui La gauche est partie avec lui



Comment gérer efficacement son supérieur hiérarchique

Devant les problèmes qui s'accumulent avec le management nous vous recommandons cette lecture... on ne sait jamais !!.

L'auteur explique comment tirer le meilleur parti d'une situation donnée, tente de faire comprendre les contraintes et les modes de fonctionnement d'un supérieur hiérarchique afin de pouvoir décrypter sa personnalité et construire ainsi une relation plus satisfaisante. Une série de tests commentés aide à évaluer concrètement sa relation. « *Si l'ambition de votre supérieur hiérarchique est légitime, la collaboration a des chances d'être la meilleure stratégie car on pourra suivre sa carrière. Sinon, une stratégie de confrontation le poussant à démontrer son incompétence peut être envisagée.* 4 »

15 euros Guy Desaunay Editeur Dunod 173 pages ISBN 2100484133

Guide du saisonnier

Editeur CFDT, 40 pages, gratuit



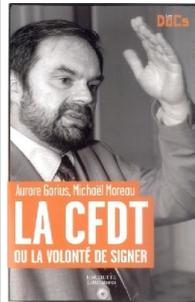
40 pages d'infos pratiques pour passer une "saison sans galère" (+ bulletin d'adhésion inclus)

Connaître les principaux "pièges à éviter" et un bon moyen de rester en contact avec la CFDT

Présente depuis huit ans sur les plages et dans les stations de ski avec la campagne "Jobs saisonniers : vos droits ne sont pas en vacances", la CFDT l'est aussi sur la Toile avec ce guide, actualisé chaque année, qui vous propose quelques clés pour ne pas vous faire avoir !



La CFDT ou la volonté de signer



Editeur Hachette, 211 pages, 17.00 €

Dans un paysage syndical marqué par le tropisme de la division et la tentation de la radicalité, le syndicalisme de négociation et de proposition peut-il trouver sa légitimité et sa crédibilité ?

Aurore Gorius et Michaël Moreau ont enquêté pendant deux ans sur la nouvelle CFDT, les coulisses des grandes réformes, ses liens avec les politiques, les tractations secrètes avec les gouvernements de droite, l'évolution de ses réseaux intellectuels et de sa stratégie, pour mieux comprendre les atouts et les limites d'une confédération syndicale en plein doute. Successeur à la tête de la CFDT de la charismatique Nicole Notat depuis 2002, François Chérèque finira-t-il par convaincre les salariés français et ses interlocuteurs patronaux et gouvernementaux que la stratégie de son organisation est la seule à même de redonner ses lettres de noblesse au syndicalisme français ?

La rage de faire Jacques Chérèque



Editeur Balland, 286 pages, 21.00 €

L'ouvrier devenu ministre

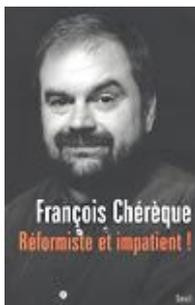
L'itinéraire de Jacques Chérèque (le père de François) est évidemment indissociable de celui de la CFDT. Le parcours de ce numéro deux de la

CFDT devenu ministre est exceptionnel. Mais avoir été ministre ne reste qu'un épisode du parcours hors du commun de ce catholique dont la conscience citoyenne s'est forgée à partir de principes directs du genre :

« Dans la vie, on est soit un parasite, soit un militant. »

Il retrace, dans La rage de faire, son itinéraire, de l'usine au gouvernement et comme élu local, à travers cinquante ans d'histoire sociale et industrielle sous forme d'entretiens avec le journaliste Stéphane Bugat.

Réformiste et impatient



par François Chérèque

Ed. du Seuil, 2005, 186 p., 19 euros

On ne devient pas réformiste parce qu'on pense que le monde va bien et qu'il suffirait de le gérer correctement pour qu'il aille encore mieux. On devient réformiste parce qu'on pense qu'il faut le transformer réellement. On ne devient pas réformiste parce qu'au fond rien ne presse et qu'on a le temps. On devient réformiste parce que, las d'attendre de grands soirs qui ne viennent pas et servent d'alibi à la passivité boudeuse, on veut se mettre en mouvement tout de suite.

Redonner forme à la société, ce n'est pas seulement faire des réformes, négocier des compromis profitables ou en refuser d'autres, c'est faire en sorte que tout cela serve une certaine idée de l'égalité, de la justice et de la solidarité. Je suis persuadé que l'émancipation n'est pas un vain mot et qu'elle a encore un long avenir devant elle

"Qu'est-ce que la CFDT"



par François Chérèque

qu'est-ce que

Éditions L'Archipel, (2002-2006), 138 pages, 9,50 €.

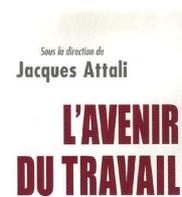
François Chérèque

La CFDT (Confédération française démocratique du travail) est devenue, en près de quarante années, l'une des principales forces de

proposition sur le terrain social.

Elle y défend des conceptions réformistes et adopte à l'égard du pouvoir, quelle que soit sa couleur politique, une totale liberté de ton. Nul ne conteste la place qu'elle occupe aujourd'hui dans la négociation contractuelle comme dans la gestion paritaire de la protection sociale. Plus que jamais, la CFDT incarne un syndicalisme réaliste et efficace, représentatif et proche des salariés. Quelles orientations François Chérèque, son secrétaire général, entend-il donner à la CFDT ? Comment envisage-t-il ses rapports avec les autres centrales syndicales, le patronat, l'État ? Quel type d'action privilégie-t-il aux plans national et européen ?

L'Avenir du travail



Jacques Attali, Pierre Cahu, François Chérèque, Jean-Claude Javillier, Collectif

Editeur Fayard, 2007, 154 pages, 12,00 €

Les élèves de tous les lycées d'aujourd'hui travailleront encore en 2050.

Quels métiers exerceront-ils ? A quels métiers faut-il les préparer ? Avec quelles technologies ? Dans quelles entreprises ? Selon quelles règles ? Avec quel droit du travail ? Aura-t-on plus de robots ou plus d'employés, ou les deux à la fois ? Comment la globalisation et les délocalisations qu'elle entraîne influenceront-elles sur la nature des professions, sur les revenus, sur la pénibilité du travail ? Comment évoluera le mouvement syndical ? Aura-t-on plus de précarité, ou plus de protection ? Le travail intérimaire se développera-t-il ? Le chômage peut-il disparaître ? C'est à toutes ces questions et à bien d'autres encore que répond cet ouvrage dirigé par Jacques Attali.

Le gouvernement au travail !

Le ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité



Alors qu'il existait auparavant un ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Nicolas Sarkozy a souhaité séparer l'Emploi (confié à Christine Lagarde, ministre de l'Economie et des Finances), du Travail. La nouvelle entité est donc en partie issue de l'éclatement de Bercy, et de celui de l'ancien ministère de la Santé et des Solidarités (la Santé étant désormais rattachée à la Jeunesse et aux Sports).

A l'intérieur de ce périmètre redéfini, Xavier Bertrand gèrera les réformes liées au travail, au financement des retraites ou encore le dialogue avec les partenaires sociaux. Parmi les dossiers sensibles qu'il a ouvert dès le mois de mai : les régimes spéciaux de retraite, l'instauration d'un service minimum dans les transports, et peut-être - si cela ne revient pas à Jean-Christine Lagarde -, la création d'un nouveau service de l'emploi dans le cadre de la lutte contre le chômage, et issu de la fusion

entre l'ANPE et de l'Unedic.

Les ministères du monde du travail !

Premier ministre

Hôtel Matignon 57, rue de Varenne, VII^e arrondissement, Paris.



François Fillon, premier ministre

53 ans, marié, cinq enfants

Développement

20 avenue de Ségur, VII^e arrondissement, Paris



Jean-Louis Borloo, ministre de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement durables

Age : 56 ans, marié

Travail

rue de Grenelle, VII^e arrondissement, Paris



Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité

42 ans, marié, deux enfants

Directeur du cabinet : Jean Castex
Conseiller auprès du ministre, chef de cabinet Michel Bettan



Valérie Létard, secrétaire d'Etat, chargée de la solidarité

45 ans

Justice

13, place Vendôme, I^{er} arrondissement, Paris



Rachida Dati, ministre de la Justice

41 ans, célibataire

Economie

139, rue de Bercy, XII^e arrondissement, Paris



Christine Lagarde, ministre de l'Economie, des Finances et de l'Emploi

51 ans, mariée, deux enfants

Economie (Consommation et commerce)

139, rue de Bercy, XII^e arrondissement, Paris



Luc Chatel, secrétaire d'Etat chargé de la consommation et du tourisme

42 ans, célibataire



Hervé Novelli, secrétaire d'Etat chargé des Entreprises et du Commerce extérieur

58 ans, veuf, deux enfants

Les premiers hypermarchés Carrefour

Auchan et Carrefour se partagent le top 25 des hypermarchés français

Linéaires classe les 100 premiers hypermarchés français en chiffre d'affaires et les plus productifs au mètre carré.

Les plus grosses unités ne sont pas les plus productifs

www.lineaires.com/



Productivité

Auchan (44 mag) et Carrefour (43) trustent le top 100 des hypermarchés français en chiffre d'affaires en plaçant. 85% des hypermarchés cités .

Auchan classe au premier rang son magasin de Vélizy 2, avec un chiffre d'affaires de 336,3 millions d'euros, devant le Carrefour d'Antibes dont les ventes se sont établies à 316,3 millions d'euros.

Tendance commune à tous, les grosses unités souffrent. En 2006, 17 des 25 premiers hypermarchés de l'Hexagone ont enregistré une baisse de chiffre d'affaires

A titre d'exemple, les quatre plus grosses unités de Carrefour sont « dans le rouge » :

- 1,3 % pour Aulnay-sous-Bois (19 355 m2),
- 1,5 % pour Portet-sur-Garonne (25 000 m2),
- 1,7 % pour Villiers-en-Bière (25 000 m2)
- 2,7 % pour Vitrolles (20 000 m2).

Au sein du top 100, le Carrefour de **Grenoble-Meylan** est une nouvelle fois le champion toutes catégories. Bien qu'il ne pointe qu'au 23ème rang français avec un chiffre d'affaires de 216,5 M€, il présente la particularité de s'exprimer sur 8 200 m2 seulement. Ce qui lui permet de « cracher » 26 402 €/m2.

C'est plus du double de la moyenne nationale Carrefour et plus de trois fois le chiffre d'affaires au mètre carré du **Carrefour de Portet-sur-Garonne**, un 25 000 m2 !

On relève aussi la performance du **Carrefour de St-Clément de rivière** (34) : 90ème hyper français en chiffre d'affaires (42ème Carrefour) mais cinquième sur le critère du CA/m2 avec 21 628 €.

A noter que d'autres magasins non présents dans ce top 100 mais bénéficiant d'emplacements particulièrement favorables réalisent de très bons scores.

Un exemple, dans le XVIIe arrondissement de Paris, **Carrefour Auteuil** dégage 26 339 €/m2, soit pratiquement autant que Carrefour Grenoble-Meylan.

Les performances du **Carrefour de Monaco** sont du même tonneau.

Carrefour	surface (m2)	CA/M2
Grenoble Meylan	8200	26402
Antibes	13185	23989
St-Clement-De-Riviere	7000	21628
Nice lingostiere	14809	19839
Toulon Grand Var	10700	19467
Pontault-Combault	12550	18047
Mont-St-Aignan	8276	17980
Ecully	14500	17200
Aix Les Milles	14000	17107

Les hypermarchés Carrefour dans les 100 premiers.

- 2 Antibes (06)
- 6 Montesson (78)
- 7 Nice lingostiere (06)
- 10 Villiers-En-Biere (77)
- 11 Venissieux (69)
- 12 Ecully (69)
- 15 Aix Les Milles (13)
- 16 Claye-Souilly (77)
- 17 Aulnay-Sous-Bois (93)
- 20 Pontault-Combault (77)
- 22 Vitrolles (13)
- 23 Grenoble Meylan (38)
- 26 Les Ulis (91)
- 27 Toulon Grand Var (83)
- 29 Portet- Sur- Garonne (31)
- 34 Merignac (33)
- 35 Creteil (94)
- 36 Collegien (77)
- 42 Rosny Sous-Bois (93)
- 43 Lattes (34)
- 50 Grenoble,Echirolles (38)
- 56 Quetigny(21)
- 57 Drancy (93)
- 61 Chartres (28)
- 64 Ormesson (94)
- 65 Montigny,St-Quentin (78)
- 67 Chambourcy (78)
- 70 Ollioules (83)
- 71 Ivry-Sur-Seine (94)
- 72 Flins-Sur-Seine (78)
- 73 Anglet (64)
- 74 Labege (31)
- 76 Carre-Senart (77)
- 77 Marseille-Gd Littoral (13)
- 80 Athis-Mons (91)
- 82 Marseille-Le Merlan (13)
- 85 Barentin (76)
- 86 Givors (69)
- 87 Villabe (91)
- 89 Annecy (74)
- 90 St-Clement-De-Riviere (34)
- 98 Mont-St-Aignan (76)

Chaque mois les sections nous adressent des informations sur les événements de leurs magasins.

Si certaines personnes se demandent à quoi sert les délégués la réponse est toute trouvée.

Lisez et imaginez un instant Carrefour sans organisation syndicale !

Quimper

La grève du 2 juin des salariés de Quimper ne semble pas avoir été entendue. Après la rencontre des délégués du personnel avec la direction le 15 juin la déception est grande;

"dialogue de sourd, nous sommes très déçu, pas d'avancée, des miettes.....ou est la reconnaissance du travail, nous sommes démotivés et les salariés le sont aussi !!!! Le climat social est très tendu....la direction ne comprend pas, comprendra t-elle un jour ?"

St Jean de Vedas

Suite à "pub" Carrefour sur notre magasin nous nous constatons que le Directeur refuse les évolutions de niveau

Au rayon boucherie 4 personnes sont à l'emballage boucherie tous sont niveau 2 sauf une personne niveau 1. Même Travail, même base horaire etc.

Auteuil



Caisses et Planexa

Depuis des mois, les élus CFDT constatent un important malaise en ligne de caisse

La CFDT a interpellé la direction à

travers les questions et les débats des délégués du personnel. Réponse tout allait bien et les problèmes rencontrés étaient du à l'absentéisme et à Planexa, Le sujet n'étant pas sérieusement considéré, la situation n'a fait que se dégrader.

La CFDT implantée dans 21 magasins de l'Île de France a évoquée ce problème lors d'une rencontre régionale. Il s'est avéré que nous étions le seul magasin a rencontré cette problématique avec Planexa.

Planexa n'étant qu'un outil informatique, il y avait donc une défaillance humaine.

Le 13 juin, les élus CFDT sont intervenus auprès du directeur pour lui faire part de leurs inquiétudes face à cette situation.

Manifestement le directeur en ignorait l'ampleur. Une fois n'est pas coutume, il nous a écouté attentivement et réagit immédiatement auprès du nouveau chef de caisse.

Le lendemain, il a confirmé qu'effectivement certains éléments n'avaient pas été paramétrés dans le système Planexa.

La CFDT reste vigilante et interviendra si nécessaire.

Orléans

Carton rouge aux managers

Il serait temps que les managers s'adressent aux employés autrement qu'en les réprimandant

Avec les travaux le travail est dur pour tout le monde

Un peu de respect des personnes et de la parole donnée serait le bienvenu

SAV Sud-Ouest

Un pas en avant, un pas en arrière !

Un délégué CFDT est convoqué par le directeur, en l'absence du manager métier, pour se voir reprocher d'avoir pointé **trois** fois avec 6 minutes de retard et être venu plus tôt à six reprises. Malgré ces réponses il a reçu une lettre "d'observation" Pas de chance le salarié démontre que la pointeuse avance de 3 à 5 minutes selon les périodes et à son retour de congé le manager a confirmé qu'il lui avait donné l'autorisation de récupérer son compteur négatif.

Il rappelle au directeur que "Vous avez vous-même à plusieurs reprises lors des réunions plénières, ainsi qu'en réunion du comité d'établissement demandé que les employés ayant des heures en plus ou moins régularisent leurs compteurs avant la fin de période".

Zut ! il va falloir rechercher d'autres pécadilles à reprocher à ce délégué dont l'action sur les SAV (voir article dans le dernier hyper) gêne la direction.

Anglet: Pendant les travaux, les dangers se multiplient

Depuis le début des travaux dans le magasin les délégués CFDT sont constamment sur le terrain. Ils ont fait venir plusieurs fois l'inspecteur du travail et ainsi que la CRAM.

Ce vendredi 6 juillet fut une rude journée. A 9 heures la secrétaire de CHSCT constate l'effondrement partiel de la toiture du laboratoire provisoire de la boucherie.

Elle met immédiatement un droit d'alerte, puis un droit de retrait et pour finir un danger grave et imminent pour les salariés,

Elle fait évacuer le labo de tout son personnel y compris du chef de la boucherie. Les responsables de la sécurité puis le responsable entendent constater les faits et approuvent les mesures de sécurité.

Le responsable des travaux affirme qu'il n'y a pas de danger et que le problème va être résolu de suite. Il propose de mettre des étais pour soutenir la toiture de la boucherie de façon que les salariés puissent reprendre leur travail, la secrétaire du CHSCT s'oppose à la reprise du travail en ce lieu.

Dans le même temps la toiture du laboratoire est débarrassée du matériel entreposé !!! C'est en allant chercher ce matériel que deux sala-

riés ont fait affaisser la toiture du labo, problème déjà signalé. Ouf ils ne sont pas passés au travers. !

Ce problème à peine résolu on annonce un accident de travail.

Le matin un délégué CFDT était intervenu à l'épicerie pour un problème de palette tombées. Cette fois-ci les palettes de vin viennent de tomber sur 2 salariés. Ils s'en sortent avec des égratignures mais ils auraient pu être tués ou blessés.

Voilà une matinée tranquille où nous aurions pu avoir des morts et des blessés graves

L'histoire ne s'arrête pas là

Samedi la secrétaire du CHSCT constate que les bouchers travaillent de nouveau dans le laboratoire sans que celui-ci soit sécurisé. Mieux les deux étais ont été retirés.

Elle met de nouveau un droit d'alerte et de retrait et un droit de danger grave et imminent.

Le directeur confirme la fermeture du labo et un lieu de repli est trouvé.

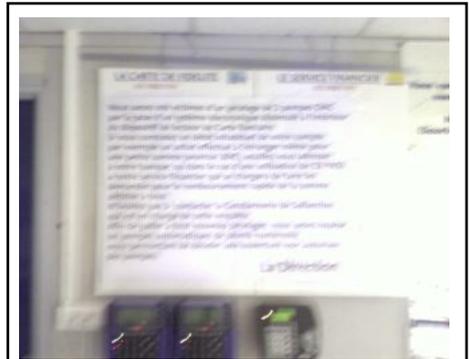
Si le directeur se plaint de la ténacité du CHSCT force est de constater que les mesures de sécurité sont prises à la légère et qu'il y a danger pour les salariés sur leurs postes de travail.



Extrait du tract distribué aux salariés

Nous avons alerté la Direction que la résultante :

Travaux du quai, diminution des réserves, augmentation des flux marchandises allaient déboucher sur d'énormes soucis sur les conditions de travail, et créer par de fait une superbe déchetterie !.



Sallanches

Carte bancaire piratée !

La section a demandé à la direction d'informer les salariés sur le piratage des pompes qui a duré plus de dix jours. Une salariée du magasin a été la victime de 4 achats effectués à l'étranger en dollars pour un total de 140 €.

L'info a été mise à l'affichage le vendredi et retirée le samedi.

« Nous avons été victime d'un piratage de 2 pompes « libre service » par la pose d'un système électronique dissimulé à l'intérieur du dispositif de lecteur carte bancaire.

Si vous constatez un débit inhabituel de votre compte, par exemple un achat effectué à l'étranger, même pour une petite somme (environ 30 euros), veuillez vous adresser à votre banque ou dans le cas d'une utilisation de CB PASS à votre service financier qui se chargera de faire les demandes pour un remboursement rapide de la somme débitée à tous.

N'hésitez pas à contacter la gendarmerie de Sallanches qui est en charge de cette enquête. Afin de palier à tout nouveau piratage nous avons équipé les pompes automatiques de plombs numérotés nous permettant de déceler une ouverture non autorisée des pompes.»

A Carrefour comme ailleurs soyez prudent surtout pendant les vacances. Nul n'est à l'abri !

Employés épuisés

Un employé sur cinq épuisé par son travail

19% des employés européens se disent physiquement et psychologiquement épuisés par leur travail, selon une enquête réalisée auprès de quelque 21 000 personnes par le prestataire de recrutement StepStone Belgique.

"La pénurie indéniable de personnel qualifié cause une pression énorme chez les employés. Ils doivent travailler d'autant plus, ce qui augmente le risque d'épuisement total"

Résultat : 31% des employés disent devoir, de temps en temps, puiser dans leurs réserves à cause de leur travail, tandis que 46% reconnaissent qu'ils sont incapables de gérer ou gèrent difficilement la pression au travail sur les plans physique et psychique.

D'après ce sondage, ce sont les Suédois (59%) les plus stressés en Europe, devant les Allemands (56%) et les Belges (51%). A l'inverse, les Danois, les Norvégiens et les Néerlandais supportent le mieux le stress.

Patrons fainéants ?

Les patrons européens travaillent moins longtemps que les autres

Les chefs d'entreprises européens travaillent moins que leurs homologues des autres continents, 50 heures par semaine contre 53 heures en moyenne dans le monde, selon une étude publiée, par le cabinet d'audit Grant Thornton.

Les dirigeants italiens passent en moyenne 47 heures par semaine au bureau, les patrons suédois, néerlandais, irlandais et espagnols 48, les britanniques 49 et les français 50 heures. Les patrons allemands et grecs sont au-dessus de la moyenne européenne avec 52 heures hebdomadaires.

Lutter contre les absences injustifiées c'est tout d'abord donner envie de venir *

La CFDT dit chiche !



Que fait-on pour que le matin on vienne au travail en pleine forme physiquement et moralement ?

On a trouvé aucune réponse dans le document de la direction.

Par contre on a vu les accidents de travail mortel, les suicides, les sanctions, les licenciements, les brimades se multiplier...

Mieux vivre dans l'entreprise c'est possible, faut-il le vouloir .

Nous on est prêt à parier sur un taux deux fois moindre et vous ?

"Prévenez votre délégué dès la première heure des remarques"

(page 2 du document Carrefour)

L'avis de la section de Paris Auteuil

Trop souvent censuré au lieu d'être analysé, l'absentéisme est pour la plupart du temps le baromètre de mauvaises conditions de travail.

Qui elles, peuvent entraîner une souffrance physique ou morale.

Travailler dans des conditions adéquates et dans le respect de chacun est la meilleure façon de réduire l'absentéisme et de stimuler la motivation. La direction semble tenir ses engagements. C'est un point positif que nous retiendrons

L'avis de la section de Chartres

Quand l'absentéisme recule chez Carrefour, C'est nous tous qui avançons,

A Carrefour Chartres, certains d'entre vous ont reçu le livret de la nouvelle campagne sur l'absentéisme.

Une campagne avait déjà eu lieu en 2004, avec la distribution de la carte d'appel, et la mise en place de l'entretien de retour. Carrefour relance donc la machine, avec pour objectif de limiter l'absentéisme à 6% en 2008.

Si le contenu de ce livret est assez « positif » (il fait même quelques rappels sur les droits des salariés), la CFDT reste vigilante quant aux dérives qui peuvent se produire sur le terrain.

Nous avons eu l'occasion en réunion DP d'intervenir plusieurs fois sur le déroulement de l'entretien de retour, qui prenait parfois l'allure de « séance punitive ».

Ce sont les chefs d'entreprises des pays émergents qui ont tendance à travailler le plus longtemps, Indiens et Argentins en tête, avec 57 heures en moyenne. Suivent l'Arménie et le Botswana, mais aussi l'Australie, à 56 heures. Pour les pays du Sud-Est asiatique, la moyenne s'établit à 53 heures, soit une heure de moins que pour la Chine ou les pays d'Amérique du Nord

Vannes

L'hypermarché vannetais Carrefour va s'agrandir de 1 360 m²

Réunie ce vendredi après-midi en préfecture, la Commission départementale des équipements commerciaux vient de donner son aval à l'extension de l'hypermarché vannetais Carrefour. Cette extension, refusée il y a quelques mois, porte sur 1 360 m². La surface commerciale du magasin et de sa galerie sera portée 9 700 m².

Epernay

Le comité d'entreprise s'est réuni exceptionnellement suite au braquage du magasin le jeudi 10 mai,

4 individus sont arrivés sur le parking et 3 sont entrés dans le magasin.

Ils se sont dirigés vers le PC sécurité, et ont rencontré un manager qu'ils ont plaqué contre le mur puis ont immobilisé l'agent de sécurité et le manager,

Ils ont rassemblé tout le reste du personnel dans l'allée centrale.

L'arrivée de la police prévenue par la sécurité les a fait fuir. 2 des braqueurs se faisaient arrêter, tandis que les 2 autres prenaient la fuite.

Certains membres du personnel sont rentrés chez eux. Avec les autres personnes victimes accompagnées du contrôleur de gestion, le directeur est allé au commissariat pour les dépositions.

Actions apportées:

1. mise en place de la cellule psychologique par une association adhérente à l'INAVEM, dont la réunion a eu lieu ce lundi à 15h avec proposition aux victimes d'un suivi individuel, 2ème réunion prévue le 24 mai,

2. brief à tout l'encadrement pour informer que dorénavant 2 cadres assureront les permanences journalières.

3. mise en place d'un discours en commun et de la conduite à suivre en cas de récidive, encadré par la cellule sécurité de Carrefour France.

4. changement de la porte de l'entrée personnel avec si possible une porte pleine.

5. les bosquets devant les bennes vont être enlevés pour avoir une vue plus élargie du parking.

Chartres

Prud'hommes: le conseil de Chartres donne raison à Pauline

Le 22 novembre 2005, Pauline,

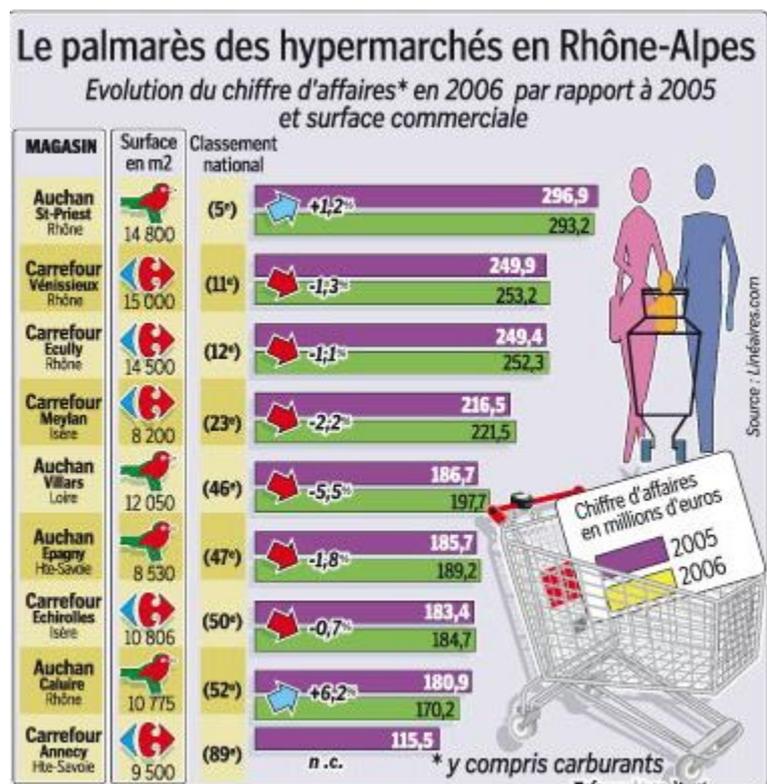
assistante de Caisses à Carrefour Chartres est licenciée après trois semaines de mise à pied.

Carrefour lui reproche d'avoir oublié de payer une facture de 7€65 de GPL alors qu'elle faisait le plein de son véhicule avec son compagnon (ils ont d'ailleurs payé l'essence prise en même temps). Pauline était donc cliente au moment des faits. Il faut également noter qu'elle n'a jamais nié cet oubli.

Le 5 février 2007, le conseil de Prud'hommes requalifie le licenciement pour faute grave en cause réelle et sérieuse. Il condamne Carrefour à lui payer son préavis, ses congés payés, sa période de mise à pied ainsi que les frais de justice. Il demande également à l'entreprise de fournir à Pauline un bulletin de salaire rectifié tenant compte de la période de préavis et des CP, ainsi qu'une attestation ASSEDIC rectifiée.

Pauline a en effet décidé de faire appel, afin d'obtenir des dommages et intérêts.

Pour la CFDT, cette histoire est



symptomatique d'une entreprise qui ne pardonne rien, pas la moindre erreur (rappelons que la salariée était cliente au moment des faits).

Pourtant, Carrefour commet régulièrement des « oublis » sur les bulletins de paye de ces salariés. Nous sommes bien placés pour le savoir. Faudrait-il là aussi, y voir une volonté systématique de fraude?

Licenciement : la fin ne justifie pas les moyens !

La CFDT est intervenue récemment auprès de la direction pour que les procédures de licenciements pour vol ne donnent pas lieu à des dérapages.

En effet, plusieurs salariés licenciés (un des cas est contestable) nous ont fait part des pressions qu'ils auraient subies lors de longs entretiens (45 mn). Selon eux, on leur aurait demandé de rédiger une lettre d'aveu et de dénoncer des collègues. Pour cela on les aurait menacé de s'en prendre juridiquement à leur famille, et même dans un des cas de prévenir les services sociaux pour vérifier si la salariée incriminée ne maltraitait pas son enfant!

Pour la CFDT, la fin ne justifie pas les moyens. Le service sécurité et

la hiérarchie n'ont pas le droit d'appliquer un simulacre de garde à vue pour gonfler le dossier. Ça, c'est le travail de la police.

Les salariés qui le méritent doivent être sanctionnés mais dans le cadre de la procédure réglementaire

Que se passerait-il si à la suite d'un de ses entretiens, un salarié mettait fin à ses jours?

extrait du journal de la section "le vilain petit canard"



Villiers en Bière

Le magasin de Villiers test grandeur nature l'arrivée des puces RFID (radio frequency identification).

Plusieurs types de puces existes, les basses fréquences (lectures à quelques centimètres) et les hautes fréquences (lecture jusqu'à 3

mètres) dont le coût varie de 11 à 22 centimes d'euros. Une nouvelle génération, les UHF Gen2, qui sont en passes d'être reconnu comme standard ne coutent que 10 centimes.

4 projets sont à l'étude :

- culture : expérimentation sur toute la chaîne logistique (départ entrepôt, mise en place linéaire, retour fournisseur) avec un rendu satisfaisant (gain de temps, fiabilité, confort du poste de travail)

- suivit expédition : contrôle des marchandises (palette et colis) avec un test pour le 4ème trimestre

- projet EPCS : tag chez le fabricant et suivit marchandise entrepôt

- projet textile : tag chez le fabricant et suivit totale de la marchandise (entrepôt et magasin). Un magasin pilote en janvier 2008

Pour ce qui est des puces RFID a Villiers leurs utilisation ne date que d'un mois. Elle ont été présentés au comité d'entreprise il y a une dizaine de jours.

La direction a tourné un film de présentation qui a été diffusé au comité de groupe.

A 1.570 euros, le Luxembourg est le pays de l'UE où le salaire minimum légal est le plus élevé. La France compte, quant à elle, le plus fort pourcentage de Smic ards.

Vingt des vingt-sept pays membres de l'Union européenne disposent d'un salaire minimum légal. Ce dernier varie fortement, de 92 euros par mois en Bulgarie à 1.570 euros au Luxembourg, soit un écart de un à 17. Toutefois, à niveau de vie équivalent les écarts sont moindres, passant à un rapport de un à sept, le salaire le plus bas étant alors enregistré en Roumanie

La proportion des salariés percevant ce salaire minimum est également très disparate et tend à augmenter avec celui-ci. Ainsi, moins de 1 % des Espagnols le reçoivent, contre 17 % des Français.

Salaire minimum légal en Europe			
Pays	En euros	En parité de pouvoir d'achat	Pourcentage de salariés percevant le salaire minimum en 2005
Belgique	1.259	1.203	NC
Bulgarie	92	216	16,0 %
Estonie	230	362	4,8 %
Espagne	666	724	0,8 %
France	1.254	1.150	16,8 %
Grèce	668	768	NC
Hongrie	258	423	8,0 %
Irlande	1.403	1.141	3,3 %
Lettonie	172	310	12,0 %
Lituanie	174	324	10,3 %
Luxembourg	1.570	1.503	11,0 %
Malte	585	805	1,5 %
Pays-Bas	1.301	1.244	2,2 %
Pologne	246	389	2,9 %
Portugal	470	546	4,7 %
République Tchèque	288	465	2,0 %
Roumanie	114	204	9,7 %
Royaume-Uni	1.361	1.292	1,8 %
Slovaquie	217	351	1,7 %
Slovénie	522	701	2,8 %

Source : Eurostat / janvier 2007

Fin des travaux

La section de Villiers réclame une prime exceptionnelle de 150 euros pour les travaux qui se terminent dans le magasin. Réponse en septembre.

Chelles

Mise en place d'une crèche... la galère !!

Depuis un an le délégué syndical CFDT unique représentant la CFDT en attente des prochaines élections se bat pour la mise en place d'une crèche sur l'établissement.

S'il a su convaincre le C.E de financer une étude de probabilité, il se récolte tout l'aspect pratique à gérer seul, lui qui n'est même pas élu !

Du côté des autres syndicats à part la préparation des élections (novembre 2008), et la distribution des chocolats de Pâques ...

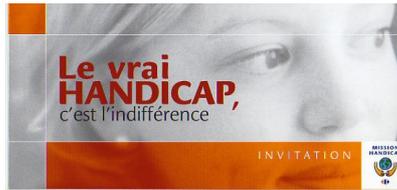
Il n'a pu utiliser que son panneau syndical, ses pieds et sa langue heureusement bien pendue, mais pas assez pour 450 personnes.

Au final, il constate que la direction, l'encadrement et la Mairie l'ont bien aidé .

Selon le rapport des experts, il faudrait 8 places de crèches pour le magasin.

Un engagement de la part de Carrefour suffirait pour lancer la construction, la mairie étant partante, les autres entreprises du secteur suivraient.

Cette demande c'est dans des dizaines de magasins qu'il faut l'écouter. Des crèches interentreprise permettant de concilier vie de famille et horaire atypiques sont de plus en plus urgents faute de trouver des nourrices.



Handicap et vie de tous les jours

Depuis plusieurs années Carrefour a mis en place dans différentes sociétés du groupe un accord permettant l'embauche et le maintien au travail des salariés handicapés.

En 2006 le groupe emploie 4396 salariés handicapés (3,35% de l'effectif) soit une augmentation de 21% en 3 ans. Dans le même temps le nombre d'handicapés à la suite d'un accident de travail survenu dans l'entreprise est passé de 547 en 2005 à 102 en 2006.

Tout le monde ne peut que se satisfaire de cette prise de conscience de l'entreprise et des résultats obtenus.

Une fois l'embauche effectuée faut-il encore permettre à ces salariés de s'insérer dans ce monde du travail malgré leur handicap.

Dans ce Carrefour de l'ouest deux employés ont un handicap mental et travaillent, dans ce magasin. Ils s'aiment et ont la joie d'avoir un enfant. La mère prend un congé parental et quand celui-ci arrive à son terme elle prépare son retour dans l'entreprise.

Elle travaille dès 6 heures du matin en boulangerie et lui dès 5 heures à l'épicerie. Vu ces horaires la garde d'un enfant est difficile et elle n'a pas de permis de conduire aussi un aménagement des horaires est nécessaire.

Les représentants du personnel interviennent auprès des managers des rayons concernés, faute de réponse ils vont voir le responsable du secteur alimentaire, aucun résultat. Ils finissent leur démarche devant le directeur fraîchement arrivé et hélas absent. Faute de réponse et devant l'urgence de la situation le délégué syndical national est mis à contribution. Après intervention de la DRS la contrôleur de gestion s'occupe du problème mais le cas est tellement difficile à régler (??), qu'une réunion est nécessaire avec elle même, le directeur et le responsable de secteur. Après un refus du directeur inquiet de se retrouver avec des dizaines de cas semblables et après une heure de négociation, il accepte d'étudier la possibilité d'un éventuel aménagement d'horaires pendant un mois maximum.

De nouveau on se tourne cette fois-ci vers les délégués nationaux qui sont en comité de groupe écoutant le rapport sur les actions en faveur des handicapés chez Carrefour . Il informe la direction de la situation et demande une intervention. M. Masset, directeur des relations sociales intervient immédiatement pour qu'une solution humaine soit trouvée. Au jour de cet envoi on est toujours à la recherche d'une solution définitive.

C'est de la grandeur d'un syndicat mais aussi d'une entreprise que de s'investir pour les plus faibles. Il y a des situations qui sont tellement simples qu'il nous semble, à nous syndicalistes, que la simple évocation du cas mettra en branle toutes les bonnes volontés dans l'entreprise. Mais la réalité est tout autre Au delà des accords d'entreprise, des valeurs Carrefour, c'est l'humanisme le plus élémentaire qui est sollicité. Il nous reste l'espoir que l'humanité triomphera.... et nous ne manquerons pas de vous en informer.

Accueillir des handicapés c'est bien, prendre en compte leur handicap c'est mieux !

Les Intérimaires

"La rémunération d'un intérimaire ne peut être inférieure ni au Smic, ni à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai un salarié d'une qualification équivalente occupant le même poste de travail. (L 124-4-2)"

En discutant avec une intérimaire un délégué s'est rendu compte qu'elle était rémunérée au smic sans aucune prime.

Il a contacté l'agence d'interim et lui a communiqué les taux horaires correspondants au poste occupé ainsi que les modalités d'obtention des primes.

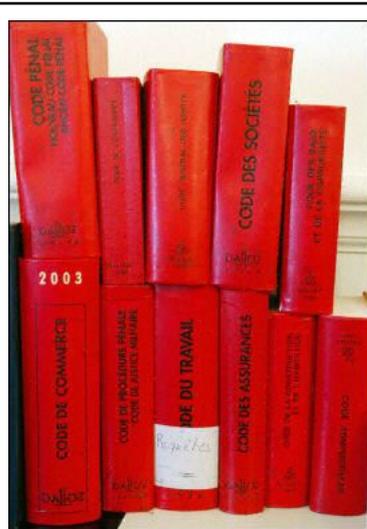
L'agence a appelé la direction Carrefour qui très surprise lui a confirmé ces mêmes taux. De ce fait l'intérimaire va récupérer environ 600 euros.

Sa responsable lui a reproché de s'être adressé à un représentant du personnel. La CFDT a interpellé la responsable qui n'a pas trouvé mieux que de dire "on a toujours payé les intérimaires au smic, on ne savait pas!"

La CFDT invite les délégués du personnel des magasins à vérifier si les contrats intérimaires sont bien respectés ainsi que les motifs de recours (tâches non durables).

Rappelons que Carrefour encourt des sanctions en méconnaissant les conditions de recours au travail temporaire. Déjà le délit de marchandage est bien connu par l'entreprise (voir procès de Perpignan)

Le social c'est comme les soldes, plus il y a de communication moins on trouve d'article soldé dans le magasin !



Sanctions

Depuis le début de l'année nous constatons, dans certains magasins, une recrudescence des sanctions contre les salariés .

Elles vont de l'observation systématique (exemple erreurs de caisse) au licenciement en passant par l'avertissement et la mise à pied.

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prises par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif.

L'insuffisance professionnelle, sauf volontaire, ne constitue pas un motif de sanction disciplinaire.

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à une mesure disciplinaire au delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Seule la lettre de l'employeur reprochant au salarié diverses erreurs et le mettant en demeure de faire des efforts n'impose pas la tenue d'un entretien préalable. **Condition importante** l'observation écrite ne doit pas avoir d'incidence sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Dans tous les autres cas l'employeur a obligation de mettre en oeuvre la procédure disciplinaire (L 122-41 et suivant du code du travail): convocation à un entretien préalable assistance d'une personne de son choix, énonciation des motifs, notification par écrit de la sanction au maximum 1 mois après l'entretien. La sanction doit être proportionnelle à la faute.

Toute sanction peut être contestée devant le conseil de Prud'homme. Des dommages et intérêts peuvent être obtenus par le salarié qui a subi un préjudice.

Une sanction c'est avant tout une menace sur votre avenir au travail, c'est un dossier que l'employeur prépare pour argumenter un prochain licenciement.

Ne soyez pas négligent. faites vous conseiller .

Les élus CFDT sont formés pour assurer votre défense, en cas de sanction aussi bénigne soit-elle.

Avertissez immédiatement vos délégués ils sauront vous aider et conseiller.

Contestation d'une sanction disciplinaire (auprès de l'employeur)

Lettre recommandée avec avis de réception

Nom, prénom
Adresse

À-----, le -----

Monsieur le Directeur,

Par lettre du -----, vous m'avez notifié une sanction.

Je vous rappelle que je suis en désaccord sur les motifs qui vous ont conduit à la prendre.

En effet, (expliquez votre position et votre version des faits).

J'espère que vous voudrez bien réexaminer votre décision et reste à votre disposition pour un entretien.

En vous remerciant de votre compréhension, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de ma considération distinguée.

CSIF

Le délégué syndical CFDT a écrit à José Luis Duran sur la situation inquiétante faite aux élus CFDT et aux salariés face aux restructurations à répétitions de cette filiale Carrefour spécialisée dans l'informatique.

Depuis de très longs mois, beaucoup d'élus subissent de la part de CSIF des pressions difficilement supportables et totalement inacceptables :

- * Impossibilité de reclassement
- * Mutations
- * Harcèlement
- * Primes d'objectifs basses
- * Salaires inchangés

CSIF ne pratique absolument pas la GPEC. La GPEC ne peut être uniquement un accord de méthode permettant à Carrefour de se séparer de ses salariés, la GPEC va bien plus loin:

* en décembre la fonction sensible "Gestionnaire de projet" permet de se séparer de 30 collaborateurs, en Juin nous recrutons 20 personnes

* Des passerelles ont été créées pour les salariés (ce qui est bien en soit, mais cela est fait uniquement selon les désirs de CSIF) leur permettant de rejoindre telle ou telle fonction et de ne pas rejoindre telle ou telle autre. Nous constatons que seuls les élus ne peuvent déroger à la règle. Que certaines promotions sont faites pour empêcher un élu de rester. Que certains élus répondant à 100% aux critères d'une fonction ne peuvent y accéder,

* La bourse de L'Emploi n'a pas fonctionné comme cela aurait dû être le cas lors des plans sociaux.

* Certains postes sont volontairement dissimulés pour empêcher les élus d'y postuler.

Ne nous leurrons pas. De GPEC il n'y en a pas chez CSIF, y-en-a-t-il une chez Carrefour ?

Est-ce cela les valeurs Carrefour !!!

Polyactivités

Madame,

Rayon Parapharmacie

Je viens par la présente confirmer les termes de l'entretien que vous avez eu le... avec ... Manager Paie/RH.

Depuis le 1er juin la configuration de l'effectif du rayon parapharmacie vous oblige à réaliser, durant plus de 40% du temps, des tâches de niveau III alors que vous êtes au niveau IIC,

Comme le prévoit La Convention Collective dans son Titre 65 Article 2 (annexé au présent courrier), vous entrez dans le cadre de la polyactivité.

Vous percevrez donc un salaire correspondant au niveau IIIB (1430.10€ forfait pause inclus) sans que votre niveau en soit modifié.

Ces dispositions sont prises de manière temporaire afin de palier l'absence de manager durant la période de recrutement d'un para-pharmacien et n'auront plus d'objet dès son embauche.

Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes cordiales salutations.

TITRE 65 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 2 : Poly Activité et emplois multiple

La polyactivité est caractérisée par l'exécution habituelle par un même salarié de :

plusieurs fonctions de nature différente au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité.

Dans le cas où le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des fonctions de niveaux différents comportant des salaires différents, la rémunération de l'intéressé est calculée de la façon suivante :

Si le salarié est occupé dans la fonction la mieux rémunérée au moins 40 % du temps (ce calcul étant effectué par semaine), il perçoit le salaire correspondant à cette fonction; dans le cas contraire, chaque heure de travail est rémunérée au tarif du niveau correspondant au travail effectué.

o l'ensemble des travaux au sein d'un même secteur d'activité ou dans le cadre d'une même spécialité : dans ce cas, la polyactivité se matérialise par le classement dans le niveau adéquat après analyse complète de la fonction en utilisant la méthode de classification - en retenant pour chaque critère classant la note la plus élevée - lorsque les différentes fonctions repères tenues habituellement par le même salarié sont situées dans le même niveau.

Carrefour fait sa Pub !



Carrefour : « C'est l'enseigne qui rémunère le mieux »

Eric San Lazara, directeur de Carrefour Aquitaine Midi Pyrénées, contredit les idées reçues sur les ressources humaines dans la grande distribution.

Pourquoi abordez le sujet de la politique sociale de votre groupe aujourd'hui

La force d'une entreprise, c'est ses hommes. Sur le marché de la grande distribution, mature en France, il s'agit d'avoir une vision stratégique du recrutement. Que ce soit pour les hôtesse de caisse, qui représentent un tiers de nos effectifs, ou dans les métiers de bouche, nous souffrons d'un déficit d'image. Or, sur les 1700 salariés que représentent nos trois magasins à Toulouse (Labège, Portet et Purpan), ce sont plus de 30 métiers différents qui sont exercés, du vendeur au chef de rayon, en passant par l'œnologue ou le pharmacien.

Comment pouvez-vous créer des conditions sociales attractives ?

Par des rémunérations motivantes, l'amélioration des conditions de travail et de la solidarité. Carrefour propose un salaire annuel sur 13,5 mois, complété par de l'intéressement, de la participation aux résultats, une mutuelle avantageuse, la subrogation en cas de maladie, ... Les cadres peuvent atteindre jusqu'à 16 mois de salaire, grâce à des primes individuelles. Nous sommes l'enseigne qui rémunère le mieux

On reproche à la grande distribution d'imposer des contrats à temps partiel, peu conciliables avec la vie personnelle...

64% de nos effectifs toulousains travaillent plus de 30 heures par semaine, et 58% sont à 35 heures. Les contrats courts sont assurés par les étudiants. Chez les autres acteurs de la distribution, les contrats tournent majoritairement autour de 25 heures. En fonction de l'historique de l'affluence, nous évaluons les besoins en hôtesse de caisse. Des groupes de 5 à 6 employées sont constitués pour planifier l'emploi du temps sur 3 semaines. En cas de désaccord entre elles, c'est le manager qui tranche. Informatisé, le système est reconnu efficace par 93% d'entre elles.

Recrutement de 200 CDI

La campagne de recrutements 2007 du groupe Carrefour devrait se concrétiser avec l'embauche sur l'année de 900 personnes au plan national, dont 200 CDI pour les 3 magasins de **l'agglomération toulousaine, de Toulouse-Purpan, Portet et Labège**, qui compte actuellement quelque 1 600 salariés.

Au mois de mars dernier les 218 magasins Carrefour ont organisés des journées de recrutement qui ont permis de récolter quelque 45 000 CV de candidats, dont 1 144 pour les 3 hypermarchés toulousains.

Le CA 2006 des 3 magasins Carrefour de l'agglomération est globalement de 515 M€, pour environ 7 200 000 clients.

Érik San Lazara, ne cache pas le souhait du groupe d'implanter de nouveaux magasins dans les villes moyennes de notre région midi-pyrénéennes d'ici peu.

La réalité

Une réalité bien différente.

L'entreprise poursuit son objectif de supprimer 1700 postes dans les sièges dont 338 sur le siège d'Evry.

Actuellement les personnes qui souhaitent quitter l'entreprise peuvent le faire volontairement. Si le nombre de volontaire n'est pas suffisant l'entreprise passera à la phrase de licenciement.

Lors du dernier CCE les élus ont fait le point sur l'accord de méthode du siège

Un petit rappel :

- l'ouverture de l'espace emploi mobilité le 24 juillet 2006

- prolongation de la phase de volontariat jusqu'au 30 juin 2007

- actions mises en place pour soutenir l'activité de l'espace de mobilité et des compétences.

BPI a procédé à 1058 entretiens et 244 par la RH Carrefour.

A ce jour 274 personnes se sont portés volontaires.

La direction a refusé 23 demandes de volontariat et 22 projet ont été abandonnés.

L'état des reclassements

On compte 193 salariés reclassés dont 144 salariés sortis de l'entreprise (préretraite 19%, mobilité interne 6%, création d'entreprise 21%, formation longue 4%, emploi externe 50%)

Commentaires

On ne peut pas dissocier les magasins du siège. Hors aujourd'hui on licencie de nombreux salariés dont des cadres avec des motifs futiles.

Enquête à Sallanches (Hyparlo)

Du 12 au 16 mars la direction de Sallanche a procédé à une opération «Écoute du personnel ». 77 personnes ont été concernées. Sallanches a envoyé la liste de l'effectif du magasin. Carrefour a sélectionné les participants par tirage au sort. L'anonymat des participants est respecté lors des réunions. Le résultat est communiqué à l'ensemble des salariés.

L'écoute du personnel est une vieille pratique de Carrefour qui vaut ce qu'elle vaut ! Jusqu'en 2002 une synthèse était donnée au niveau national

mais depuis silence, preuve que les résultats ne sont pas "Positifs".

Objectifs

Selon la direction l'écoute du personnel a pour objectif de définir des axes de progrès pour **corriger d'éventuels dysfonctionnements** mais aussi pour renforcer les points forts. Elle est un **outil de management** qui, grâce aux idées des collaborateurs, peut faire progresser le magasin et **contribuer à l'amélioration en continu du climat social**. Elle permet de créer une dynamique d'entreprise, elle donne une occasion de réunir les équipes pour échanger et partager. Elle est une marque de reconnaissance et de considération pour les collaborateurs.

Résultats

Constater qu'aucun managers et membre de la direction estiment être informé par les syndicats ou par le comité d'entreprise laissent songeur sur leur liberté de parole !

La presque totalité des salariés (cadres compris) affirment qu'ils ne sont pas satisfait de leur rémunération,

Une grande majorité qu'ils n'ont pas le matériel nécessaire pour bien faire leur travail, qu'ils voient depuis 2006, peu de changements positifs dans leur magasin, que les formations qu'ils ont suivies n'ont pas amélioré leur professionnalisme, qu'ils ne sont pas félicité quand le travail est bien fait.

A l'inverse la majorité estime qu'ils connaissent le rôle du syndicat et du CE, qu'ils sont bien représenté par les délégués, qu'il y a une bonne ambiance dans leur équipe, que leur responsable est compétent et qu'ils peuvent compter sur son aide

Seul les cadres répondent positivement à la question "Je connais la stratégie commerciale propre à mon magasin."

Les résultats complets sont en dos de couverture (en blanc les cadres en noir les employés). Plus c'est vert plus c'est positif.

Écoute du personnel : Questions posées

- | | |
|---|---|
| 1-J'ai confiance dans l'avenir économique du groupe Carrefour. | 23-Le matériel est respecté. |
| 2-Dans le groupe Carrefour, la promotion interne est privilégiée. | 24-Dans mon équipe, le personnel ne s'absente que pour des motifs sérieux. |
| 3-Le groupe Carrefour agit pour le respect de l'environnement et la sécurité alimentaire. | 25-Il y a une bonne ambiance dans mon équipe. |
| 4-Je suis fier(ère) de travailler dans le groupe Carrefour. | 26-Mon responsable respecte ses engagements. |
| 5-Les valeurs de l'entreprise sont respectées. | 27-Il existe une relation de confiance entre mon responsable et moi. |
| 6-Les marques propres contribuent à l'image de marque de l'enseigne. | 28-Mon responsable prend en compte les avis de l'équipe pour mettre en place un |
| 7-Notre magasin s'implique dans la vie locale (sponsoring, solidarité, lutte contre | 29-Je suis félicité(e) pour mon travail quand il est bien fait. |
| 8-Notre magasin respecte ses engagements vis-à-vis des clients. | 30-Mon responsable évalue au moins une fois par an mes performances. |
| 9-Notre magasin est moins cher que ses concurrents. | 31-Je peux compter sur l'aide de mon responsable. |
| 10-Je recommande le magasin à mon entourage pour faire ses achats. | 32-Mon responsable m'informe régulièrement de la vie du magasin. |
| 11-Dans notre magasin, le personnel est accueillant. | 33-Mon responsable est compétent. |
| 12-Après une formation, j'ai un suivi de l'application avec mon responsable. | 34-Mon responsable sait répondre aux questions pratiques (horaires, congés, P.E.E., |
| 13-Mon responsable définit avec moi mes besoins de formation. | 35-Le cadre réglementaire du travail est respecté (convention collective, règlement |
| 14-Les formations que j'ai suivies ont amélioré mon professionnalisme. | 36-Je suis satisfait(e) de ma rémunération. |
| 15-Je m'adapte facilement aux changements dans l'entreprise. | 37-Je connais le rôle d'un syndicat. |
| 16-Le travail que je fais me plaît. | 38-Je connais le rôle du CE. |
| 17-J'ai les informations nécessaires pour bien faire mon travail. | 39-Les employé(e)s sont bien représenté(e)s par les délégué(e)s. |
| 18-Le travail de chacun est organisé. | 40-A Carrefour, certains avantages sociaux sont liés aux résultats économiques. |
| 19-Dans mon travail, on me donne la possibilité de prendre des initiatives. | 41-Je connais la stratégie commerciale propre à mon magasin. |
| 20-J'ai le matériel nécessaire pour bien faire mon travail. | 42-J'ai les informations nécessaires pour mieux comprendre le groupe Carrefour. |
| 21-Dans mon travail, je suis motivé(e). | 43-Depuis 2006, je vois des changements positifs dans mon magasin. |
| 22-Le travail est équitablement réparti dans l'équipe. | 44-Je vois l'intégration, dans le groupe Carrefour, comme une opportunité. |

Carrefour ferme en Belgique

Carrefour est actionnaire à 100% de GB depuis 2000.

Rebaptisé Carrefour Belgium, il emploie un peu plus de 18000 salariés en Belgique.

Ce sont les personnels des supermarchés GB, l'une des enseignes du groupe, qui sont concernés.



Lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire qui s'est tenu le 20 juin, la direction de Carrefour a annoncé son intention de restructurer ses activités en Belgique pour faire face à une progression des coûts salariaux plus forte que le chiffre d'affaires.

La première mesure annoncée concerne le licenciement de 900 personnes parmi les 5.502 collaborateurs de l'unité technique d'exploitation supermarchés (soit 5% des effectifs).

Carrefour envisage aussi de fermer 16 de ses 78 supermarchés GB, l'une des enseignes de Carrefour en Belgique.

Positions patronales

Créé durant la seconde moitié du XIXe siècle, GB est l'une des deux grandes enseignes de distribution en Belgique avec le groupe Delhaize. Depuis quelques années, ces enseignes traditionnelles doivent faire face à la concurrence acharnée des «supermarchés discount» tels Colruyt, Lidl ou Aldi.

La direction, dit vouloir «tout mettre en oeuvre pour qu'il n'y ait pas de licenciements secs». Elle évoque des départs en retraite anticipés ou le recours au temps partiel.

«GB est une enseigne active», mais «aujourd'hui, l'entreprise doit affronter des concurrents de plus en plus nombreux et de plus en plus agressifs», explique Carrefour.

«Les coûts salariaux ont progressé plus vite que le chiffre d'affaires», déplore l'entreprise, qui considère que «la situation n'est plus tenable: l'écart devant de plus en plus grand, il menace la pérennité de l'enseigne».

Afin de réduire ses coûts salariaux, Carrefour a donc «l'intention de procéder à une restructuration impliquant le licenciement collectif de 900 personnes parmi les 5.500» employés GB.

En outre, le distributeur prévoit de fermer 16 magasins «structurellement en perte, sur un parc de 78 supermarchés GB intégrés» (non franchisés, ndlr).

Coût salarial trop haut et mauvais positionnement

La restructuration chez Carrefour est due à un coût salarial trop élevé et à un

Carrefour ferme 16 magasins et supprime 5% des effectifs en Belgique

positionnement commercial défavorable affirme Chris Opdebeec du bureau d'analyse de marché "Marketing Map"

"Un premier gros problème auquel Carrefour doit faire face est un surcroît de personnel. Le coût salarial par rapport au chiffre d'affaires a atteint 10,8% en 2004, alors que ce coût s'élève à 8% pour les franchisés",

La grande majorité du personnel est en outre affiliée auprès d'un syndicat, fait-il remarquer. "Je pense que cela joue aussi"

"A cela s'ajoute le fait que les 'hypermarchés' sont un peu délaissés par le consommateur. Les gens sont toujours plus à la recherche de magasins de proximité, au sein des villes"

Carrefour avait annoncé en début d'année que les cinq enseignes du groupe en Belgique (Carrefour, Super GB, Super GB Partner, Contact GB et GB Express) seraient réunies en trois enseignes pour la fin juin.

Carrefour a vu sa part de marché au cours de ces dernières années baisser de 31,8% en 2002 à 29,7% en 2005.

Ndlr: C'est toujours de la faute des syndicats et des salariés jamais de l'incompétence des patrons

Réactions syndicales

Le front commun syndical distribue un tract aux travailleurs de GB

"Une fois de plus, l'histoire se répète. En 1999, il y a 8 ans, les travailleurs de ces magasins ont déjà payé une première fois le prix du maintien de leur emploi, en acceptant de changer de commission paritaire et des départs en pension

anticipée", rappelle le front commun syndical aux travailleurs de GB

"Et aujourd'hui? Ces emplois seront d'ici quelques mois - on annonce les licenciements pour le dernier trimestre 2007 - définitivement perdus. Les coûts du personnel sont trop élevés... En fait, le chiffre d'affaires est trop bas, c'est cela la réalité!", poursuit-il en regrettant par ailleurs le peu de mutations internes effectuées jusqu'à présent.

"La direction doit mettre sur la table un vrai plan commercial susceptible de relancer l'activité des supermarchés de manière durable, tout en garantissant des salaires décents et des conditions de travail acceptables pour le personnel", ajoutent les représentants des travailleurs.



Grève chez GB

"C'est une réaction émotionnelle des travailleurs, pour exprimer leur colère suite à l'annonce de la

restructuration", "Ce que nous voulons, c'est un plan de redynamisation de la politique commerciale, pas un plan de fermeture". a indiqué **Alain Goelens, secrétaire permanent SETCa Charleroi.**

" Le personnel veut exprimer sa

colère par un arrêt de travail symbolique, sans pour autant faire grève". "Ils sont sous le choc, certains pleurent,"

Près de la moitié des GB menacés sont en grève

Sept des seize magasins GB menacés de fermeture n'ouvriront pas leurs portes ce lundi 2 juillet suite à une action du personnel,

Les syndicats avaient appelé le personnel à se mobiliser massivement pour la manifestation programmée ce lundi à l'occasion du conseil d'entreprise à Bruxelles.



Le conseil d'entreprise de Carrefour Belgium tourne court

Le conseil d'entreprise extraordinaire de Carrefour Belgium a tourné court, ce lundi 2 juillet, au Carrefour Training Center de Diegem, le front commun syndical décidant de quitter la réunion après une heure en raison de problèmes pratiques.

900 travailleurs de Carrefour avaient répondu à l'appel lancé par le front commun syndical.

Selon les syndicats, la direction a multiplié les incidents tant de fond

que de forme.

"Du jamais vu'est pas sérieux. Il s'agit d'un conseil d'entreprise extraordinaire. On parle de 900 emplois. Je n'ai jamais vu ça", a déploré Jan De Weghe, secrétaire fédéral au syndicat BBTK.

"Le climat n'est pas propice au dialogue. Nous avons en face de nous des interlocuteurs qui sont là pour respecter une procédure formelle et non pour répondre à nos questions", a affirmé à la sortie de la réunion Myriam Delmée, vice-présidente du SETCa.

Le clash a été atteint lorsqu'un orage a éclaté sur les centaines de travailleurs venus manifester au conseil d'entreprise et que la direction n'a pas voulu laisser entrer dans le bâtiment pour des raisons de sécurité. Elle s'est ravisée dans un second temps. "Nous ne sommes pas des casseurs. La première violence, c'est Carrefour qui l'a commise en supprimant 900 emplois", a dit Irène Petre de la CNE en allusion aux craintes de la direction.

Suite à la rentrée

Les syndicats ont finalement remis une liste de questions portant à la fois sur les aspects sociaux et commerciaux de l'ensemble des super-GB. Un nouveau conseil d'entreprise extraordinaire est prévu pour la rentrée en septembre. D'ici là, aucune action syndicale de grande ampleur n'est prévue, même si des poussées de fièvre locales ne peuvent être totalement exclues.



Nous avons attiré l'attention de la direction depuis 2000 sur les mauvais résultats enregistrés dans les six supermarchés de la région.

Voici quinze jours, le front commun a à nouveau rencontré les responsables afin de mettre sur la table le manque de propreté, de produits dans les rayons et la chute de clientèle dans les GB. Nous avons la nette impression que la direction veut favoriser le système de franchises où les salaires sont de 25% inférieurs à ceux prévus par le statut GB".



SETCa veut une radiographie des magasins GB

Le SETCa exige plus d'informations sur la situation financière et commerciale des magasins GB en difficultés. Le syndicat socialiste a décidé mardi au cours d'une réunion intersièges de demander à la direction de Carrefour une analyse "magasin par magasin" de la situation des Super et Hyper GB visés par la restructuration.

"On veut une véritable radiographie de tous les magasins en difficultés du groupe", a réclamé Myriam Delmée, vice-présidente au SETCa. Le syndicat, qui redoute l'adoption d'un plan de restructuration bis demande à la direction de Carrefour d'adopter une politique commerciale "ambitieuse et qui tienne la route pour les magasins actuels et futurs".

Le SETCa maintient son exigence d'aucun licenciement sec.



Mise en place d'une cellule de crise

La cellule de crise, composée des ministres de l'Emploi des trois Régions, des ministres de la Formation professionnelle, des représentants des services publics d'emploi et des services publics de la Formation professionnelle, "devra définir le plan d'urgence sociale et coordonner les interventions de l'ensemble des services publics concernés". précise le

ministre bruxellois de l'Emploi.

Mesures possibles

Les syndicats vont tenter de réduire au maximum les licenciements, via notamment des transferts vers d'autres magasins du groupe ou des prépensions.

"L'ancienneté des travailleurs est assez importante. Il s'agit dans la plupart des cas de femmes qui ont commencé à 18 ans dans un GB et qui y travaillent encore. Un nombre raisonnable d'entre elles peuvent prétendre à une prépension à 55, voire même à 52 ans" a indiqué Myriam Nevelsteen (LBC)..

La direction discutera "dans les prochains jours" avec les représentants du personnel sur les différentes mesures envisageables afin d'éviter "autant que possible" les licenciements secs, a-t-elle encore assuré.

La poursuite du plan de prépension à 58 ans, le non-renouvellement de contrats à durée déterminée ou encore la stimulation du temps partiel et du crédit temps sont notamment évoqués.

"La direction mettra tout en oeuvre pour permettre le meilleur dialogue social possible et elle compte sur les représentants du personnel pour entamer une discussion sereine, efficace et constructive pour rechercher les solutions les plus adéquates"

<http://www.7sur7.be>



Centres d'appels Carrefour: grève et manifestations



Plus de la moitié des 187 salariés des deux centres d'appels Carrefour services Clients (CSC), étaient en grève le lundi 25 juin 2007. Ils ont manifesté pour "une augmentation significative des salaires".

Le mouvement était suspendu dans la soirée, les grévistes ayant obtenu la reprise des négociations salariales.

"Nous y avons mis la condition que la direction fasse des propositions concrètes et sérieuses, elle semble avoir entendu le message", a déclaré Emmanuel Mathias, délégué syndical central FO, qui envisage dans le cas contraire une reprise du mouvement lundi prochain et avertit qu'il pourrait s'étendre à d'autres entités de Carrefour.

Quelque 80% des 120 salariés de Saint-Etienne (Loire) se sont rassemblés lundi devant leur centre et ont défilé en ville. Une trentaine de salariés en grève sur les 80 d'Evry (Essonne) se sont de leur côté rendus devant le siège social de Carrefour.

Ces centres d'appel s'occupent des relations clientèles de Carrefour, notamment pour les cartes de fidélité, les commandes en ligne sur le site Ooshop, le service consommateurs et le service téléphone mobile.

"Les négociations annuelles mi-juin n'ont pas abouti: la direction propose une augmentation générale de 2,5% en trois fois mais cela ne permet que de rattraper le Smic pour les trois premiers niveaux de salaires"

Un syndicat Suisse contre le merchandising abusif chez Carrefour

Près de la moitié des personnes travaillant chez Carrefour Vernier à Genève vit dans la précarité la plus absolue.



Ces conditions de travail déplorables sont le résultat direct du merchandising, système d'externalisation du travail qui permet à Carrefour de bénéficier de personnel gratuit.

Au lieu d'employer tout le personnel de ses magasins, le numéro deux mondial de la distribution économise en effet sur la main d'oeuvre en exigeant de ses fournisseurs qu'ils "mettent à disposition du personnel de vente. Dénommée merchandiser cette main d'oeuvre est donc formellement engagée par les fournisseurs ou par des sociétés qu'ils mandata-

Le géant mondial se décharge de ses responsabilités sur des fournisseurs qui n'ont pas de pratique dans la vente et ne respectent pas les conventions collectives de la branche.

Les merchandisers n'ont donc aucun des avantages sociaux auxquels accèdent les employés de Carrefour. Pire, le système mis en place impose de fait à chaque employée d'avoir plusieurs contrats avec plusieurs employeurs. Comme chaque fournisseur ne procure que peu d'heures de travail par semaine, il n'est lié ni par la loi sur la prévoyance professionnelle, ni par la loi sur l'assurance accident

Comme si cela ne suffisait pas, les merchandisers se plaignent également d'une ambiance délétère. Ils/elles sont régulièrement victimes d'insultes et de pressions psychologiques dégradantes.

Interpellé à plusieurs reprises par le

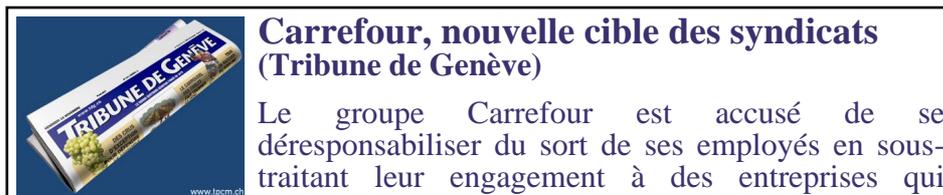
SIT, Carrefour Vernier nie en bloc toute responsabilité quant à la situation de ces personnes.

Se cachant derrière la toile légale qu'il a tissée, Carrefour refuse catégoriquement de garantir aux merchandisers le respect des conventions collectives qu'il s'est pourtant engagé à respecter.

En France, le tribunal correctionnel de Perpignan a condamné Carrefour et plusieurs de ses dirigeants à des amendes pour "délits de marchandage et de prêt de main d'oeuvre" liés à la pratique du merchandising.

Lors de ce procès un des responsables de la société avait affirmé avoir régularisé la situation dès qu'il en avait pris connaissance et ajouté que "ce système n'existe plus dans le groupe".

La législation suisse étant manifestement plus permissive, Carrefour persiste en Suisse.



Carrefour, nouvelle cible des syndicats (Tribune de Genève)

Le groupe Carrefour est accusé de se déresponsabiliser du sort de ses employés en sous-traitant leur engagement à des entreprises qui contournent la Convention collective de travail.

Une vingtaine de membres du Syndicat interprofessionnel de travailleuses et de travailleurs (SIT) ont pénétré ce matin dans le centre commercial Carrefour, à Vernier. Après l'échec de leurs négociations avec le directeur, ils sont venus dénoncer sur place les conditions de travail des salariés.

«Près de la moitié des salariés du numéro deux mondial de la distribution sont sous-traités par des entreprises externes. Résultat: la Convention collective de travail (CCT) n'est pas respectée, les employés n'ont ni vacances, ni assurances perte de gain maladie ou accident et n'ont aucune prévoyance professionnelle», a indiqué la secrétaire syndicale au SIT. «Dans la même entreprise, la même fonction est exercée par des personnes protégées par la CCT alors que d'autres ne le sont pas», a-t-elle déploré.

Suite à une plainte déposée par Carrefour pour violation de domicile, les syndicalistes, escortés par la police, ont quitté pacifiquement les lieux avec la garantie d'un entretien avec Philippe Rivière.

Direction

Jérôme Gandin
Directeur de la formation

Leatitia Marchand
Responsable Relation Sociale

Syndicats

CFDT

Serge Corfa (DSN),
Sylvain Macé (Chartres),
Lola Tourino (Auteuil),
Jean-Pierre Guichard (Reims)

CGT (2) FO (4),
CGC (2) CFTEC (3),
CAT (4)

Quels sont selon vous les freins au développement du DIF ?

Quels sont selon vous les pratiques du DIF à généraliser ?

Quelles propositions de solutions pour développer le DIF aux caisses ?



Ces trois questions étaient posées par la direction aux représentants des organisations syndicales.

La direction souhaitait que trois groupes de travail mélangeant les organisations syndicales soient constitués pour travailler sur ces thèmes.

La CFDT a refusé estimant que ses représentants étaient mandatés par les sections CFDT et qu'ils venaient à ses réunions non par pour "se former" mais pour faire avancer les revendications des salariés.

Si la CFDT est très active sur ce qui concerne la formation ce n'est pas le cas pour toutes les organisations syndicales qui d'ailleurs ne jugent pas utile d'envoyer à ces réunions leurs leaders syndicaux

Nous avons des messages à passer, des demandes à formuler et les compromis se font à la table de négociation quand on discute d'un accord. On n'en est pas encore là !

Les choses étant clairement dites on a pu passer aux choses sérieuses ce qui a permis de voir qui avait quelque chose à dire et qui avait préparé cette rencontre.

Sur la première question le tableau fut juste assez grand pour contenir les critiques.

En ce qui concerne la deuxième question une seule personne fut en capacité de citer des exemples positifs dans son magasin (Sevrans) car ailleurs (19 magasins représentés) RIEN !

Pour la troisième question la CFDT formula des propositions avec la demande de mise en place d'un magasin test pour tester des idées, puis les démultiplier aux autres magasins. Ca se fait pour le commercial pourquoi pas pour le social ?

A suivre...



Bénéficiaire de ce fond tous les salariés en difficultés passagère en raison de graves problèmes financiers, liés à des facteurs personnels ou extérieurs

Si en fin d'année, l'intégralité de la dotation n'avait pas été utilisée, le montant restant viendrait en complément de la dotation l'année civile suivante.

*Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est porté à 200 000,00 euros**

Aurait du ...car la direction n'a pas augmenté ce fond

2007	150 000,00€
2006	150 000,00€
2005	125 000,00€
2004	125 000,00€
2003	125 000,00€
2002	100 000,00€

Procédure d'aide

- le salarié est reçu par le directeur du magasin ou le membre du comité d'établissement
- l'écouter
- évaluer sa demande d'aide
- l'orienter vers des organismes compétents locaux
- évaluer l'aide du fond de solidarité carrefour
- remplir est rempli par le salarié de façon exhaustive
- le dossier complet est envoyé à la commission du fond de solidarité par le directeur ou le membre du comité d'établissement

La commission se réunit tous les 2 mois

Bilan 2006

135 demandes contre 125 en 2005

Sur 135 dossiers 19 ont été classés sans suite. La commission a donné 25 avis défavorables et 91 salariés ont bénéficié d'une aide pour une moyenne de 1706 euros.

Dix familles ont été aidées pour un montant de 24 075€ pour soit un décès soit la maladie.

Sur le thème difficultés financières importantes 51 salariés pour 68 640 € (factures impayées, trésor public, EDF...)

Retard dans le règlement des loyers 23 salariés pour un montant de 43 410€.

Depuis 2007 la commission a déjà traité 64 dossiers avec 16 avis favorables, 2 dossier en attente et 46 salariés aidés.

Intervention CFDT

En ce qui concerne l'étude des dossiers à notre connaissance la commission ne prend pas les dossier ou il y a des crédits revolving sous prétexte que ces crédits ont été faits pour de la consommation alors que les salariés ont fait des crédits revolving uniquement pour manger ou payer des factures.

Je vous rappelle que notre entreprise vend ce crédit revolving via les services financiers et qu'on n'hésite pas à faire de la relance téléphonique.



La CFDT est présente à la commission solidarité.

Cathy Dias déléguée CFDT du magasin de L'Haye les Roses peut vous apporter son aide

L'attitude de Carrefour !

Le fonds de solidarité, qu'est-ce ? Rien de moins qu'un système qu'on aurait appelé en d'autres temps "fond de charité" et qui aurait vu les dames patronnesses épouses de patron apporter quelques produits de première nécessité.

Quand la CFDT a demandé la mise en place de ce fond s'était avec l'idée d'aider lors des mauvais coups de la vie. Dans le même temps nous demandions la mise en place d'assistante sociale pour aider les salariés dans leurs démarches. Aujourd'hui cette aide devient une aide alimentaire de plus en plus indispensable.

La direction en est consciente puisque lors de la dernière réunion de négociation elle acceptait d'augmenter ce fond, y ajoutant 50 000 euros (+16%).

Mais aucun syndicat n'a accepté de signer l'accord 2007 que les salariés ont trouvé insuffisant en augmentation de salaire (ce qui évite la charité). Alors la direction n'augmente pas le fond de solidarité. La CFDT souhaite signer un accord sur cet unique point, on ne nous répond pas.

Comment traiter ce refus ? Une telle attitude où la direction mélange négociation salariale et solidarité avec ceux qui sont en difficultés est inadmissible.

Carrefour a beau jeux de jouer à l'entreprise citoyenne quand on n'est même pas capable de donner une rallonge de solidarité équivalent à **1 euro** par salarié !!!

La lutte contre le tabagisme

La Journée sans tabac est l'occasion de faire un point sur l'application de la loi.

Où en est-on quatre mois après la loi anti tabac et 7 mois avant l'interdiction de fumer dans les bars, restaurants et discothèque.

Quelle est l'action de l'entreprise ?

Interdiction de fumer

L'interdiction du tabac dans les lieux publics est plébiscitée par tous, et même par les jeunes interrogés qui se prononcent à 76.1% en sa faveur.

Selon le président de l'Office français de prévention du Tabagisme (OFT), l'interdiction de fumer applicable depuis le 1er février dans les entreprises et les administrations «n'a pas aggravé les relations sociales», mais les a plutôt «apaisées».

S'il est trop tôt pour dresser un bilan complet de cette mesure, l'Ofdt fait état d'une hausse de 56% des ventes de produits d'aide à l'arrêt du tabac depuis le début de l'année, comprenant les patchs, les gommes à mâcher et la traitements médicamenteux.

Carrefour

Dans les centres commerciaux tout se passe bien ! « On a été assez surpris, les gens se sont bien pliés à cette loi. C'est parfaitement entré dans les moeurs aujourd'hui », indique la responsable de la Cégécé, société responsable de la galerie marchande du

centre commercial Saint-Clair, à Hérouville. Au centre commercial Mondeville 2, clients et salariés sortent dans les sas pour fumer. (Ouest France).

Par contre en ce qui concerne les salles fumeurs ou simplement les abris et l'aide apportée aux fumeurs de nombreux directeurs font de la résistance .

Il n'est pas rare de voir des attroupements devant les portes du magasin. Une manif non simplement les salariés qui viennent griller leur clope pendant la pause!

Va encore cet été quand le soleil brille mais l'hiver et les grands froids vont venir rapidement sans oublier la pluie.

Il n'est que temps que les emplacements réservés aux fumeurs soient mis en place dans chaque établissement.

Une revendication que les salariés en grève de Quimper ont mis dans leurs demandes.

De passage au siège social de l'entreprise à Evry nous avons remarqué de magnifique abri réservé aux fumeurs. Pourquoi pas aussi dans tous les magasins. Ces abris ne seraient réservés qu'à la po-



pulation de cadre des sièges ?

Devant le refus d'investissement de l'entreprise des comités d'entreprise comme à **Perpignan** ont pris l'initiative de financer sur leur budget une salle fumeur.

Est-ce bien le rôle du CE de pallier aux carences de l'employeur et de conforter les fumeurs ? Une question qui mérite un débat !

Dans d'autres magasins comme **Nice Lingostière** des actions sont mises en place pour aider les fumeurs à arrêter.

Une chose est certaine on ne peut se contenter d'appliquer la loi sans mettre en place des moyens de prévention. Ce que semble ignorer la direction des ressources humaines.

Aide aux fumeurs

Afin d'aider les personnes souhaitant arrêter de fumer, l'Assurance maladie, depuis le 1er février 2007, prend en charge un mois de traitement par substituts nicotiniques.

Elle rembourse, pour un montant maximum de 50 € par an et par bénéficiaire, les traitements par substituts nicotiniques (patch, gomme, pastille, inhalateur...)

Ces substituts permettent de diminuer ou supprimer les symptômes du sevrage, observés chez les fumeurs arrêtant ou diminuant brutalement leur consommation de tabac.

Pour bénéficier de cette prise en charge, vous avez besoin d'une prescription médicale établie par votre médecin, sur une ordonnance consacrée exclusivement aux substituts nicotiniques. Aucun autre traitement ne doit figurer sur cette ordonnance

Le **Champix** maintenant remboursé jusqu'à 50 euros en France

Le médicament d'aide au sevrage tabagique **Champix**, est maintenant éligible au remboursement forfaitaire annuel de 50 euros par l'Assu-

rance maladie. Il est le seul médicament de prescription éligible à ce remboursement, les autres traitements étant des substituts nicotiniques.

Contrairement aux substituts nicotiniques, le **Champix** (varenicline) ne délivre pas de nicotine dans l'organisme. Il réduit à la fois la sensation de manque en imitant l'effet de la nicotine et, s'il est utilisé en même temps que la cigarette, il réduit la sensation de plaisir apportée par la nicotine.

Pour les spécialistes "alors que les résultats sont prometteurs, ils ne représentent pas une panacée pour les fumeurs. Les patients ne peuvent pas et ne pourront probablement jamais simplement prendre une pilule pour arrêter de fumer".



Dialogue au CE

Mme M. élue CFDT demande si il est vrai qu'il faille dépointer pour aller fumer.

Le directeur répond par l'affirmative et est étonné car il en a toujours été ainsi.

Mme M... pense que c'est être de mauvaise foi que dire ça parce qu'on a jamais fonctionné ainsi.

Elle souligne par la même occasion que les fumeurs qui sont obligés d'aller à l'Estalia, pendant leur pause, perdent du temps et ne peuvent plus se restaurer.

Ils perdent aussi de l'argent puisque le café est 4 fois plus cher qu'à la machine.

Le directeur répond que ce n'est pas son problème."

Journée mondiale sans tabac

La Journée mondiale sans tabac est marquée chaque année dans le monde entier le 31 mai.

Elle informe le public des dangers de la consommation du tabac, des pratiques des sociétés productrices, de ce que fait l'OMS pour combattre l'épidémie et de ce que les gens peuvent faire dans le monde entier pour revendiquer leur droit à la santé, à une vie saine et la protection des futures générations.

Le tabac est la deuxième plus grande cause de mortalité dans le monde.

On sait parfaitement que la moitié des fumeurs réguliers aujourd'hui, environ 650 millions de personnes, finiront par mourir du tabagisme. Il est tout aussi alarmant de constater que des centaines de milliers de personnes qui n'ont jamais fumé meurent chaque année de maladies dues à l'inhalation de la fumée des autres.

Cette année, la Journée mondiale sans Tabac met l'accent sur **des espaces 100% non fumeurs**, seule mesure efficace pour protéger de l'exposition au tabagisme passif le public, les femmes, les enfants et les personnes dans leur lieu de travail.



*Qui donne
une mauvais
image de
l'entreprise ?*

*Combien de
temps nos
clients accep-
teront-ils les
scandales à
répétition ?*

Pub mensongère : Carrefour passe à la caisse

Carrefour a été condamné, mardi 26 juin, à une amende de 2 millions d'euros par le tribunal correctionnel d'Evry (Essonne).

La justice a sanctionné l'enseigne pour publicité mensongère, revente à perte, ainsi que sur la justification des "marges arrière" rétrocédées par ses fournisseurs.

Carrefour au tribunal

4,8 millions d'euros d'amende requis contre Carrefour

Devant le tribunal correctionnel d'Evry le parquet a requis 4,8 millions d'euros d'amende et l'affichage du jugement à chacune des caisses des magasins de l'enseigne contre Carrefour pour quatre dossiers de publicité mensongère, un dossier de reventes à perte et un dossier de coopération commerciale.

Carrefour est notamment poursuivi pour avoir fait de la publicité pour des produits qui n'étaient pas disponibles en quantité suffisante, n'étaient pas au prix annoncé, ou n'avaient pas les caractéristiques vantées en catalogue.

En décembre 2003, 18 millions de catalogues qui proposaient notamment deux marques de champagne 1er cru avaient été tirés, pour un coût de 8,9 millions d'euros. Les bouteilles étaient vendues à des prix d'environ 15 à 18 euros, dont la moitié était remboursé en bon d'achat dans le cadre d'un programme de fidélité. Au bout du premier jour, les produits n'étaient plus disponibles dans certains hypermarchés.

Le tribunal s'est ensuite penché sur un dossier concernant de la publicité pour des climatiseurs, des téléviseurs LCD et des congélateurs. L'enseigne a notamment invoqué des erreurs dans les catalogues, et affirme avoir fait des erratum.

En décembre 2005, Carrefour avait également fait de la publicité en catalogue pour du foie-gras, alors qu'il s'agissait en fait de bloc de foie-gras, c'est-à-dire élaboré à partir de produit reconstitué.

Le dossier de reventes à perte, qui concerne une quinzaine d'hypermarchés

en région parisienne et dans toute la France entre octobre 2004 et août 2005, a ensuite été examiné. Certains produits de grande consommation étaient vendus pour un montant inférieur de 0,01% à 44% à leur prix d'achat, selon les magasins.

Le tribunal a enfin abordé le dossier portant sur les contrats de coopération commerciale. Il est reproché à Carrefour d'avoir établi des contrats, entre décembre 2005 et mars 2006, portant sur des opérations spéciales visant à mettre en valeur certains produits, qui n'étaient pas assez précis.

Condamnations

Sur l'affaire de publicité mensongère, Carrefour a été condamné à une amende de 1,5 million d'euros et l'affichage du jugement à chacune des caisses de ses 213 hypermarchés en France.

Autre fait de publicité mensongère : des congélateurs vendus en magasin à 339 euros alors que le prix qui figurait sur le catalogue promotionnel était de 229 euros.

L'enseigne devra également verser au total 60.000 euros de dommages et intérêts à l'UFC Que choisir, qui s'était constituée partie civile.

Le groupe a annoncé qu'il allait faire appel se disant "très surprise par la sévérité des sanctions dont elle fait l'objet".

Saint Brieuc

Publicité mensongère. Amende pour des fausses promotions

Un responsable du magasin de St Brieuc a été condamné, en juin 2007, à 1.000 € d'amende par le tribunal correctionnel pour avoir commercialisé une dizaine de produits en promotion... Sans que les réductions annoncées ne se repercutent



réellement sur les prix.

Le 1er décembre 2005, des inspecteurs de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) en relevant les prix de divers produits des rayons alimentaires et hygiène, s'aperçoivent que les montants des réductions annoncées sur des articles vendus en lot (ou en quantité supérieure à l'habitude) sont moins élevés que ce qui est mentionné.

Une constatation effectuée en comparant leur prix à celui des mêmes articles mais, cette fois, tout au long de l'année sans promotion.

A la barre du tribunal de grande instance de Saint-Brieuc, le responsable du secteur alimentaire du magasin au moment des faits, a reconnu le caractère mensonger de la publicité.

Il se justifie : " Ces promotions ont été décidées au niveau national. Le catalogue les annonçant a été imprimé trois ou quatre mois avant leur distribution. Seulement, entre-temps, dans notre magasin, les prix des produits permanents ont baissé. En effet, chaque mois,

nous nous alignions pour 8.000 articles, sur les tarifs les plus bas de nos deux principaux concurrents. Et, à l'époque, nous n'avions pas le droit de rehausser les prix de ces articles de façon à ce que le montant de la promotion soit exact".

L' avocat a plaidé que pareille erreur ne pouvait dorénavant plus se reproduire.

France

Ooshop un nouvel entrepôt à Bordeaux

Ooshop a ouvert en mars un nouvel entrepôt de 8.000 m² à Blanquefort près de Bordeaux . Cet entrepôt est le troisième ouvert en 6 mois après le lancement de la plate-forme lyonnaise et de celle de Vitry-sur-Seine. Ooshop a enregistré 56.000 clients actifs en 2006.

Stef-Tfe e n°1 français et européen de la logistique et du transport de produits alimentaires frais et surgelés a mis en service trois sites en tri-température pour le compte d'Ooshop.



Ouverture du 1500ème Proxi en France.

Carrefour annonce l'ouverture à Antran (Vienne) de son 1 500ème magasin Proxi en France.

L'enseigne Proxi fait partie des 3300 magasins de proximité qui s'inscrivent au coeur de la politique multi-format du groupe.

Chaque année, les enseignes de Proximité recrutent environ 170 nouveaux franchisés (investisseurs ou locataires gérants) et 140 nouveaux magasins devraient ouvrir en 2007.

Carrefour souligne enfin que ses enseignes de proximité (Shopi, Marché Plus, 8 à Huit, Proxi et Sherpa) représentent 25 % de parts de marché des magasins de

Bataille rangée avec Leclerc

Comparez facilement les prix de 2 327 produits dans 8 enseignes nationales

Les enquêteurs chargés de relayer les prix se sont vus interdire l'accès dans la plupart des magasins Carrefour visités entre le 9 mai et le 15 mai 2007 (77% de refus).

MON PANIER
Votre panier est vide
1 - Sélectionnez vos produits dans les rayons
2 - Cliquez sur « Ajoutez au panier »
3 - Comparez le prix de votre panier sur les 8 enseignes de votre choix.

Les enquêteurs n'ont eu accès qu'à 15 magasins Carrefour, ce qui rend malheureusement non significative toute comparaison de prix entre Carrefour et une autre enseigne, à la différence laquelle les refus d'accès à quelques magasins ne remettent pas en cause toute comparaison de prix.



Carrefour ne veut pas du site comparateur de prix entre distributeurs mis au point par Leclerc quiestlemoinscher.com. Carrefour avait d'abord tenté de faire interdire ce site en début d'année avant d'être débouté par le Tribunal de commerce de Paris le 29 mars. Du coup, Carrefour aurait, d'après les informations relayées par Leclerc, interdit l'accès à la plupart de ses magasins aux enquêteurs de quiestlemoinscher.com entre le 9 mai et le 25 mai.. Sur le blog de MEL titrée : « Comparateur de prix : Carrefour va-t-il porter plainte contre ses filiales colombiennes et espagnoles ? ».



Michel Edouard Leclerc révèle que Carrefour s'est monté son propre comparateur de prix... en Colombie !

"Le site de Leclerc est trompeur et mensonger", déclare le directeur exécutif de Carrefour Guy Yraeta, ajoutant être en faveur "d'un comparateur juste, neutre et indépendant". "Mais nous n'avons pas de projet en la matière", précise-t-il. Justifiant le refus de laisser les enquêteurs de Leclerc accéder à ses hypermarchés, Guy Yraeta affirme que "sur nos 218 hypermarchés Carrefour, 114 sont en concurrence frontale avec Leclerc". "Quand nos équipes se présentent dans ces magasins, elles se font sortir manu militari", dit-il.

A ce jour, le groupe en est à sa troisième version de son site internet comparateur de prix, après que Carrefour a attaqué l'enseigne en justice pour "manquement aux règles de la publicité comparative" sur la version précédente.

proximité en France et ont réalisé un chiffre d'affaires de 3,4 milliards d'euros en 2006.

Un centre commercial Carrefour à Creysse ?

D'ici la fin 2008 un centre commercial Carrefour située aux portes de Bergerac, va ouvrir à Creysse (24), avec une surface de 6000 m² et 2500 m² de galerie marchande.

La CDEC (Commission Départementale d'équipement Commercial) à donné sont accord pour cette implantation, mais certaines associations ne sont pas tout à fait d'accord. A suivre

Carrefour à l'assaut de H&M et Zara

Carrefour prépare, pour la rentrée, une grande offensive dans le textile dans ses hypermarchés en Europe. Une véritable petite révolution puisque le géant français a fait appel, pour sa collection de prêt-à-porter automne-hiver 2007, aux services d'un styliste de renommée internationale. Il s'agit de Max Azria, un créateur français d'origine tunisienne exilé aux Etats-Unis qui a racheté Manoukian en 2005 avant de bâtir son propre groupe de prêt-à-porter BCBG.

Avec ce virage mode, Carrefour tente de manière plus fondamentale de relancer les ventes atones des rayons non alimentaires (- 4 % en 2006) de ses hypermarchés.

Leclerc conforte son leadership

Leclerc a conforté son leadership dans la grande distribution en France avec une part de marché en hausse de 0,2%, à 16,9% fin mai,

Michel-Edouard Leclerc a prévu que la part de marché des Centres Leclerc devrait représenter 17,3% à la fin de l'année, inchangée par rapport à 2006.

Carrefour est depuis des années en concurrence frontale avec Leclerc, avec une part de marché fin mai en France de 14%.

Belgique

La première station-service Carrefour

Le groupe Carrefour a décidé de tester en Belgique une formule qu'il pratique déjà en France: la station-service pour vendre son propre carburant sur les parkings de ses grands magasins.

La première station Carrefour du pays ouvrira ses portes sur le parking du GB de Wemmel. "Nous n'avons pas de plan d'expansion en Belgique. Il s'agit seulement de faire un test, à la faveur d'une bonne opportunité", explique la porte-parole de Carrefour.

Mestdagh et Carrefour prolongent leur collaboration

Quand vous vous rendez en Belgique savez vous que les enseignes Champion sont des franchisés et que l'enseigne GB appartient à Carrefour !

Une bizarrerie Belge qui va se prolonger puisque le groupe Mestdagh, le franchisé Champion, a conclu un accord en vue de la poursuite de sa collaboration avec le groupe Carrefour jusqu'au 31 décembre 2013.

Le groupe Mestdagh gardera à l'issue du délai de réflexion légal la "Master Franchise" de l'enseigne Champion pour la Belgique.



Colruyt défie Carrefour et Delhaize dans une guerre des prix comparés

Le client d'un supermarché Colruyt trouvera désormais, au bas de son ticket, les différences de prix avec

les magasins Carrefour et Delhaize pour deux paniers de prix. Jusqu'à 3.000 articles seront analysés.

Avec ce nouveau système, Colruyt force les n° 1 et n° 2 de la grande distribution en Belgique à s'engager dans une guerre des prix. Chaque magasin Colruyt comparera entre 2.000 et 3.000 articles avec des produits identiques des concurrents situés dans le même quartier.



Chine

100e hypermarché Carrefour

Vendredi 6 juillet, Carrefour a ouvert son 100e hypermarché en Chine, à Shaoxing dans la province du Zhejiang.

Cela fait 12 ans que Carrefour est implanté en Chine. 40.000 collaborateurs y sont employés.

Il compte en 2007 ouvrir 23 nouveaux magasins. Depuis 3 ans, Carrefour est également présent sur le marché du hard discount avec, à ce jour, 225 magasins Dia implantés à Pékin et Shanghai.

A taux de change constant en 2006, les ventes de Carrefour Chine ont progressé de 18,6%, permettant ainsi d'enregistrer un chiffre d'affaire de 2,482 milliards d'euros.

A l'occasion de la Fête Internationale du Travail, les autorités chinoises ont récemment décerné la Médaille d'Honneur du Travailleur Modèle (distinction habituellement réservée aux entrepreneurs chinois) à Eric Legros, directeur exécutif de Carrefour Chine.

Polynésie



"Caddies-santé" à Tahiti

La Maison du diabétique organise, le samedi 7 juillet, la journée "caddies-santé" dans les magasins Carrefour de Punaauia (côté ouest) et de Arue (côte est).

Manger de façon équilibrée pour moins de 200 Fcfp (1,6 euros) par repas et par personne, c'est le pari lancé par l'association initiatrice. Manger équilibré n'est pas synonyme de manger cher, au contraire cela est possible même avec un budget familial limité.

La sédentarité et le déséquilibre alimentaire font partie des principales causes de l'obésité. La prévalence de cette maladie constitue un problème majeur de

santé publique à Tahiti, et l'obésité est à l'origine de maladies chroniques, dont le diabète..

A Tahiti, il y a deux Carrefour, un Champion détenus par le groupe Wan (Louis Wane) franchisé du groupe Carrefour.

Pologne

L'aval des autorités polonaises à la reprise par Carrefour des hypermarchés que détenait Ahold pourrait être finalisée avant la fin du mois de juin.

L'accord par lequel Ahold cède ses activités polonaises à Carrefour, pour 375 Millions d'Euros, reprise de dette comprise, remonte à décembre 2006.

La transaction couvre 179 supermarchés, 15 hypermarchés "compacts" et 4 stations services, qui ont réalisé en 2005 un chiffre d'affaires de 591 Millions d'Euros.

Slovaquie

Carrefour a signé un accord avec les sociétés ICS et ECM Group MV concernant la cession de ses hypermarchés situés en Slovaquie.

Suite au refus par les Autorités de la Concurrence slovaques, d'autoriser la vente de ses 4 magasins au groupe de distribution Tesco, le Groupe Carrefour avait entamé une recherche d'acquéreur dans ce pays

pour Carrefour Slovaquie.

Les 4 hypermarchés seront désormais exploités sous franchise Carrefour.

Etats Unis

Wal-Mart condamné pour discrimination

La Cour supérieure du comté de Berkshire (Massachusetts) lui impose une amende de presque 2 M\$ US. Il s'agit de 1 M\$ US en compensation et 1 M\$ US en dommages exemplaires.

C'est en avril 2004 qu'une pharmacienne a été mise à la porte par une succursale de Pittsfield pour «de nombreuses violations des politiques de la compagnie».

Elle poursuivait la compagnie pour discrimination. L'intéressée dit avoir été congédiée parce qu'elle demandait le même salaire que ses collègues masculins.

Wal-Mart a argumenté que son ancienne employée a plutôt laissé la pharmacie sans surveillance et a laissé un technicien utiliser son code de sécurité pour délivrer des prescriptions pendant son absence.

Mme Haddad demandait aussi le boni reçu par ceux qui géraient les pharmacies. Wal-Mart le lui a accordé... deux semaines avant de la congédier.

Conseil de la concurrence : Il veut davantage de sévérité et de rapidité et a prononcé pour 105 millions d'euros de sanctions pécuniaires au premier semestre 2007, contre 128,2 millions sur l'ensemble de l'année dernière

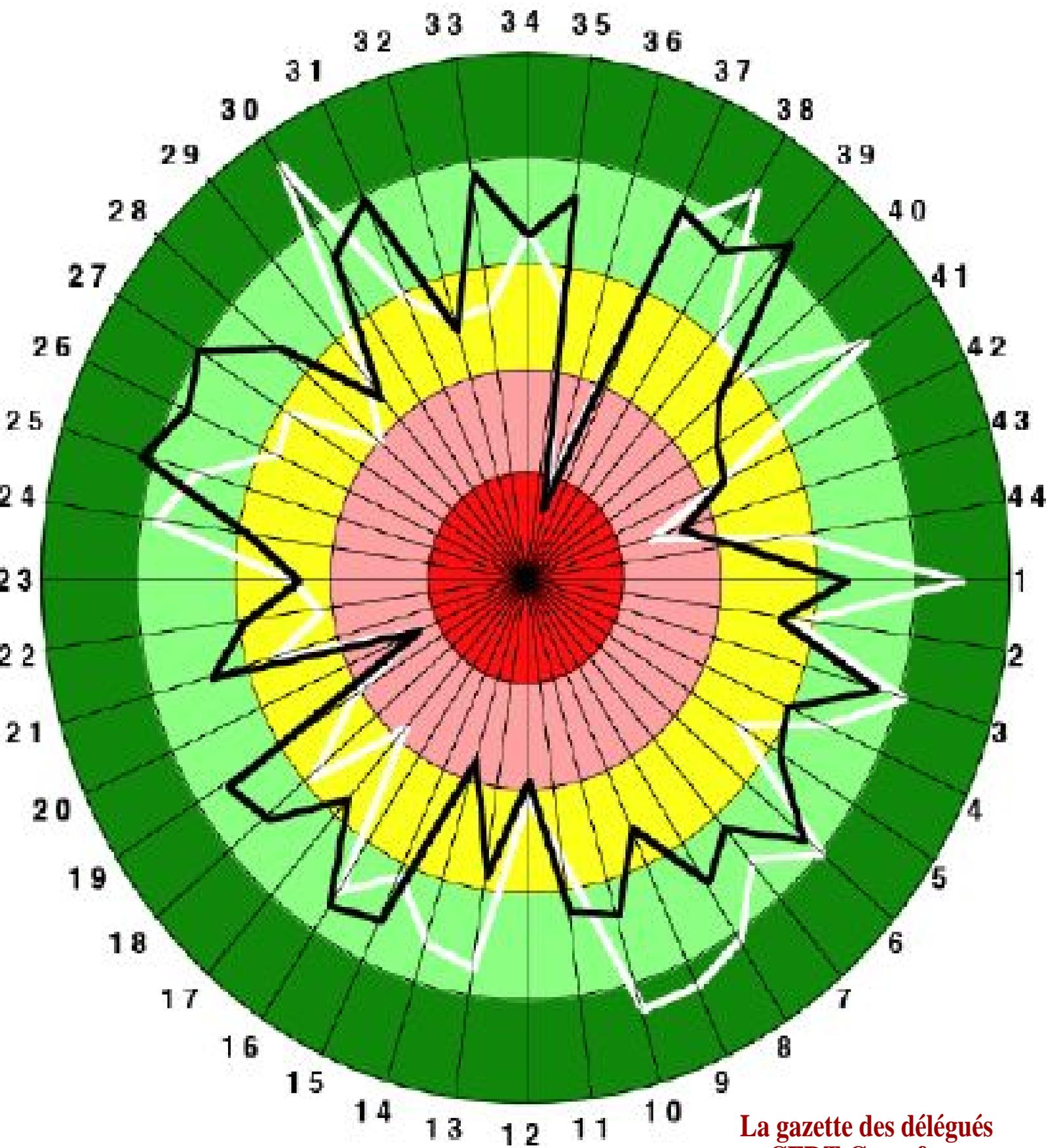
Cnil : Premières sanctions financières. La Commission a émis 94 mises en demeure contre 36 en 2005, et dans 82% des cas, les organismes se sont conformés à ses demandes, mettant fin à la procédure de sanction. L'an dernier, la Cnil a prononcé sept injonctions de cesser ou modifier un fichier, et onze sanctions financières de 300 à 45.000 euros, totalisant 168.300 euros.



Casino se lance dans l'affichage interactif

A l'occasion de son opération Monopoly des Marques, le groupe Casino a développé une campagne d'affichage interactive sur les villes de St-Etienne, Marseille, Lyon, Villeneuve Loubet, Avignon, Montpellier, Cannes, Paris, Nice et Rennes.

La personne qui passe à proximité d'un panneau d'affichage reçoit un message via Bluetooth l'invitant à télécharger un fond d'écran cadeau à l'effigie de Casino/Monopoly. L'agence Trade Up du groupe High Co a accompagné le groupe Casino et IRTS (International Retail and Trade Services) dans la mise en place de cette opération.



La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !