

La gazette des délégués CFDT

N°3

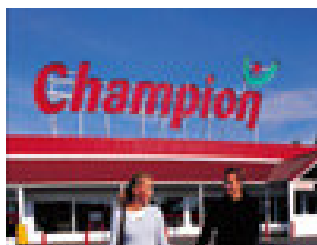
17 mars 2004

SOMMAIRE

NAO 2004 (n°2)

Convention manager de rayon, au Stade de France

A quoi sert le 1% logement



NAO où simulacre de négociation.

La Direction nous annonce difficilement une augmentation généralisée de 1, 3% pour la catégorie employés.

Que se passe-t-il?

Après avoir annoncé que le groupe CARREFOUR a réalisé ses résultats pour 2003 avec une progression de son bénéfice net soit 18,6% à 1,6 milliard,

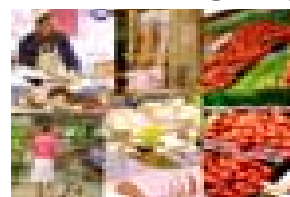
Est-ce en prévision du nouveau Conseil d'administration et le retour de Luc VANDEVELDE?

D'après le communiqué CARREFOUR, Luc VANDEVELDE sera membre du comité des rémunérations, Est-ce que Daniel BERNARD aura encore 20% d'augmentation en 2004 comme l'année précédente, où bien l'annonce de son départ prématuré du groupe?

Convention manager au stade de France

Tous les managers de la région Nord, Paris Est ont été invités à participer à la convention manager les 16 et 17 mars 2004 au stade de France.

Avec l'objectif de rappeler les grandes lignes directrice du groupe CHAMPION.



Luc VANDEVELDE: le retour

Luc VANDEVELDE, après avoir quitté le groupe PROMODES une fois le fusion CARREFOUR/PROMODES terminée, celui-ci avait quitté le groupe afin de rejoindre le groupe anglais MARK & SPENCER.

Paul Louis HALLEY décède en décembre 2003 d'un accident d'avion. En février 2004, coup de théâtre, la presse annonce la vente des actions CARREFOUR par la famille HALLEY et hop les actions remontent en quelques jours. En mars 2004, un communiqué du groupe CARREFOUR, nous annonce le retour de Monsieur VANDEVELDE au conseil d'administration



Qu'est-ce que le 1% patronale?

- ➔ Une aide à la location, par le financement du dépôt de garantie
- ➔ Une aide à la location par la garantie de paiement du loyer et des charges locatives
- ➔ Une aide à la mobilité professionnelle
- ➔ Financement du 1% logement dans le parc locatif privé conventionné



AIDE A LA LOCATION

Garantie de paiement du loyer et des charges locatives.

Les bénéficiaires.

- Salariés d'une entreprise du secteur privé, non agricole,
- Jeunes de moins de 30 ans

Modalités

- Garantie de paiement de 18 mois de loyer et charges nets maximum (aides au logement déduites) sur une durée de 3 ans, à compter de l'entrée dans les lieux.

Le dossier doit être déposé impérativement avant la date d'effet du BAIL.

Avec la formule « GARANTIE LOCA-PASS »

Avec la formule « AVANCE LOCA-PASS »

ADRESSE:

COCIL

2, Rue Martin Luther King

14280 SAINT CONTEST

ADRESSE POSTALE

COCIL

B.P 70401 SAINT CONTEST

14654 CARPIQUET CEDEX

AIDE A LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

Les bénéficiaires

Salariés d'une entreprise assujettie au 1% logement,

Montant

- subvention de 1600€ maximum sur justificatifs de dépenses
- Une subvention complémentaire de 1600€ maximum, sur justificatifs de dépenses, peut être allouée sur accord écrit de l'employeur,
- Le règlement est effectué uniquement sur présentation de l'original des factures ou quittances.

Conditions.

- mobilité géographique: plus de 70 km entre l'ancienne et la nouvelle résidence,
- Justification du changement de lieu ou d'une embauche
- Demande doit être effectuée dans les 6 mois de la mutation ou de l'embauche

POUR TOUS RENSEIGNEMENT

Avec la formule « AIDE MOBIL-PASS »

Avec la formule « DISPOSITIF BESSON »

COCIL

2, Rue Martin Luther King

14280 SAINT CONTEST

Les logements locatifs

DEMANDE DE LOGEMENT

Le salarié doit se procurer un formulaire de demande de logement COCIL auprès du Service du Personnel de l'entreprise. Cet imprimé, dûment rempli, nous informe de ses attentes.

Le Service du Personnel doit vérifier la demande de logement selon les critères d'éligibilité définis par le comité de pilotage. La demande de logement doit impérativement revêtir le cachet et la signature du Directeur ou du R.R.H. de l'établissement.

Elle doit être retournée au COCIL par le Service du Personnel accompagnée de pièces demandées (dernier avis d'imposition du demandeur et du conjoint).

Tout dossier incomplet ou ne correspondant pas aux critères définis par le comité de pilotage, est retourné.

ATTRIBUTIONS LOCATIVES

Les propositions de logements sont faites en fonction de l'offre et de la demande directement au Service du Personnel par fax avec un délai de réponse du candidat de 48 à 72 heures.

Dans certains cas, les propositions sont faites en multi propositions, le délai de réactivité du Service du Personnel et du salarié doit être rapide.

Après visite du logement proposé:

- si le candidat est intéressé, il doit prévenir la COCIL qui propose à son partenaire bailleur d'attribuer le logement.*
- Si le candidat n'est pas intéressé, il doit motiver son refus auprès du COCIL. Son dossier est maintenu en vues d'autres propositions.*

Après trois propositions refusées en adéquation avec la demande, le point est fait avec l'entreprise et le dossier est abandonné.

Définition de la situation socialement préoccupante

Peut être considérée comme situation jugée socialement préoccupante, toute situation caractérisée par des problèmes graves que subit le demandeur lié à l'habitat.

A titre d'exemples:

- Brutalités physiques constatées se traduisant par une séparation*
- Vente de la résidence principale ou reprise en location par le propriétaire*
- Jugement de divorce ou de résidence séparée*
- Logement déclaré insalubre*
- Surpopulation très importante du logement*

Proposition CFDT pour les salaires CSF, Une grille de salaire qui tient compte de l'ancienneté donc des compétences acquise au fil des années, une juste récompense pour le professionnalisme et la fidélité des salariés de l'enseigne CHAMPION

NIVEAUX	TAUX HORAIRE CSF EN 2003	<u>Avec 3% d'augmentation en 2004 généralisés des niveau 1 à 6</u>	Après 3 ans + 3%	Après 5 ans + 2,5%	Après 10 ans + 1,5%	Après 15 ans + 1,5%	après 20 ans + 1,5%
1 A	7,09	7,31	7,52	7,70	7,81	7,92	
1B	7,15	7,37	7,59	7,77	7,88	7,99	8,10
2 A	7,22	7,40	7,62	7,81	7,92	8,03	8,15
2 B	7,29	7,50	7,72	7,91	8,02	8,14	8,26
3 A	7,35	7,57	7,79	7,98	8,09	8,21	8,33
3 B	7,55	7,77	8,00	8,20	8,32	8,21	8,56
4 A	7,74	7,97	8,20	8,40	8,52	8,44	8,76
4 B	8,06	8,30	8,54	8,75	8,88	9,01	9,14

La CFDT demandait une augmentation généralisé de **3%** pour les catégorie employés et agents de maîtrise et faisait la proposition d'une grille de salaire spécifique à CSF qui prendrait en compte l'ancienneté des salariés. Cette grille était faite sur la base de la grille FCD et notre proposition était axée sur les salaires réels malgré tout en terme de %.

La Direction après un préambule qui traînait en longueur et qui était de la redite par rapport aux précédentes réunions, nous annonce en première proposition un 0,8% d'augmentation généralisés et 0, 8% supplémentaire par rapport à la grille FCD pour les salariés qui avait plus de 5 ans d'ancienneté.

De qui se moquent-on?

La CFDT a dénoncé cette proposition, qui a notre sens est un simulacre de négociation et un manque de respect par rapport aux partenaires sociaux qui se sont déplacés pour négocier les salaires et surtout aux salariés qui ont contribué aux résultats du Groupe CARREFOUR sur 2003.

Pour finir la Direction est revenue vers nous pour nous proposer un **1,3%** généralisés et 15€ au dessus de la grille FCD pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté dès 2004 et 20€ en 2005.

Ils nous ont ajoutés sur le plateau une augmentation de l'intéressement collectif de **50€** et la création d'un fond solidarité pour le groupe CHAMPION.

La CFDT n'a pas voulue participer plus longtemps a cette mascarade, l'inflation 2003 ayant été de **1,7%** sans le tabac et de **2,2%** avec le tabac, minimum de base de négociation pour la CFDT.

On nous annonce un contexte économique de + 1,7% pour 2004, avec une évolution d'ici le second trimestre.

Que se passe-t-il?

Dans un tel contexte, la CFDT a préféré quitter la table des négociations sachant qu'aucun compromis n'était devenu acceptable pour nous.



Convention manager, les objectifs 2004 du Groupe CHAMPION.

- ➔ Réduire la démarque qui coûte au groupe la valeur de 7 créations de magasin par an
- ➔ Devenir le leader EUROPEEN en terme de positionnement prix
- ➔ Etre des représentants exemplaire de l'enseigne CHAMPION en terme de concept;

Bien entendu a chaque objectif, la Direction a exposé les stratégies de vente, les objectifs commerciaux et comment les atteindre.

Mais l'une des propositions que nous attendions tous n'a pas été évoquée par la Direction, C'est-à-dire les moyens, que met-on en œuvre pour réaliser tous ces grands projets, qui sont à l'image de notre groupe, très ambitieux, réaliste, mais où l'on oublie complètement les salariés et les moyens nécessaires pour la réalisation de ces grands projets

Quels dommage de ne pas avoir laissé un temps de parole aux agents maîtrise pour exposer les problèmes rencontrés en magasins.

Quand la Direction évoque la démarque et nous demande le contrôle dès la réception des marchandises, et qu'elle oublie de nous demander qui fait la réception, Où vas-t-on?

Pour nous CFDT, les réceptionnaires devraient être au minimum niveau 4 pour les petites structures et être affecté à temps complet sur le poste,

Quand la Direction annonce 3% de chiffre d'affaire sur la vente des poulets, que met-on derrière comme moyen?

Quand dans les magasins d'une surface moyenne de 1500m², la crêmière est aussi la charcutière et occasionnellement la poissonnière.

Que dire de cette convention qui s'est déroulée au stade de France, merci pour les agents de maîtrise qui ont été traités dignement, mais était-ce au détriment des employés qui auront 1,3% d'augmentation soit 0,09€ de l'heure au premier avril

Il est vrai que la Direction essaye de réduire les frais généraux, notamment les frais de transport, c'est pourquoi la Direction a loué un bus par jour et par département pour transporter 15 personnes par bus, bravo les économies budgétaire. Deux à trois locations de voitures étaient suffisantes. Nous avons l'impression que la notion d'économie n'est pas la même pour tous.

Que dire des spots télé, projet formidable et valorisant, bien sûr à la hauteur de notre groupe, mais la encore au détriment des salariés.

Nous sommes tous conscients que le groupe doit sortir ses résultats, et nous y contribuons tous, mais le groupe devrait penser à donner un minimum pour vivre à ses salariés, car cette réussite, c'est à eux que le groupe le doit, car ce sont les acteurs au quotidien de la réussite CHAMPION.

