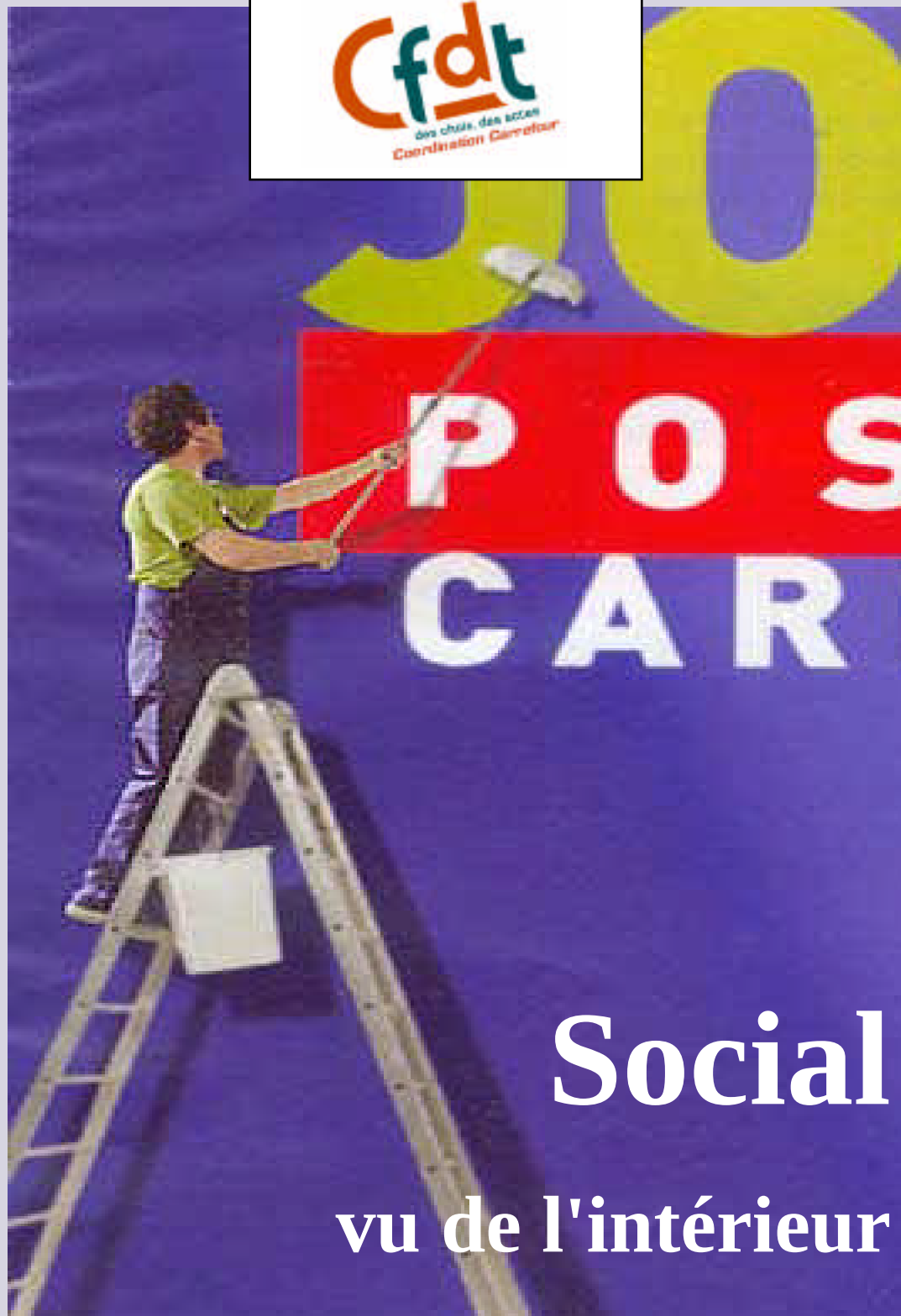


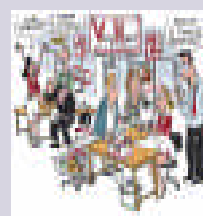
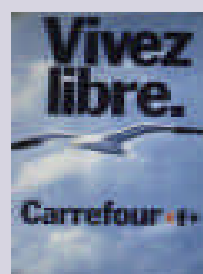
L'Hyper !

N°210/05
14 novembre
2005
28 pages



Social vu de l'intérieur

<http://www.cfdt-carrefour.com> E. Mail: cfdt.carrefour@online.fr



Carrefour Attitude !

par **Serge Corfa**

Wal-Mart brade le social titre la presse unanime mais quand est-il chez Carrefour

On affiche les photos des "voleurs", on intimide les salariés malades, on figure dans un scandale.

Des actes isolés ou une dérive de l'entreprise ?

Pendant ce temps Luc rencontre Wal-Mart et ne nous dit rien de ses intentions

Les actionnaires devraient signer une charte vis à vis de l'entreprise et de ses salariés.

Le principe de transparence y figurerait en bonne place.

"Wal-Mart brade le social" titre la presse unanime et l'UNI syndicat mondial de s'en aller en guerre contre le 1er groupe mondial fier de n'afficher aucun syndicaliste parmi son million de salariés.

Mais quand est-il chez Carrefour ?

La rencontre présumée en août à Versailles des deux PDG leaders de la distribution mondiale était-elle pour jouer à la marchande ou pour se refiler des tuyaux sur les méthodes sociales à employer ?

On peut se le demander à la lecture de certains faits. Jugez en par vous même !

D'abord ça commence bien loin de chez nous dans une usine du Bangladesh où 72 personnes trouvent la mort. Une polémique s'est engagée sur la responsabilité des donneurs d'ordre dont Carrefour.

Puis c'est Linéaire, qui dans son dernier numéro titre "**Social : du hard, rien que du hard**". Et le journaliste s'en va faire un tour du côté de chez ED filiale Carrefour.

Le 14 septembre c'est Le Parisien puis Libération qui se font l'écho de l'initiative du directeur du magasin de Stains "**Carrefour affiche les visages de ses employés licenciés**".

On peut joindre cette méthode social musclée à celle qui prévaut pour l'**absentéisme**. Nous nous étions fait l'écho de dérives inquiétantes.

Mais Carrefour c'est aussi de bons accords, dernièrement la direction a organisé une rencontre à Paris pour fêter son 3ème accord "**mission handicap**".

Carrefour c'est engagé depuis 2000, aux côtés de la FIDH et de l'UNI, dans une

démarche visant le respect **des droits fondamentaux des travailleurs** via une charte fournisseur et un système de référentiel et d'audits sociaux.

Carrefour a signé la "**charte de la diversité**" avec 33 grandes entreprises françaises qui s'engagent à lutter contre les discriminations à l'embauche et à la promotion

Carrefour se dote d'outils sentant bon les valeurs le dernier après les "**politiques**", "**la charte de déontologie**" s'appelle "**Carrefour Attitude**" mais ...

En France le premier semestre 2005 les salariés ont donné un 0 pointé à Carrefour France. L'attitude de notre ancien PDG a montré que nous ne donnions pas tous le même sens à "une rémunération motivante".

Comme nous l'avons déclaré lors du comité européen la chance de Carrefour, sa garantie de mettre en oeuvre ces valeurs affichées c'est d'avoir des organisations syndicales nombreuses et fortes qui évaluent chaque jour son attitude.

Les actionnaires eux devraient signer une charte vis à vis de l'entreprise et de ses salariés. Le principe de transparence y figurerait en bonne place.

Et ainsi nous saurions ce que Luc a raconté à son homologue de Wal-Mart une belle journée d'été dans un bon restaurant Versaillais.

Au fait il y avait quoi au menu, l'emploi, le management, les ventes, les prix ?

Rappel: 70% des actions Carrefour sont en possession du public, 2,39% des salariés, 25% à Halley et autres familles.
Question: à qui appartient Carrefour ?

Rien que du bonheur ...

t Ouverture

Rien que du bonheur ! page 03

t Carrefour Attitudes

De bonnes résolutions...mais page 04

t Revue de presse

Du hard, rien que du hard page 05

Trafics et vols en tout genre page 08

Social: dans le monde entier page 11

t Revue de magasins

La vie Carrefour page 13

t Arrêts de la cour de cassation

Travail de nuit page 22

Délit de marchandage page 23

t Développement durable

L'usine Spectrum (Bangladesh) page 24

Responsabilité sociale page 26

t Humour

O Avons nous forcé la dose ?

26 pages de faits pour le moins négatifs et dans tous les domaines chercher l'erreur !

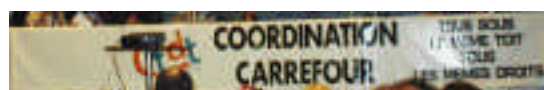
Tous ces faits sont les informations qui nous parviennent ces derniers temps. Avons nous dressé une liste noire, compilé les bavures inévitables dans une société comptant des milliers de salariés ou, et c'est là le fond du problème, n'est-ce que la partie immergée d'un système répressif qui se met en place avant les licenciements.

Pourtant on vient encore de nous présenter une nouvelle charte de comportement social. Ne devrait-on pas commencer les travaux pratiques.

Pour notre part depuis 2003 les indicateurs sont au rouge nous ne demandons qu'à passer si ce n'est au vert au moins à l'orange. Certains dans l'entreprise en sont conscients mais ont-ils le poids suffisant pour faire bouger les choses.

Nous on est prêt à avoir la positive attitude et promis le prochain numéro on met 25 pages de faits positifs ...reste à les trouver !!

Dans les petits encadrés jaune vous trouverez des textes en provenance de divers bogs. Ils n'ont qu'un but celui de vous faire lire un autre son de cloche et de vous distraire.



les Indégivrables par Xavier Gorce



La CFDT, le syndicat préféré des Français.

La cote de popularité des syndicats est à la hausse ! En effet, dans un sondage exclusif de l'Ifop paru dans le " Journal du dimanche " du 2 octobre, 57 % des Français déclarent leur faire « totalement confiance », contre 49 % fin janvier 2004 (56 % en décembre 2002). La confiance grimpe à 64 % chez les salariés du secteur public (57 % dans le privé).

Petite cerise sur le gâteau, la CFDT arrive en tête du baromètre de l'image des syndicats avec 59 % de « bonne opinion », mieux qu'en janvier 2004 (53 %) ou décembre 2002 (51 %).

La CGT recueille 55 % de bonne opinion. Elle chute par rapport à janvier 2004 (56 %) et devance de peu Force ouvrière (54 %, contre 49 % en janvier 2004). La CGC progresse surtout par rapport à 2002 : 46 %, contre 43 % en janvier 2004 et 31 % en décembre 2002. Enfin la CFTC recueille 44 % de bonne opinion. (3 octobre)

CARREFOUR ATTITUDES

De bonnes résolutions mais... !!!

Carrefour ne cesse de se doter d'outils pour "positiver"

+ *Les politiques*

+ *La charte de déontologie*

+ *Une charte fournisseur*

+ *Un système de référentiel et d'audits sociaux.*

voici maintenant

"Carrefour Attitudes"

Un peu moins de théorie et un peu plus de pratique !!!

O Carrefour Attitudes

Lors du dernier comité européen **Frédérique Gacon** de Carrefour nous a longuement parlé du nouveau challenge "Carrefour Attitude".

En se lançant ce défi Carrefour a pour objectif d'être la référence de la distribution moderne clients - fournisseurs - actionnaires - collaborateurs - collectivités - partenaire.

- Apporter les possibilités de s'épanouir dans un climat de confiance et de progresser.

- Apporter un travail et une rémunération motivante.

- Comprendre -Evaluer -Progresser.

86 actions clefs décrivent les valeurs Carrefour.

Carrefour a décidé de mettre en place dans tous les pays un système d'évaluation et 4 niveaux de jugements. Il y aura les premiers de la classe qui mettent en place toutes les valeurs de l'entreprise et les derniers qui porteront ...un bonnet d'âne.

Bien entendu se seront les responsables Carrefour qui se jugeront eux mêmes. L'entreprise n'envisage pas un contrôle indépendant.

Au premier semestre 2005 "Carrefour Attitude" a testé 5 pays 3 zones (France, Belgique...)

"Avec Carrefour Attitudes les valeurs prennent plus de sens" car avant nous les connaissances sans savoir ce qu'il y avait derrière.

Devant tant de bonne volonté nous sommes restés sans réaction, c'est positif, plein de bonnes intentions mais...

O La charte de déontologie

Carrefour fait signer à ses cadres une charte de déontologie.

Cette charte dit que *nous devons par notre action protéger et faire fructifier les*

actifs du groupe, défendre son image et sa réputation assurer une bonne rentabilité des capitaux de nos actionnaires. Pas un mot sur nos intérêts à nous salariés

Nous sommes tenus de respecter une obligation générale de discrétion et de ne pas communiquer à des tiers des informations.

Nous avons un devoir de loyauté envers l'entreprise.

Honnêtes nous le sommes vis à vis de nous même et vis à vis de tous. L'intégralité est indiscutable et ne peut être transgressée.

Un seul intérêt doit nous guider celui de l'entreprise que nous servons pour elle même et son expansion.

La confiance que Carrefour met en nous repose sur une totale transparence.

Sur 5 pages Carrefour expose ainsi les valeurs et principes que doivent respecter les cadres quelques soient leur niveau sur l'échelle de la hiérarchie.

Dans les huit principes d'action de Carrefour aucun chapitre n'est consacré à la relation avec les salariés, un oubli ?

Les possibles dérives de cette charte nous inquiète ainsi un salarié peut-il encore critiquer l'entreprise ? La direction ne manquerait pas de dire qu'exposer les errances de l'entreprise c'est *aller contre les intérêts de l'entreprise.*

Il n'y a pas loin de la secte à l'entreprise.

Carrefour devrait se méfier à ne pas tarir la source de l'initiative et de la critique et ainsi aller à l'inverse de l'intérêt de l'entreprise (ne pas confondre avec actionnaires).

Déontologie nom féminin.

1. Philos. Théorie des devoirs.

2. Cour. et par ext. Ensemble des règles morales d'une profession. Déontologie médicale: ensemble des devoirs qui incombent au médecin praticien vis-à-vis de ses patients, de ses confrères, de ses auxiliaires ou de la société.



Social : du hard, rien que du hard

Intimidation, fouille au corps, cadences infernales, licenciements en pagaille, etc. Les employés des enseignes de hard-discount sont parfois soumis à un véritable enfer. Plongée en plein chaos social !

Des pratiques d'un autre âge ! En menant une enquête sur la politique sociale des enseignes de hard-discount, la rédaction de Linéaires a mis à jour des techniques de management qui dépassent l'entendement.



Linéaires magazine spécialisé dans la distribution n'est pas réputé pour agiter l'étendard rouge.

Pourtant dans son dernier numéro le journaliste enquêtant dans le hard discount n'en est pas revenu de la situation sociale des salariés.

Une enquête en tout point conforme à la réalité que nous rencontrons sur le terrain.

Notre délégué syndical central **Alexandre Torgomanian** nous interpelle régulièrement sur des faits qui nous sidèrent.

O Extrait de l'article de Linéaires

Tous les casseurs de prix semblent aujourd'hui avoir franchi la ligne rouge du « socialement incorrecte ». « Ce livre correspond aussi bien à la réalité allemande qu'à la réalité actuelle des magasins français », précise ce délégué centrale CFDT chez Lidl.

« Depuis deux ans, nous assistons à une course aux implantations qu'il faut nécessairement financer », souligne Myriam Boudouma, déléguée CFE/CGC chez Ed, filiale du groupe Carrefour. Cette politique se traduit sur le terrain par des économies drastiques au niveau des frais de personnel. »

Les objectifs sont tellement élevés que cela pousse les employés à ne pas déclarer toutes leurs heures afin de pouvoir toucher les bonus.

Chez Ed, des directeurs déclarant, sans accord préalable du chef de secteur, leurs heures supplémentaires, se sont vus infliger un avertissement. Avec menace d'une mise à pied en cas de récidive.

Le flicage est devenu un véritable sport national pour les enseignes de hard-

discount. Dernier exemple en date : les salariés du magasin Ed de Trappes viennent de saisir leur comité d'hygiène et de sécurité pour dénoncer la présence de plusieurs micro-caméras dans leurs locaux.

Dans ce contexte, la plupart des salariés du hard-discount ne tiennent que quelques années, voire quelques mois. De source syndicale, le turn-over s'élevait en 2004 à 38 % chez Ed, 40 % chez Aldi et 45 %

«L'enseigne» hard-discount est aujourd'hui la deuxième de France.

Encore distancée par Leclerc, le circuit a rattrapé Carrefour (13,5 %).

Tout un symbole.

1 – Le « test caddie ». Cette pratique consiste à piéger un salarié qui travaille en caisse en essayant de passer un paquet de jambon sans le payer. Réalisé par un jeune nouvellement embauché, elle permet de s'assurer que la caissière effectue le contrôle de fouille des clients.

2 - Le « contrôle de fin de sortie ». Cette procédure consiste à réaliser une fouille systématique des employés et de leurs effets personnels à la fermeture du magasin.

3 - La prime de productivité. Elle n'est versée que si le ratio « chiffre d'affaires / nombre d'heures travaillées » est atteint par le magasin. Les objectifs sont tellement élevés que cela pousse les employés à ne pas déclarer toutes leurs heures afin de pouvoir toucher les bonus.

4 - L'intimidation et la filature. Une pratique fréquent pour en connaître davantage sur la vie personnelle des délégués syndicaux, considérés comme des agitateurs potentiels.

5 - Le codage des téléphones du magasin. Seule une liste de numéros pré-enregistrés est disponible : secours, direction régionale, et surtout celui de chaque employé afin de pouvoir les appeler au pied levé pour palier toutes absences.

chez Lidl. Et si les départs volontaires sont importants, les licenciements le sont encore plus (deux tiers du turnover en moyenne).

« Mais ce qui reste le plus inquiétant, c'est de voir la distribution traditionnelle se calquer petit à petit sur notre modèle social. »

Quel que soit son activisme en la matière, une enseigne classique ne pourra jamais rivaliser avec la simplicité et la lisibilité du concept du maxi-discount : prix bas tous les jours mais aussi rapidité des courses et proximité.

Les thèmes sur lesquels il est possible de prendre le hard-discount en défaut existent pourtant : amélioration des pratiques sociales, renforcement de la qualité de service en rayon, partenariats renforcés avec le monde agricole, etc. Un exemple. Suite aux crises ESB successives, la plupart des enseignes ont mis sur pied leurs propres filières d'approvisionnement en viande bovine.



O Danger de s'aimer !

Rares sont les dirigeants d'hypermarchés affiliés à un syndicat. Tout particulièrement quand ils bossent dans le hard discount.

Responsable d'un magasin **ED à Caen** depuis sept ans, Franck parvient chaque année à réaliser un des meilleurs chiffres d'affaires de la région pour l'enseigne.

Pathologie liée aux problèmes de dos des caissières, revalorisation de la prime productivité, licenciements abusifs par le directeur régional... Franck est sur tous les fronts.

Début septembre, au terme de deux entretiens de mise à pied, « le responsable des ressources humaines régional lui dit : "Je vais vous casser." » Mais pour la direction d'ED, il semble complexe de s'attaquer à un chef de magasin, de surcroît occupant un mandat syndical.

La solution ? S'attaquer aux proches. Moins d'une semaine après l'altercation, la compagne de Franck, qui travaille également chez ED, est convoquée en vue de son licenciement... Pour « propos vexatoires ».

Depuis, malgré le soutien des salariés et la tentative de médiation de l'inspection du travail, ED s'enferme dans le mutisme.



O « Momo » retrouve son poste de travail

Mohamed retrouve enfin son poste de gardien de nuit au **Carrefour Le Merlan** de Marseille, poste qu'il occupe depuis plus de quinze ans.

Lorsqu'en avril 2004 Mohamed tente, en tant que délégué syndical, d'éclaircir le déroulé du « licenciement abusif » d'un employé de Carrefour, cet acte le conduit derrière les barreaux cinq mois et demi de prison avec sursis dont quinze jours fermes.

Grâce à la mobilisation des salariés qui, en protestation, bloquent pendant dix-neuf jours les livraisons de l'hypermarché, Momo n'effectuera pas la totalité de sa peine. En appel, le 25 avril 2005, la sentence a même été reconnue injuste et transformée en 2 000 euros d'amende, la peine de prison a été annulée ».

N'ayant pas obtenu l'accord du comité d'entreprise, le directeur du Carrefour Le Merlan fait appel à l'inspection du travail. Après enquête, le service refuse le licenciement. Carrefour a décidé de déposer un recours hiérarchique auprès du ministère du Travail.

En attendant la décision du ministère de l'Emploi, Momo va reprendre consciencieusement son poste de gardien de nuit, et surtout va se consacrer de nouveau à son mandat syndical.





O Intimidation au Carrefour de Stains

Un matin, les salariés du Carrefour de Stains (Seine-Saint-Denis) ont eu la désagréable surprise de découvrir placardée sur les murs du service du personnel la photographie de deux de leurs collègues.

Le directeur a fait réaliser par le service décoration de l'hyper des affiches des deux employés souriants, Fathia et Abdel. Grandes (1 mètre sur 1 mètre), fabriquées avec des photos d'identité prises sur les CV.

Elles étaient ainsi légendées : «*vol de portables*» (3 000 euros) pour lui, «*vol et consommation de produits sur place devant les clients*» pour elle. Posées au-dessus de la tête des gens, comme un avis de recherche, devant l'entrée du personnel.

Choqués et très en colère, une quinzaine d'employés ont menacé de ne pas reprendre le travail. Des délégués CGT et FO ont, quant à eux, réussi à convaincre la direction de retirer les photos.

Finalement, les photos sont recouvertes et remplacées par un panneau où il est écrit, entre autres : «*Le crime ne paie pas.*»

Fatiah, la jeune femme licenciée, a depuis alerté l'inspection du travail, déposé une plainte au tribunal d'instance d'Aubervilliers et pris contact avec un avocat. «*J'ai effectivement mangé deux meringues fin*

août devant les caméras de surveillance, car je souhaitais être licenciée. Je n'en pouvais plus d'être traitée comme une moins-que-rien. Mais de là à être traitée publiquement de voleuse... Je suis très choquée. »

Licenciée depuis le 9 septembre, la jeune femme a depuis retrouvé un emploi. Mais si sa photo n'est plus affichée dans le magasin, d'autres panneaux la traitant de «*criminelle* » seraient toujours épinglés au service du personnel.

La direction, de son côté, affirme avoir voulu «*rappeler quels sont les risques encourus pour un vol, ce qui est tout à fait légal* ». Et le lynchage public, c'est légal ?



Au Carrefour de Stains, Fawzi dénonçait le «lynchage public» de deux collègues.

Avant d'être employé de Carrefour,

"Repousser les manoeuvres ennemies d'infiltration d'idées et du mode de vie capitalistes"

C'est dans ce but que les autorités nord-coréennes ont intensifié leur campagne contre cheveux longs et tenues négligées, dénonçant la "décadence capitaliste". Les médias ont demandé aux hommes de porter les cheveux courts, des cheveux longs pouvant "priver le cerveau d'une partie de son énergie".

Fawzi est «*militant*». Il est conseiller municipal à Clichy (Hauts-de-Seine). Cet affichage l'a fait sortir de ses gonds. Il ne pouvait passer devant ses collègues sans détourner les yeux. Il trouve anormal que la direction réponde «*à un délit par un autre délit*». Il parle de «*lynchage public*». Fawzi va voir les syndicats, prévient le *Parisien*.

Le 14 octobre, Fawzi a lui aussi reçu sa lettre.

La responsable du service de presse de Carrefour France explique : «*Son licenciement n'a pas de rapport avec cette affaire. Si Carrefour l'a fait, c'est qu'il y avait une bonne raison. Il a détourné la vente d'un collègue pour augmenter le volume de ses ventes et toucher une prime plus importante.*» Elle ajoute que l'hyper n'a «*aucun commentaire à faire*» sur la méthode utilisée par le directeur de Stains.

Elle raconte la «*recrudescence de vols*» dans le magasin, les trois plaintes déposées auprès du procureur de Bobigny. Fawzi s'étonne. Il explique que Carrefour affichait récemment sa satisfaction sur la diminution des vols. Le parquet de Bobigny n'a pour l'heure pas eu connaissance des plaintes.

Il y a quelques mois, déjà, c'était la photo du meilleur travailleur. «*Demain, on pourrait aussi bien mettre celle de celui qui arrive en retard.*»

A la lecture de la presse la CFDT a interpellé la direction sur ce qu'il convient d'appeler un scandale.

Aucune réaction comme si cette attitude était normale.

Sanctionner de telles errances nous semble le minimum.

O Les vigiles se servaient en nocturne

Quatre vigiles du Carrefour de **Liévin (Pas-de-Calais)** ont, en quelques mois, délesté l'hypermarché de 500 000 euros de marchandises. Chargés de la sécurité interne pendant la nuit, ils se servaient dans les rayons. Leur système nécessitait discipline et rapidité car une société de gardiennage venait effectuer une ronde à l'extérieur dix minutes après leur prise de poste. C'est donc dans ce court laps de temps que les vigiles sortaient leur butin et l'entassaient dans les coffres de leurs voitures. Plusieurs centaines de clients de la région ont profité de la revente de ces larcins. Les perquisitions ont permis de découvrir des stocks de marchandises les plus diverses. Les quatre vigiles ont été déferés au parquet de Béthune pour «vol aggravé» et écroués.

Paris pour entrave au fonctionnement du comité d'entreprise.

Selon la cour, "Marks et Spencer, en se bornant à communiquer au comité central d'entreprise une simple information sans autre contenu qu'une annonce de fermeture et sans aucun respect des formes et délais légaux régissant cette institution, seulement quelques minutes avant que ne soient informés la bourse, les médias et l'ensemble du personnel, n'a pas respecté l'obligation qui lui incombait de consulter préalablement le CCE..."

En mars 2001, l'annonce brutale de la fermeture des 18 magasins Marks et Spencer, alors que la France connaissait une importante vague de plans sociaux, avait donné lieu à un important mouvement social.



ELLE A OSÉ LE DIRE

Laurence Parisot,
présidente du Medef.

**“La vie, la santé, l’amour
sont précieuses,
pourquoi le travail
échapperait-il à cette loi ?”**

Tu ne téléphoneras point

Le diocèse de l'Etat de Guanajuato (Mexique) a lancé une campagne contre l'usage des téléphones portables dans les églises lors de la messe, sous le slogan "Dieu t'appellera, mais pas sur ton portable".



O C'est du racket !

Sur plainte du directeur du magasin le chef de rayon épicerie du magasin de **Mérignac** a été mis en examen pour abus de confiance et extorsion de fond . Il est soupçonné d'avoir raketté un fournisseur du magasin. Pour être référencée par la magasin celui ci devait faire de nombreux cadeaux dont des sommes en liquide.

O Luc Vandeveld, condamné en qualité d'ex-PDG de Marks & Spencer

Quatre ans après la fermeture des magasins Marks & Spencer en France, annoncée brutalement aux membres du comité central d'entreprise le 29 mars 2001, l'ex-PDG du groupe britannique, **Luc Vandeveld**, a été condamné à 3.750 euros d'amende par la cour d'appel de





mande deux études pour 600 000 F et 844 000 F, sur les possibilités d'implantation d'un magasin vers Béziers et sur la mise en rayon des vins étrangers. « Des rapports de douze pages ! Sur internet, je tape "chambre de commerce" et je trouve tous ces documents. », a raillé le président.

Troisième point : la villa de la fille Montlaur et de son mari, à Aix-en-Provence : Carrefour l'achète, avance 500 000 F, puis se désiste sans rien

réclamer. « La maison avait un vice caché, ils n'en ont plus voulu », objecte Olivier. Si l'on rajoute les indemnités de licenciement conséquentes pour le couple (2, 5 MF), cela fait trop pour le parquet.

Le procureur du Tribunal correctionnel de Montpellier, requiert deux mois de sursis et 200 000 euros d'amende pour chacun des prévenus.

L'avocat de Carrefour a contesté l'abus de bien social, un rien cynique : « On nous parle de 5 à 6 millions de francs, mais ça représente 0,5 % du coût d'acquisition de Montlaur ! Nous ne sommes pas philanthropes, mais il ne fallait pas avoir l'image d'un groupe qui met les gens dans la rue, c'était donc dans l'intérêt de la société. »

Délibéré le 14 décembre 2005.

Ces articles sont extraits d'infos parus dans des quotidiens comme Le Parisien, La Provence, Libération, Linéaires, Lsa et adaptés à notre mise en page



Danger Carrefour

de François Greaume

Editions Osmondes

L'histoire :

Il ne s'agit pas d'une fiction,

mais d'un témoignage, celui d'un homme qui, avec un bagage des plus léger, tant dans la formation que dans l'expérience, a trouvé un emploi à Carrefour. Cette société lui a confié des responsabilités qu'il n'aurait pas trouvés ailleurs, mais pour lesquelles il a payé un prix élevé : des horaires impossibles, des pressions constantes, des vacances ni prises ni payées, jusqu'au jour où, se fondant sur les termes de son contrat de travail, il refuse une mutation.. On ne refuse pas les ordres de Carrefour, même si ces ordres violent le contrat. Licenciement, procédures... une machine à laquelle il ne fait pas bon s'affronter.

L'intérêt :

Ce livre découvre au public tout un univers dont tout le monde profite, mais que personne ne connaît et qui est celui de la Grande distribution. François Greaume ne nie aucun des avantages que cela lui a procuré, mais il montre l'envers du décor et la pression constante que subissent les employés et qu'eux-mêmes doivent faire subir aux fournisseurs. Un monde sans pitié.

Nbr de pages : 208 Prix : 20,00 €
Réf : 2-915036-04-7



Plusieurs dizaines de jeunes gens, ont pénétré à l'intérieur de Carrefour Bonneveine, pour faire main basse sur des écrans plasma, des ordinateurs ou des consoles de jeux, au nez et à la barbe des vigiles. Le pillage a duré une demi-heure.

L'arrivée des forces de l'ordre fait fuir les pillleurs, Plusieurs individus sont surpris sur le parking en flagrant délit, les bandes vidéos du système de sécurité ont tourné pour "immortaliser" les visages des voleurs.

Le directeur de Bonneveine avait été licencié la semaine précédente suite à un audit (magasin 1er en démarque inconnu).

Une décision qui aurait entraîné la colère de ses hommes qui ont décidé de se lancer dans une grève vendredi à partir de 12 h 00

Au fil de la journée, la rumeur s'est

Trouvant les carrefours trop dangereux (nombreux carambolages de caddies) il existe maintenant des hypermarchés Rond Point



O Grève à Baie-Mahault.

En Guadeloupe le 18/09/2005

Après deux mois et trois semaines de grève, enfin un heureux dénouement dans le conflit de **Carrefour Baie-Mahault** appartenant au groupe Hayotte. La direction et les grévistes du supermarché ont finalement signé un protocole d'accord au terme de plusieurs séances de négociation.

Les points forts du cahier de revendication, à l'instar de l'augmentation des salaires à 5,51 %, ont été pour la plus part satisfait. Seule la question du ticket déjeuner et du paiement des jours de grève aurait été suspendue.

Les pertes engendrées par la grève seraient colossales et avoisineraient sur le marché local les 15 millions d'euros d'achats.

Ce n'est pas la faute de Carrefour (ou de Leclerc ou d'Auchan...) !

Robert Reich, l'ancien ministre du Travail de Bill Clinton, défend une idée singulière mais pleine de bon sens dans le New York Times du 28 février.

Bon, il ne parle pas de Carrefour mais de Wal-Mart. Mais mettons que c'est pareil ! Grosso modo, il dit qu'il ne faut pas reprocher aux entreprises de la distribution de maltraiter leurs employés - dans la mesure où c'est le "prix" (hé, hé) à payer pour obtenir des prix (à la caisse des mêmes distributeurs) encore plus bas. Logique, et presque imparable...

Ndlr: et le salaire de Daniel, il l'oublie !!!!



Wal-Mart brade le social

Neuf cents syndicats de cent quarante pays se mobilisent contre l'entreprise américaine Wal-Mart. Ce géant de la distribution bafoue le droit des travailleurs partout sur la planète et donne des idées aux autres

entreprises

Dans le coin droit, la chaîne de grande distribution américaine Wal-Mart, plus grand employeur privé du monde : 1,6 million de salariés à travers le globe, 10 milliards de dollars de bénéfices, un chiffre d'affaires de 285 millions de dollars et une vision archaïque du droit du travail.

Dans le coin gauche, la fédération de syndicats Union Network International (UNI), qui réunit plus de 15 millions d'adhérents dans 140 pays. 900 syndicats de l'organisation ont profité du rassemblement estival de la confédération à Chicago pour lancer une campagne internationale contre « la wal-martisation du monde ».

Passé maître dans l'art du combat antisyndicaliste, le géant de la grande distribution est accusé de brader les salaires et les conditions de travail de ses « associés ».

Un récent rapport d'UNI sur les pratiques de l'entreprise précise qu'aux États-Unis Wal-Mart paye ses employés 34 % de moins que les travailleurs des autres grandes entreprises du pays. La société déduit des sommes plus élevées qu'ailleurs pour l'assurance maladie, de sorte que les salariés de Wal-Mart sont moins nombreux à y souscrire que dans les entreprises concurrentes. Si 60 % des salariés peuvent théoriquement accéder au régime d'assurance fourni par l'entreprise, 40 % seulement y souscrivent. Nombre d'employés sous-payés n'ont donc pas cette assurance et doivent frapper à la porte des services sociaux pour s'en sortir. Le contribuable finance ainsi indirectement les coûts humains occultés par le système Wal-Mart. L'entreprise verse en outre une contribution minimale à la caisse de retraite des salariés.

Un tel gouffre n'émeut pas outre mesure les pontes de la société, au contraire : Wal-Mart préfère mobiliser une équipe de 70 personnes à temps plein pour contrer l'émergence syndicale dans ses hypermarchés.

Ce qui ne l'empêche pas de subir des procès en tout genre, pour embauche de travailleurs illégaux ou espionnage du personnel.

En outre, Wal-Mart fait actuellement l'objet du plus grand procès collectif de l'histoire américaine pour discrimination en matière de salaires et d'avancement, au nom de 1,5 million de femmes salariées ou ex-salariées de la société.

O Licenciement de salariés protégés

En 2003, 13 400 salariés protégés ont fait l'objet, en France métropolitaine, d'une demande d'autorisation de licenciement, que ce soit pour raisons économiques ou pour d'autres motifs.

Selon la Dares, entre 2001 et 2003, 85 % des demandes de licenciement de salariés protégés ont donné lieu à une autorisation et 7 % des décisions de l'inspection du travail ont fait l'objet d'un recours auprès du ministre.

Les demandes de licenciement de salariés protégés sont donc reparties à la hausse en 2002 et 2003. Quel que soit l'état de la conjoncture, le recours au motif économique est prédominant dans les établissements qui licencient des salariés protégés.

C'est pour les salariés affiliés à la CGT, à la CGC **et surtout à la CFDT** que la hausse des demandes de licenciement est la plus forte.

Selon la Dares, l'importance du motif économique dans les demandes de licenciement de salariés protégés pourrait donc s'expliquer en partie par un risque de refus plus faible que pour les autres motifs.



O Répression antisyndicale : la CISL publie son rapport

Selon le Rapport annuel de la CISL des violations des droits syndicaux, 145 personnes ont été assassinées de par le monde en 2004 en raison de leurs activités syndicales, soit 16 de plus que l'année précédente. Le rapport, qui couvre 136 pays des cinq continents, consigne également plus de 700 agressions violentes à l'encontre de syndicalistes, et près de 500 cas de menaces de mort.

Le Rapport 2005 montre "jusqu'où de nombreux gouvernements et employeurs sont prêts à aller dans la suppression des droits des travailleurs pour décrocher une position compétitive sur les marchés mondiaux qui deviennent de véritables coupe-gorge" a déclaré le secrétaire général de la CISL, Guy Ryder.

C'est la **Colombie** qui apparaît comme le pays le plus dangereux pour les syndicalistes, avec 99 assassinats et des centaines de menaces de mort, dans un contexte d'efforts systématiques du gouvernement pour saper le mouvement syndical. Quatorze personnes ont été tuées aux **Philippines** où l'on n'a pas hésité à utiliser un bulldozer et des voitures blindées pour briser un piquet de grève.

Le continent américain apparaît comme la région qui détient le nombre le plus élevé d'assassinats et de menaces de mort, tandis que la région de l'Asie-Pacifique compte le plus de syndicalistes derrière les barreaux.

Au **Moyen-Orient**, où les syndicats sont totalement interdits dans certains pays, onze travailleurs ont été tués au motif de leurs activités syndicales – 7 d'entre eux au cours d'un seul incident au **Liban** quand l'armée a tiré à balles réelles contre des personnes qui participaient à une manifestation syndicale.

En Europe - où la situation est dans l'ensemble moins dramatique - les autorités de plusieurs **ex-États soviétiques** cherchent activement à prendre le contrôle des syndicats.

Le Rapport épingle également plusieurs pays industrialisés. L'**Australie** est montrée du doigt en raison de ses manœuvres pour remplacer les conventions collectives par des contrats individuels, et pour avoir présenté une nouvelle législation visant à limiter fortement le droit des représentants syndicaux à visiter les lieux de travail.

Les **États-Unis** – qui doivent encore ratifier les conventions internationales fondamentales sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective – sont à nouveau cités pour de nombreuses infractions.

Les pays nordiques, avec leurs solides traditions syndicales, sont absents du Rapport. La force des économies de ces pays sur les marchés mondiaux montre que le respect des droits des travailleurs peut être un fondement de réussite économique et une pierre angulaire de la démocratie.

La CISL représente 145 millions de travailleurs dans 234 organisations affiliées dans 154 pays et territoires.

La vie Carrefour

On parle toujours de ce qui ne va pas et rarement des actions positives.

Mais quand chaque information en provenance des sections est négative vous commencez à vous poser des questions sur la volonté sociale de l'entreprise.

Jugez-en vous même.

Ce n'est pas lu dans la presse mais relaté par les délégués CFDT sur le terrain.

Et nous avons "censuré" faute de place !



O Caisse et scanner

Les scanners utilisés à **Angers Gd Maine** depuis 10 ans sont composés de deux vitres, une à plat et une autre verticale. C'est qu'on appelle un scanner bi-

optique. Ils peuvent lire les articles dans n'importe quel sens.

Les caissières de tous les magasins utilisant ce type de matériel se plaignaient régulièrement du mauvais fonctionnement de ces scanners (double manutention, problème de poignet). La direction a donc décidé de remplacer ces scanners.

Depuis 2 mois, le nouveau matériel est arrivé à Angers. Il est du même type sauf que sur les deux vitres il y en a une qui est fumée.

De nouveau les caissières se plaignent sans cesse d'être obligées de manipuler les produits dans tous les sens avant que le scanner ne prenne l'article en compte.

L'équipe CFDT d'Angers Gd Maine ainsi que le CHSCT sont intervenus à plusieurs reprises.

La direction ne prenait pas au sérieux leurs demandes mais vu l'acharnement des délégués, le directeur a consenti à envoyer une note à Carrefour France



Le siège a pris la décision de déplacer une équipe pour tester ce nouveau matériel.

Le résultat est qu'effectivement il y a un soucis. La vitre fumée empêche de faire fonctionner le scanner horizontal, le seul qui fonctionne est le vertical.

Voilà pourquoi les caissières étaient obligées de tourner les produits dans tous les sens avant qu'il ne soit pris par le scanner vertical.

Donc toutes les vitres vont être changées

Que d'énergie dépensée de la part des délégués pour faire reconnaître la justesse de leur demande.



O CDD

A **Reims** une salariée en CDD devait voir son contrat renouvelé le lundi 3 octobre 2005. Ce lundi, elle était en repos puis en récupération.

A 11 h, son chef l'appelle pour lui annoncer que son contrat ne sera pas renouvelé.

Voici une méthode inhumaine. Pour les grandes entreprises les CDD ne sont-ils que des contrats jetables.

La section syndicale a alerté l'inspecteur du travail et une action juridique est envisagée.

Magasins cités

Angers Gd Maine	Marseille Bonneveine
Angers St Serge	Marseille Le Merlan
Anglet	Mérignac
Auteuil	Nice Lingostière
Baie-Mahault	Nice TNL
Bangladesh	Orléans
Bassens	Portet sur Garonne
Cham Nord	Reims Tinquieux
Chartres	Stains
Evry siège	Vannes
Liévin	Venette



O Un vendeur sanctionné pour avoir vendu !

Plus exactement pour avoir réalisé une vente pendant son temps de pause ! Voici le motif de l'avertissement remis à une employée du magasin de **Chartres** en juillet.

La Direction reproche officiellement à notre collègue d'avoir établi un bon de vente durant sa coupure. Le monde à l'envers, lorsque l'on sait que les animateurs de la formation « Culture clients » ou « Tous clients, tous vendeurs » demandent aux assistantes des caisses de renseigner les clients lorsqu'elles se rendent en pause !

Notre collègue nie les faits (elle a signalé ce jour là un problème de pointage). Mais malheureusement pour elle, la Direction a un témoin dont personne ne peut remettre en cause la crédibilité : le chef du service entretien (une procédure de licenciement sera engagée à son encontre quelques semaines plus tard)!

Pour la CFDT, la salariée en question est victime d'avoir tenu tête à sa hiérarchie pour des problèmes de salaire.

Moralité : quand on veut sanctionner, on prend la décision avant et on cherche les motifs ensuite.

En tout cas, vous êtes prévenus : faites bien attention de ne pas renseigner les clients durant votre temps de pause, vous prendriez des risques !



O Chasse au percing

La direction de **Venette** a envoyé ses chefs de secteur pour interdire le port du percing aux salariés. C'est vrai quoi on est pas dans une rave party

Dans un premier temps ils leur ont fait mettre des sparadraps, puis dans la journée les ont fait retirer. Reste celle qui teint ses cheveux en rouge.

Au produit frais on a parlé hygiène comme pour le port des bijoux qui

est interdit sur les avant bras, montres, bracelets, bagues. L'alliance est tolérée, la morale est respectée!

Là aussi les percing ont été retirés.

Reste le PGC mais le directeur est ferme l'apparence du personnel doit être neutre.

O Repos

2 jours de repos toutes les 3 semaines c'est possible les accords d'entreprise le disent. Oui partout sauf au secteur PGC à **Nice TNL** où les délégués n'arrivent pas à faire appliquer cet accord.

Après avoir nié cette possibilité la direction fait maintenant du chantage en menaçant de modifier les horaires actuels ... dans le mauvais sens bien entendu !



Vannes : Le rire de la mouette

L'encadrement n'a pas un travail facile.

Il faut, souvent, commencer tôt et finir tard. Depuis quelque temps certains, pas encore tous, prennent un jour de repos la semaine avec malgré tout un emploi du temps très chargé.

Cela dit il ne faudrait pas non plus que certains de ces membres se trompent de cible : ce n'est pas la faute de «leurs» salariés s'ils ont autant de contraintes. Ce n'est pas la faute de «leurs» salariés si ces derniers doivent les appeler car eux seuls, les responsables, peuvent donner leur accord ou leur avis, particulièrement en ce qui concerne le commercial, respectant en cela « la procédure ».

Alors, quand, arrivant le matin, ces salariés voient une note affichée disant que « *les managers aussi ont le droit de manger* », leur reprochant par là de les déranger pendant leur repas, on comprendra que cette « note » est assez mal reçue. D'abord parce qu'il y a une façon de dire les choses et ensuite parce que si on les appelle c'est qu'on ne peut faire autrement !

Et quand, de plus, le suite de la note est de la même veine ... Messieurs les managers (au moins certains, mais toujours les mêmes) ne vous trompez pas de cible. Et si vous avez besoin de revendiquer : syndiquez-vous ! Il nous reste quelques bulletins d'adhésion ...

Il est midi Tout le monde à table!



O La Face cachée d'un management

Cela se passe au rayon Traiteur du magasin d'**Angers St Serge**

" Madame le manager " n'acceptant pas l'arrêt de travail d'une journée d'une salariée qui a du se faire extraire une dent en urgence en clinique, fait pression sur cette dernière pour qu'elle vienne malgré tout travailler.

Alertée la Déléguée Syndicale CFDT constate que l'état de L... sous médicaments ne lui permet pas de rester au travail (couteaux, tranchreuse, etc...) Le Responsable du Secteur Frais juge lui aussi que L... doit rentrer chez elle.

Le lendemain matin, L... reprend le travail, mais cela n'a pas suffi pour calmer " Madame le manager " qui continue de la harceler.

Alertée, par le personnel du rayon, la DS rencontre la Direction et lui demande d'agir pour que cela cesse.

Coup de théâtre quelques heures plus tard L..., en présence de la direction fait ses excuses, elle avait menti, sa Responsable n'avait pas refusé son arrêt de travail.

Que penser d'un tel revirement de situation ? Quel intérêt avait L... de berner le monde de la sorte ?

Chacun sera libre de se faire sa propre opinion ! la CFDT est persuadée, que cette salariée a été manipulée, d'autant qu'elle a été re-

çu seule pour s'expliquer face à trois personnes de sa hiérarchie !!.

L'attestation du Docteur qui a opéré est bien réelle. Il certifie que son assistante a appelé " Madame le Manager Métier du Rayon Traiteur" pour lui annoncer l'absence de L... suite à une intervention chirurgicale et qu'elle a manifesté un désaccord vis-à-vis de cet arrêt de travail.

Epilogue dramatique : Lundi matin, L... est remerciée pour n'avoir pas donné satisfaction !!

Un tel scénario, n'a pour but que de protéger l'Encadrement et de couvrir des mises en scène machiavéliques.

Nous à la CFDT, nous ne pouvons accepter de tels agissements.

Cela doit faire du bien, le matin, de pouvoir se regarder dans la glace sans avoir peur d'y découvrir son vrai visage.

O Débrayage

8 octobre 2005 à **Reims Tinquaux** le personnel de la réception a arrêté le travail de 3 h 00 à 10 h 00.

Les revendications étaient :

- Conditions de travail
- Conditions de stockage
- Respect des individus
- Manque personnel
- Investissement matériel

Après 2 heures de réunion, la direction a pris notes de nos revendications et doit faire le nécessaire pour que la situation change.

Les heures de grève seront payées.



O Mercure bazar (T.A.S.C.)

L'ensemble des salariés du bazar de **Carrefour Angers St Serge** a débrayé pour montrer leur inquiétude sur la mise en place d'une nouvelle organisation du travail.

Avec l'expérience mercure Textile, ils ne sont pas dupes que ce projet améliorera en rien les conditions de travail même les aggraverait comme ils l'ont constatés auprès de leurs collègues

En réalité ce projet ne vise qu'à accroître le rythme de travail et à changer les horaires.

Ce que voulons:

- Des horaires et des conditions de travail qui respectent notre santé et notre vie familiale
- Avoir une maîtrise et une reconnaissance de notre travail
- Avoir les outils indispensables: transpalettes manuels et électriques, etc...
- Avoir de la place en réserve
- Avoir un flux marchandises correspondant à nos ventes...

O Les "nettoyeurs" sont là !

Depuis l'arrivée du nouveau directeur beaucoup de changement :

- le responsable non alimentaire est en préavis de départ

- le responsable jouet est aussi sur le départ

- le responsable sécurité va être licencié pour avoir réalisé des achats soldés avant la date

- le responsable E.P.C.S vient être mis en mise à pied pour les mêmes raisons

Imaginez l'ambiance dans le magasin !

Nous ne précisons pas le magasin car beaucoup se reconnaîtront, des messages de ce type nous en recevons pas mal depuis quelques temps, beaucoup de licenciement de managers pour actes délicieux... bizarre ou laissez aller !!

J'veux être PDG de Carrefour... même seulement un mois

Comme beaucoup de français, je fais mes courses dans l'hyper le plus près de chez moi (un Leclerc, pour ne pas nommer la marque).

Et puis hier, p'tit changement, je pousse un peu plus loin pour aller dans l'immense Carrefour (que j'aime modérément car trop gigantesque - mais faut bien changer un peu). Je remplis mon petit caddie et je lâche 75 €.

Et cet après-midi, France Info me stotche au siège de ma voiture. je ne savais pas qu'il y avait eu changement à la direction de Carrefour (à vrai dire je m'en fous même totalement.), mais les conditions dans laquelle il est parti sont proprement scandaleuses !!

Le plus souvent, quand tu te fais virer, c'est qu'on est pas content de ton boulot et/ou que tu l'as mal fait, ton boulot. Mais Carrefour récompense aussi ses patrons foireux : 34 millions d'euros au titre d'un plan de retraite convenu (dont 29 millions ont déjà été payés). Plus 3 ans de salaire en indemnité de départ.

Pas mal non? Ce sont les salariés de Carrefour, qui ont fait grève il y a peu pour des hausses de salaires et qui ont fait chou blanc, qui doivent être content !!!

Une organisation syndicale a jugé nécessaire de publier un petit mémo sur ce que les cadres peuvent faire et ne pas faire.

Puisque ce rappel semble nécessaire nous nous faisons un plaisir de le diffuser plus largement... sans commentaire !!

Faites-vous du harcèlement moral sans le savoir ?

Ce que la loi de janvier 2003 vous interdit de faire:

- * **Vous acharner** sur un seul salarié pour qu'il tienne les délais, en étant sans cesse sur son dos.

- * **Vous moquer** régulièrement d'un employé devant ses collègues en raillant son travail ou en insistant sur un détail de son physique.

- * **Traiter de bon à rien** un collaborateur durant un entretien et multiplier les propos humiliant sur sa personne au lieu de juger son travail.

- * **Refuser** une augmentation individuelle ou une formation, de façon systématique et sans justification.

- * **Isoler** un salarié de ses collègues en lui interdisant l'accès à certaines réunions ou en le reléguant dans un local éloigné.

Ce qui vous est permis:

- + **Mettre une pression** saine sur toute votre équipe en rappelant fermement mais poliment que les objectifs à tenir sont impératifs

- + **Hausser le ton** poliment et ponctuellement contre un collaborateur dont le travail est insuffisant, preuves à l'appui et sans propos déplacés.

- + **Parler d'un manque de performance** au cours d'un entretien et proposer des solutions.

- + **Refuser une augmentation** individuelle en expliquant à l'intéressé pourquoi vous avez dû prendre cette décision.

- + **Déménager un salarié** mais en lui offrant un bureau aussi bien équipé non loin de ses collègues, et pour des raisons objectives.

Ces informations sont données par la CGC

Bonjour, bienvenue chez Carrefour...

Ah, ben voila ça commence avec les déformations professionnelles... Hum... si toutes les caissières disaient à chaque passage... - *"Bonjour, bienvenue chez Carrefour, je vais scanner vos articles... avez-vous d'autres articles? Quel sera votre moyen de paiement... êtes vous satisfait de votre caddy? Carrefour vous remercie!"*

Ben... ça serait plutôt marrant, mais sûrement long aux caisses, c'est bien pour ça que je prends les caisses automatiques, où l'on scanne sois même les articles, Exceptionnellement je voulais une caisse avec une personne en face! Cool, 20 minutes d'attente! Et surtout changement de caissière! À croire que l'on cherche toujours les caisses à problèmes!

Je paye mes articles, pas de soucis! Je reçois 2 tickets Magic! Et vais voir si j'ai gagné un truc! Non rien, tant pis on part!

Dimanche, je regarde mon ticket de caisse! Et oh... horreur, les 4 bouteilles d'eau m'ont été facturé 7.95 euros! Youpi! Très cher pour de l'eau! Pas d'espoir de revoir mes euros!

Ce soir je suis retourné au magasin!

Je vais direct à la caisse centrale... et sans histoire, on m'a invité à noter le code barre des bouteilles, et je fus remboursé. J'ai aussi eu droit à des tickets Magic, grâce à mes achats, et formidable j'ai gagné un bon d'achat de 3 euros... résultats des courses je n'ai pas perdu ma journée!

Content... même pour pas grand chose!

O Intimidations, discriminations

Le syndicat CFDT de l'île de France est intervenu auprès de la direction d'Auteuil pour dénoncer les intimidations contre les élus CFDT. Interdiction de parler aux stagiaires cadres, critiques d'un délégué devant les clients, propos déplacés et anti syndicaux.

Régulièrement lorsqu'un élu parle à un salarié un cadre vient s'interposer dans la conversation. Des salariés ayant participé au mouvement du 25 mars font l'objet de pressions.

Après avoir licencié le fils de la délégué syndicale c'est au tour de sa belle fille qui las des attaques a préféré démissionner.

Le syndicat se demande (!) s'il n'y aurait pas là une volonté délibérée de discrimination syndicale envers la CFDT à l'approche des élections. De tels faits avaient déjà eu

lieu précédemment.

L'inspecteur du travail a trouvé les faits suffisamment établis pour se déranger en personne dans l'établissement.

O Téléphone et mandats

Vous êtes délégué syndical du siège d'Evry 1500 salariés et vous travaillez au standard. Dans un établissement de cette taille bien entendu votre téléphone sonne souvent. Ce jour là, sans vous cacher, vous prenez deux minutes pour répondre à un appel d'un responsable syndical.

Votre supérieur hiérarchique passant par hasard vous entend.

Le lendemain vous recevez une convocation en vue d'une sanction. Résultat un avertissement .

On appelle ça de la répression syndicale !

Délégués du personnel mécontents



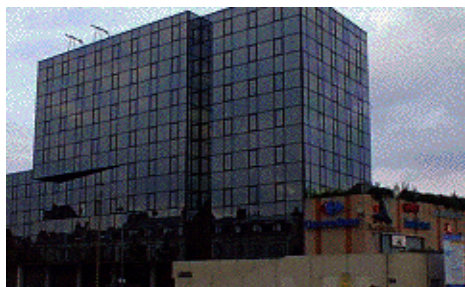
Depuis de nombreux mois les réunions des Délégués du Personnel sont bâclées. L'équipe C.F.D.T. du magasin a toujours reconnu les bienfaits de la négociation, malheureusement ce n'est plus le cas aujourd'hui à **Portet sur Garonne**

Les questions posées lors de ces réunions ont pour but d'améliorer les conditions matérielles et sociales des salariés du magasin dans le respect de la convention collective. Toutes ces questions sont posées à la demande des employés pour la satisfaction des clients.

A quoi servent ces assemblées, puisque depuis plusieurs mois les réponses sont déjà écrites avant les rencontres et quand une discussion s'ébauche, elle n'est pas prise en compte.

Les questions dites " récurrentes " restent sans réponses; vous répondez " voir avec manager métier ou sera vu, sera fait etc." et bien sur rien n'est fait.

Cette situation n'est pas digne d'un dirigeant d'entreprise qui se veut à la pointe du progrès social. Nous vous demandons des réponses orales, écrites claires, précises et constructives.



O Agression dans un magasin Carrefour

Le 17 octobre une caissière du magasin **d'Orléans** a été menacée d'un couteau par une cliente. En voulant détourner l'arme la caissière s'est légèrement entaillée.

Plus de peur que de mal mais l'émotion provoquée chez les employées a été assez importante pour que la cellule psychologique de Carrefour soit mise en branle.

Dans le traitement de cette affaire la direction a été réactive et a su accompagner les salariés.

Prévenu immédiatement par les dé-

légués du magasin la CFDT intervenait auprès de la DRH pour l'alerter sur les faits. Jean-Luc Masset DRH téléphonait immédiatement au directeur pour s'informer des faits.



O Agression dans un magasin ED

Au même moment un incident similaire survenait chez ED

Une salariée fait l'objet **d'une agression** dans son magasin.

Elle a reçu un coup de couteau à la gorge, la blessure est superficielle,

mais cela aurait pu être beaucoup plus dramatique.

L'agent de sécurité a lui aussi été frappé.

Polémique chez **Ed** car même si il y avait un vigile, la réaction de la direction a été très moyenne.

Personne ne s'est déplacé, tout s'est fait par téléphone.

La CFDT a dû passer quelques coup de fil pour être bien certains que la direction avait déclaré l'accident du travail et qu'elle avait déclenché l'assistance psychologique (ce qui n'avait pas été fait).

Il n'est pas certain que sans notre intervention la direction aurait fait le nécessaire, pour preuve la direction attendait la salariée le lendemain à son poste de travail.

La CFDT demande que la "violence au travail" soit le thème prioritaire de la commission santé.



Agression à Carrefour Nice Lingostière !

Le 10 août au soir à 21 heures, une caissière en poste à la caisse rapide a été agressée physiquement par un client irascible alors qu'elle avait fermé sa caisse et faisait sa recette. Elle a subi des insultes et reçu un article au visage. Le service de sécurité est intervenu et la police a arrêté le client.

La caissière a dû porter plainte toute seule au commissariat alors qu'il était minuit. Personne de l'encadrement des caisses n'a pris contact avec la caissière en arrêt de travail.

Saisi par la CFDT la directeur en congés payés au moment des faits et non prévenu de cet incident (!) a reconnu la carence des responsables du service caisses. Il a fait intervenir la cellule de soutien psychologique. Il a pris contact avec la caissière pour la soutenir en ces moments difficiles. Bonne réaction sauf qu'il s'était déjà écoulé 15 jours depuis les incidents.

Si cette caissière a bien bénéficié de la formation SOS Conflit pour apprendre à gérer les relations avec les clients on peut le constater qu'une formation n'est pas suffisante.

Dés le mois de juillet la CFDT avait demandé la mise en place d'un groupe de travail après l'agression survenue contre un employé du bazar,

A la suite de cet incident un groupe de travail au niveau des caisses, auquel participe les élus CFDT, a été mis en place afin d'envisager des mesures de prévention et pour que les caissières puissent exercer leur métier en toute sécurité.



O Le CHSCT vous protège

Le 19 octobre 2004 à **Anglet** sans consultation du CHSCT La direction fait procéder à un démontage du four du laboratoire de la boulangerie installé en 1982.

Les salariés viennent trouver les délégués CFDT pour les informer qu'ils travaillent dans des conditions inacceptables.

Les élus CHSCT constatent que les salariés et ceux des entreprises extérieures travaillent sans aucune protection. Ils mettent un droit d'alerte puis devant l'attitude passive de la direction un droit de retrait.

Photos à l'appui l'inspecteur du travail est alerté et les élus demandent, que toute la fabrication du pain et de la pâtisserie soit détruite. Après maintes difficultés la direction accède à cette demande et ferme la boulangerie tout en maintenant le salaire, des employés.

Le même jour la direction fait enlever le four .

La CFDT souponnant que le four contient de l'amiante mandate un huissier pour faire un constat. Des

prélèvements. sont envoyés a la CRAMA pour expertise d'amiante. Résultat présence d'amiante en grande quantité.

Lors de la réunion du CHSCT en présence de l'inspecteur du travail, plusieurs questions sont posées à la direction, les réponses données par celle ci ne correspondent en rien aux éléments réelles.

En janvier la CFDT fait de nouveau intervenir un huissier pour constater que le four est toujours à la casse en plein air bien qu'il contienne de l'amiante alors que la direction l'avait soit disant fait enlever .

Plainte de la CFDT

En mars 2005 une plainte est déposée auprès du procureur de la République. Une enquête est actuellement en cours

La CFDT a déposé plainte pour :

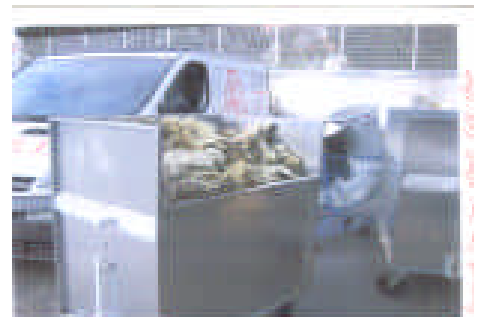
- Absence de consultation du CHSCT à une opération ayant pour effet d'exposer des salariés à des risques particuliers, en l'occurrence à l'amiante, faits prévus et réprimés par les articles L230-2, L 236-1 et suivants du code du travail et L 263-2 du code du travail.

- Exécution de travaux sans

établissement d'un plan de prévention et au mépris de toutes les règles de protection impliquant notamment la fermeture de l'établissement, ayant eu pour effet d'exposer les salariés ayant participé au démontage, à l'enlèvement et au transport du four, ainsi que les salariés dans le magasin Carrefour; à des risques particuliers, en l'occurrence à l'amiante.

- Faux et usage de faux caractérisés par la production du document.

Il aurait été plus avisé de jouer la transparence et la sécurité du personnel. Avec l'amiante on n'a pas le droit à l'erreur. La direction aurait dû agir de concert avec le CHSCT et non l'inverse. Résultat un procès pour faire respecter le droit à la santé de tous.



Santé au travail : les accidents graves et les maladies professionnelles sont en forte hausse .

Le ministre des relations sociales a rappelé "que le premier droit du salarié est celui à la santé"



Trois fédérations du commerce appelées à harmoniser leurs mesures de sécurité en magasins

La Commission de Sécurité des Consommateurs (CSC) a mis en garde la Fédération du Commerce et de la Distribution, la Fédération des Magasins de Bricolage et celle du Jardinage contre les risques liés au chutes d'objets.

Selon un avis du 15 septembre, la CSC, des progrès restent à faire en matière de sécurisation des étagères et gondoles, de présentation des objets lourds et de signalisation des zones nettoyées. Elle appelle aussi les pouvoirs publics à saisir l'Afnor en vue de définir une norme d'exploitation des magasins, en concertation avec les professionnels.

O Rentrez chez vous !

C'est par ces mots que furent accueillis les salariés d'Anglet (Bayonne) quand voulant prendre le travail ils apprirent qu'un incendie s'était déclaré dans un atelier du magasin dans la nuit du 20 février 2002

A la reprise du travail la direction invite les salariés à récupérer ces deux jours sur leur temps de repos ou de congés..

En désaccord et à l'invitation de la CFDT 170 salariées, débrayent.

Devant ce fort mécontentement la direction décide de payer royalement une demie journée.

Toujours en désaccord 38 salariés vont devant les prud'hommes pour demander le paiement des deux jours de fermeture de l'entreprise.

Le 26 juin 2003, les prud'hommes donnent tort aux salariés.

La CFDT avec les salariés portent l'affaire devant la cour de cassation.

Le 30 septembre 2005, trois ans après les événements la cour casse et annule, dans toutes leurs dispositions, les jugements rendus par le conseil de prud'hommes de Bayonne

Condamne le société SOGARA France aux dépens.

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, condamne la société SOGARA France à payer aux salariés la somme globale de 2550 euros. A suivre !

O Minoration des prix

Un salarié adjoint au chef du rayon boucherie, est licencié pour avoir passer en caisse une barquette contenant du "beefsteack" à un prix normalement affecté au "bourguignon".

Cela constitue, pour l'employeur, une indécatesse qui justifie un licenciement pour faute grave.

Censurant la décision de la Cour d'appel de Chambéry, la cour de cassation estime qu'il n'y a pas

vraiment là de faute grave : " qu'en statuant ainsi, alors que la seule minoration du prix d'un morceau de viande, ne pouvait suffire à constituer une faute grave de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, la cour d'appel a violé les textes susvisés "

Achetez Carrefour et devenez un monstre hideux

Attention au monstre colleur d'affiches.



Récemment vu à la station RER St. Michel, la publicité carrefour probablement la moins attractive de ces dernières décennies. D'après les informations de Parisist, la fille dans le coin inférieur droit de l'affiche était parfaitement normale avant d'enfiler une paire de jeans -- très branchée -- Rica Lewis et de se transformer en monstre hideux (mais au demeurant très souriant).

Et on peut aussi noter une dose de cruauté supplémentaire puisque dans le coin opposé, on peut apercevoir que la soudaine difformité du mannequin fait bien marrer ses collègues. Monde impitoyable.

Ndlr: Un bog où on traque les affiches

O Quelques réponses de réunion des délégués du personnel ou banalités quotidiennes

Suite à la dernière (et première pour les nouveaux élus) réunion de Délégués du Personnel on peut retenir (entre autre) :

- Que les caissières photos doivent d'abord être à la caisse et, si elles ont le temps, faire du remplissage de rayon.
- Que les bennes à cartons les moins endommagées vont être réparées
- Que les quais seront correctement éclairés
- Que si le matériel caisses est changé on fera le possible pour que les caissières aient suffisamment de place
- Que si c'est accordé dans le budget 2006 la cabine station sera entièrement refaite
- Qu'il y aura toujours une caissière à la station. Toutes les pompes ne seront pas libre-service.
- Que la propreté des toilettes sera assurée si chacun y met du sien



O Le coup de gueule de Michel-Edouard

Gag ou manip : pour qui « roule » Challenges

Mes adhérents et moi-même sommes longtemps restés interloqués à la lecture d'une note publiée sur le site internet de l'hebdomadaire Challenges le 15 septembre 2005: « La grogne monte chez Leclerc ». Un gag ? Une manip ? Une erreur d'enseigne ?

Croyez-moi, ça sent le coup fourré.

Pour l'analyste signataire, les patrons de magasin « estiment qu'ils ne se sentent pas obligés de baisser leurs prix, comme le veut Michel-Edouard Leclerc ».

Le démenti n'a servi à rien. Et voilà, c'est parti...sur BFM, etc... Du délire !

J'ai fait mon enquête. La note boursière existe bien. Elle est rédigée par un analyste de Fideuram Wargny. Cette banque est récidiviste. **En juin dernier, elle soutenait déjà les initiatives de Carrefour qu'elle valorisait par rapport à Leclerc.**

La rédaction de Challenges (qui, la semaine dernière, **saluait la performance de Carrefour sans parler de la nôtre**) aurait pu s'interroger sur cette concomitance.

Michel-Edouard Leclerc Extrait de son blog

Ndlr: on croit rêver, qui manipule qui ?



O Diversité

La CFDT signe un accord diversité dans l'entreprise CASINO

La CFDT, à l'initiative de cet

accord, démontre sa volonté et son attachement à lutter contre toutes formes de discrimination à l'embauche mais aussi tout au long du déroulement de carrière professionnelle des salariés du groupe CASINO.

Cet accord, unique à l'heure actuelle, permettra d'identifier et de corriger les cas de discriminations pouvant apparaître et ce quelles qu'en soient les origines.

Carrefour bien que signataire de la charte de la diversité n'a toujours pas répondu à notre demande de concrétiser ses engagements. Nous avons adressé l'accord Casino à la direction histoire de leur donner des idées.

O Emily

Il s'agit d'un placement financier proposé par le groupe



Casino à tous les salariés.

- un placement volontaire
- L'investissement est garanti (même si l'action baisse, vous ne perdrez pas d'argent)
- C'est une possibilité d'Épargne, à ne pas confondre avec de la rémunération.

Cette opération est limitée dans le temps : du 14 au 31 octobre 2005..

Carrefour, au lieu de suivre la CFDT qui propose une distribution d'action gratuite à la sortie de Carrefour 2000 (épargne mondiale) déblocable en février 2006, nous écrit pour nous dire qu'il ne faut rien attendre de plus pour ce placement si vanté lors de sa mise en place.

Casino propose au même moment un système similaire à ses salariés sauf que là ils ont la garantie de recevoir 2,8% d'intérêt par an. Chercher l'erreur !



A l'appel de la CFDT et de la CGT des actions de débrayage ont été menées par le personnel des magasins Auchan de la région Nord-Pas de Calais qui dénoncent l'échec des négociations salariales et les restructurations et suppression d'emplois.



Grève le 10 novembre dans les magasins Auchan pour la prime de progrès et contre les restructurations

ARRETS DE LA COUR DE CASSATION

Travail de nuit

Si vous avez travaillé entre 21 h et 22 h ou entre 5 h et 6 h durant la période du 10 mai 2001 au 30 juin 2002

La cour de cassation considère que vous auriez du être rémunéré, pour ces heures, à 30 % comme toute heure de nuit à cette époque.

Cela n'a pas été le cas puisque Carrefour n'a pas majoré ces heures.

Vous pouvez donc prétendre à un rappel de salaire .

Si vous voulez agir en justice pour obtenir votre complément de salaire, vous avez jusqu'en mai 2006.

En effet, la prescription sur les salaires est de 5 ans.

Pour plus d'infos:

Hyper n° 97/02 du 02/07/2002

Hyper n°84/01 du 07/09/2001



O Chronologie

Avant juillet 2002 la Convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire définissait le travail de nuit comme le travail effectué entre 22 heures et 5 heures. Elle prévoyait l'attribution d'une majoration salariale pour cette période de travail de nuit

Avant juillet 2002 Le titre 16 travail de nuit des accords Carrefour prévoyait que tout salarié travaillant habituellement ou occasionnellement de nuit aura droit à une majoration de 30% de son salaire pour les heures effectuées de nuit. Cette majoration sera portée à 60% si le travail occasionnel de nuit est demandé par l'employeur le jour même de son exécution.

Le 9 mai 2001 une loi article 17-VI devenu l'article L. 213-4 du Code du travail définit le travail de nuit comme étant celui accompli entre 21 heures et 6 heures du matin. Il prévoit le cas échéant l'attribution aux travailleurs de nuit d'une contrepartie sous forme de compensation salariale. La loi donne un an aux partenaires sociaux pour trouver un accord.

Le 1er mai 2002, la Convention collective de Branche considère de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

Le 1er juillet 2002 suite aux réunions paritaires plénières des 30 avril et 27 juin 2002, un nouvel accord sur le travail de nuit est conclu chez Carrefour. Le titre 16 : Travail de nuit est modifié:

Constitue un travail de nuit tout travail effectué dans la plage horaire définie par la Convention collective de Branche (soit, au 1er mai 2002, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures).

Les heures travaillées entre 21 heures et 22 heures et celles travaillées entre 5 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration de 10% à compter du 1er juillet 2002.

Les heures travaillées entre 22 heures et 5 heures continueront à bénéficier des

majorations prévues par les dispositions conventionnelles précédentes, à savoir :

- 30% de majoration pour les heures effectuées habituellement ou occasionnellement dans cette plage horaire,

- 60% de majoration si le travail occasionnel dans cette plage horaire est demandé le jour même de son exécution.

O Questions ?

Les majorations conventionnelles prévues avant mai 2001 sont elles applicables, à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 9 mai 2001, au travail effectué entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures ?

Entre le 10 mai 2001 et le 1er juillet 2002 Carrefour maintient la majoration pour travail de nuit que pour l'horaire de nuit de 22 heures à 5 heures.

Jusqu'en mai 2002 la convention collective n'a prévu aucune majoration pour travail de nuit entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures. Idem pour carrefour jusqu'en juillet 2002.

O Décision de la cour de cassation

Pour la cour de cassation la nouvelle définition du travail de nuit, donnée par l'article L. 213-1-1 du Code du travail, devait s'appliquer immédiatement à raison de son caractère d'ordre public.

De bon droit les compensations financières prévues par l'accord collectif, plus favorable que la loi, devaient ainsi s'appliquer immédiatement.

Les salariés auraient donc du toucher une majoration pour les heures accomplies entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures .

Pour la cour de cassation cette majoration devait être de 30% vu l'ancien accord.

Elle condamne donc l'employeur à payer aux salariés des rappels de majoration pour travail de nuit.

ARRETS DE LA COUR DE CASSATION

Carrefour condamné pour marchandage

Du personnel, mis à disposition par les fournisseurs, met en rayon les produits dans les linéaires.

8 ans (!!) après les faits la justice rend un jugement exemplaire.

Carrefour écope d'une amende de 60 000 euros pour avoir usé de prêt illégal de main-d'oeuvre à but lucratif.

A mettre en parallèle avec le délit de marchandage en attente de procès à Perpignan



Carrefour France n'échappe pas à l'amende de 60 000 E dont il écope pour infraction aux articles L. 125-1 et L. 125-3 du Code du travail. À

savoir pour délit de marchandage ou participation à une opération de prêt illicite de main-d'oeuvre.

Les 1er novembre et **10 décembre 1997**, la direction départementale du travail de Chambéry contrôle les hypers Carrefour de **Chamnord et de Bassens**. Les inspecteurs auditionnent des personnes occupées à mettre en rayons les produits. Certaines déclarent ne pas être des salariés de Carrefour, mais des employés d'entreprises extérieures dites de merchandising, qui les mettent à disposition du distributeur pour effectuer cette tâche. Elles travaillent dans les mêmes conditions que les salariés de l'enseigne, sont sous l'autorité des chefs de rayon, et remplissent les linéaires de produits de marque Carrefour et d'autres marques pour lesquelles elles n'ont pas été embauchées à l'origine. En fait, elles remplacent du personnel Carrefour absent.

Par le biais de sociétés de merchandising qui recrutent, emploient (à temps partiel) et rémunèrent du personnel, certains fournisseurs de Carrefour mettent à sa disposition de la main-d'oeuvre pour installer leurs produits en linéaires. Des conventions commerciales négociées au niveau national encadrent la pratique. Le personnel cumule les contrats avec les marques, leurs heures sont effectuées en magasins sous le contrôle du chef de rayon. Il effectue le même travail que les salariés de Carrefour, mais à un moindre coût pour lui. Les directeurs de magasin ne contestent pas la pratique, mais expliquent que l'usage est ancien dans la distribution, et que les fournisseurs de produits marketés en sont à l'origine. L'idée est d'optimiser leurs linéaires et la rotation de leurs produits.

Pouvoir de direction

« Les tâches auxquelles sont affectés les salariés mis à disposition n'ont aucune spécificité et relèvent de l'activité normale et permanente de Carrefour, note la cour d'appel de Chambéry le **9 octobre 2003**. Cette pratique s'analyse en une fourniture de main-d'oeuvre.

En faisant supporter à des entreprises extérieures la rémunération des personnels mis à disposition, Carrefour retire de cette opération un avantage financier indiscutable. En effet, agissant ainsi, il diminue sa masse salariale, échappe au paiement des taxes, charges et impôts divers assis sur les salaires, minore sa contribution aux dépenses de fonctionnement de son comité d'entreprise. [...] De surcroît, ces personnes perçoivent, à qualification équivalente et emploi de même nature, un salaire inférieur à celui des salariés Carrefour et ne bénéficient ni des primes ni des dispositions conventionnelles. Cette pratique s'analyse donc bien en une opération de fourniture de main-d'oeuvre à but lucratif. »

Pourtant, s'insurge Carrefour en cassation, le délit de marchandage suppose qu'une entreprise exerce les prérogatives de l'employeur sur les personnes mises à disposition par une autre entreprise, ce qui veut dire un lien de subordination. Or, la cour d'appel ne constate pas que Carrefour disposait d'un véritable pouvoir de direction sur ces salariés.

Cet argument ne fait que remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fond, expédie la Cour de cassation. Sans contradiction ni insuffisance, ils ont déduit du dossier que « **la mise à disposition de salariés dits marchandiseurs, occupés à placer les produits dans les rayons des deux magasins exploités par Carrefour, dissimulait en réalité une opération illicite de prêt de main-d'oeuvre à but lucratif** ».

Cass. crim. 15.2.2005, n° 04-80806 09/06/2005

Pour plus d'informations:

Hyper n°146/04 du 19/02/2004

Hyper n°102/02 du 16/09/02



Le drame de Spectrum/Shahriyar au Bangladesh

Extrait de la réponse de Carrefour

"Il n'est pas dans les habitudes du Groupe Carrefour de se protéger derrière sa stricte responsabilité légale. Carrefour travaille à l'amélioration des process impliquant les hommes, mettant tout son poids et son rôle de leader au service des grandes causes et de l'application des grands principes comme ceux de l'OIT à travers la charte fournisseurs.

Ses actions, Carrefour les exécutent quotidiennement, sans renfort médiatique et sans récupération marketing, et ne sont pas mises en place uniquement ponctuellement en réponse défensive, lorsque l'actualité et les médias se focalisent sur certaines actualités."

Développement durable

Retour sur le drame de l'usine Spectrum au Bangladesh qui fit des centaines de victimes.

L'usine Spectrum/Shahriyar au Bangladesh. (voir hyper n°204/05 du 27/06/2005) produisait des articles de jersey pour le compte de distributeurs européens dont Carrefour.

Le lundi 11 avril suite à l'explosion d'une chaudière l'édifice de 9 étages s'écroule faisant 64 morts et une centaine de blessés. 5 000 travailleurs se retrouvent sans emploi.

Une polémique s'est engagée sur la responsabilité des donneurs d'ordre dont Carrefour.

La CFDT et **Collectif de l'éthique sur l'étiquette** sont intervenus auprès de la direction Carrefour lui demandant d'assumer ses responsabilités morales. ils désirent poursuivre avec l'entreprise un dialogue constructif sur la prise en charge **réelle** de la responsabilité sociale.

La CFDT demande à ce que les syndicats soient mieux associés à la démarche développement durable de l'entreprise.

Par la voix de **Roland Vaxelaire Directeur Qualité, Responsabilité et Risques du groupe** la direction nous a fait une longue réponse et a écrit à chaque personne ayant adressé la carte CFDT.

La CFDT revient sur cette action rappel-



lant les principes de son intervention qui va au delà de l'affaire Spectrum et entend faire avancer dans l'entreprise l'idée de la responsabilité sociale de l'entreprise dans le monde.

Cartes pétitions

Depuis juillet, des cartes-pétitions circulent à destination des responsables Carrefour. L'enjeu est d'obtenir de Carrefour une évolution de ses pratiques en matière de responsabilité sociale.

La CFDT associe les salariés en les appelant à signer la carte-pétition et utilise le cadre revendicatif interne des instances représentatives de Carrefour : comité de groupe et comité de groupe européen.

« L'entreprise n'est pas restée inerte à



la suite du drame, indique **Sylvain Macé, délégué central CFDT de Carrefour Hypermarché**.

La direction a ainsi répondu, lors du dernier comité de groupe, que les responsables locaux de l'enseigne avaient pris des contacts pour verser des aides en nature aux familles des victimes. Il s'avère par ailleurs que le groupe auquel appartient Spectrum avait été audité favorablement, conformément à la charte sociale de Carrefour. Malheureusement, l'audit, dont l'entreprise n'a pas communiqué le contenu, ne concernait pas l'état du bâtiment », précise le délégué. Carrefour dit avoir depuis remédié à cette impasse.

Les enquêteurs, mandatés par des ONG après la catastrophe, ont fait apparaître également chez Spectrum de nombreux manquements à la sécurité, aux conditions de travail et à la législation locale du travail.

« le cas de Carrefour pose une fois encore le problème des méthodes et des portées réelles des chartes sociales et autres codes de conduite. C'est par le

dialogue social permanent que ces dispositifs seront réellement fiables et pérennes ».

On perçoit ainsi l'enjeu de la négociation menée par l'équipe CFDT de Carrefour, alliée à la pression de la campagne du collectif De l'éthique sur l'étiquette et du réseau européen dont il fait partie.

« L'opportunité se présente, pour Carrefour, de changer ses méthodes avec ses fournisseurs du Sud », indique le délégué central.

La responsabilité sociale à l'épreuve des faits

Le cas Carrefour permet d'avancer dans la réflexion sur la prévention des violations des droits sociaux dans les pays producteurs.

L'expérience montre que, sans partenariat syndical, les chartes sociales restent notoirement inefficaces face aux systèmes de sous-traitance en cascade et aux politiques d'achats des grands groupes occidentaux dans les pays fournisseurs.

Carrefour se targue de développe-

ment durable et d'engagements sociaux. En 2000, le groupe a signé une déclaration avec l'Uni (Union internationale des Services).

Pour autant, le distributeur, qui associe la FIDH (Fédération internationale des droits de l'homme) dans son système de vérification des conditions sociales, a jusqu'ici refusé d'impliquer les syndicats du groupe.

Les limites des chartes sociales.



« Le cas Carrefour paraît exemplaire et illustre bien le manque d'efficacité des politiques de prévention menées jusqu'ici

par les grands donneurs d'ordre, observe l'un des animateurs du collectif De l'éthique sur l'étiquette.

Les audits Carrefour semblent avoir impliqué des syndicats locaux et les relais de la FIDH au Bangladesh. On touche donc aux limites du système tel que le pratiquent bon nombre de grands

Nom - Prénom : Date :
Adresse postale :

Messieurs,

Carrefour a fait fabriquer des t-shirts dans l'usine Spectrum qui s'est effondrée le 11 avril 2005 au Bangladesh, entraînant de lourdes pertes humaines. Depuis, les victimes et les syndicats se mobilisent pour faire valoir leurs droits.

Je pense que Carrefour doit assumer pleinement sa responsabilité sociale et prendre d'urgence des initiatives concrètes concernant :

- la participation aux fonds d'assistance et d'indemnisation gérés par des organisations locales sur la base d'un recensement complet et transparent des personnes concernées ;
- le paiement par votre fournisseur des salaires et indemnités de rupture dus aux 5 000 travailleurs qui se retrouvent sans emploi, et le reclassement de ces travailleurs auprès de vos autres fournisseurs ;
- votre participation à un programme concret assurant la sécurité des travailleurs et le respect des mesures de prévention dans ce secteur industriel.

Ce drame démontre à mon sens l'insuffisance de votre système de contrôle actuel et la nécessité de revoir vos pratiques d'achat, de faire preuve d'une plus grande transparence et d'associer à vos démarches les organisations représentatives des travailleurs.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.

Signature :



PARTICIPEZ A NOS CAMPAGNES

Si cette démarche vous intéresse, retournez ce formulaire à :
Réseau-Solidarité de Peuples Solidaires
10, quai de Richemont 35000 RENNES

NOM :

Prénom :

Adresse :

Je souhaite :

- ☐ participer aux prochaines campagnes de lettres du Réseau-Solidarité (5 par an)
- ☐ recevoir davantage d'informations sur le Réseau-Solidarité.

Signature :

Pour en savoir plus

- Tous les éléments de la campagne et la lettre à envoyer à Carrefour sont disponibles sur le site du collectif : www.ethique-sur-etiquette.org/

- Consulter notre rubrique spéciale sur les précédentes campagnes et l'action de la CFDT

www.cfdt.fr/actualite/inter/dossier/mondia/ethique/ethique.htm

La responsabilité sociale de l'entreprise

groupes attachés à la responsabilité sociale. Sans dialogue social établi et sans la négociation de ces dispositifs avec les organisations de travailleurs et les ONG, les chartes sociales et autres codes de conduite restent la plupart du temps des vœux pieux. »

Une action syndicale mieux ciblée au sein du collectif

On peut imaginer que les syndicats des grands groupes participent aussi à certains audits.

« Le moment est venu, pour Carrefour, qui prône “ le commerce solidaire respectueux des droits de l’homme et de l’environnement ”, de s’engager avec d’autres acheteurs européens sur un vrai programme d’amélioration des conditions de travail chez les fournisseurs. »

Pour la première fois dans l’histoire du collectif, les organisations syndicales membres accompagnent la campagne lancée par les ONG. « L’action est ainsi mieux ciblée et le relais dans l’entreprise se place dans le cadre du dialogue social. La campagne permet de mettre la pression sur la négociation interne des conditions sociales de la sous-traitance », explique le secrétaire confédéral CFDT.

Le dialogue social permanent, encadré par un accord de groupe, permettrait, par des engagements réciproques, de contraindre l’entreprise à plus de transparence et de prévenir durablement les abus sociaux. C’est bien l’objectif poursuivi par la CFDT, qui négocie et signe des accords-cadres de responsabilité sociale chez EDF, Renault ou Rhodia. »

La réflexion se poursuit au sein du collectif qui, par ailleurs, observe de près, les négociations du projet de certification sociale ISO 26000, pour lequel le cadre référentiel peine à être élaboré.

Responsabilité Sociale des Entreprises

La notion de Responsabilité Sociale des Entreprises est liée à l’application aux entreprises du concept de développement durable qui repose sur trois piliers (économique, social et environnemental).

La RSE signifie qu’une entreprise doit non seulement se soucier de sa rentabilité et de sa croissance, mais aussi de ses impacts environnementaux et sociaux. Elle doit aussi être plus attentive aux préoccupations de ses parties prenantes : salariés, actionnaires, clients, fournisseurs et société civile dont les ONG sont les porte-paroles.

Dans le domaine social et au niveau mondial, le développement durable est une notion qui recouvre des problèmes de développement (lutte contre la faim, pour l’accès à l’eau...), des questions de santé (quels moyens de recherche et de traitement affecter à quelles maladies ?) et de conditions de travail.

Dans quelles conditions d’hygiène et de sécurité travaillent les sous traitants des pays du Sud et comment sont-ils rétribués ? Comment lutter contre le travail des enfants, comment améliorer la formation des salariés et leur diversité ?

Ce sont ces questions que la CFDT entend poser et trouver des réponses avec l’entreprise.

Créé en 1995, le collectif De l’éthique sur l’étiquette regroupe aujourd’hui 44 associations de solidarité internationale, syndicats, mouvements de consommateurs et associations d’éducation populaire. Le comité de pilotage est composé de : Association Léo Lagrange pour la Défense des Consommateurs, CCFD, CFDT, CLCV, Fédération Artisans du Monde, Peuples Solidaires .

De nombreuses campagnes de sensibilisation ont été menées par le collectif



Le travail, histoires d'en rire

« Il faut rire de tout. C'est extrêmement important. C'est la seule humaine façon de friser la lucidité sans tomber dedans. »

Pierre Desproges

« Je me presse de rire de tout, de peur d'être obligé d'en pleurer. »

Pierre-Augustin Caron de Beaumarchais

« Le travail éloigne de nous trois grands maux : l'ennui, le vice et le besoin »

Voltaire



Spécial DRH

Un jour, alors qu'elle marchait dans la rue, une femme « DRH » à qui tout réussit, est tragiquement heurtée par un autobus et meurt.

Son âme arrive au Paradis où elle est accueillie par Saint Pierre.

« Bienvenue au Paradis » dit Saint Pierre. « Mais avant de vous installer ici, il semble que nous ayons un problème. Voyez-vous, c'est plutôt étonnant, mais nous n'avons jamais eu de femme « DRH » jusqu'ici et nous ne sommes pas tout à fait sûrs de ce que nous devons faire de vous.

« Aucun problème, laissez-moi simplement entrer » dit la femme.

J'aimerais bien mais j'ai des ordres qui viennent d'en haut. Ce que nous allons faire, c'est vous laisser passer un jour en Enfer et un jour au Paradis et ainsi vous pourrez choisir où vous voudrez passer l'éternité.

Je pense que j'ai déjà fait mon choix...Je préfère rester au Paradis » dit la DRH.

« Désolé, mais nous avons des règles... ».

Et ainsi Saint Pierre emmena la DRH dans un ascenseur qui descendit en Enfer.

Les portes s'ouvrirent et elle se retrouva sur le green d'un terrain de golf magnifique. Un peu plus loin, il y avait le country club et devant, tous ses amis bien habillés qui l'acclamèrent. Ils s'approchèrent, l'embrassèrent et parlèrent du bon vieux temps. Ils firent un excellent parcours de golf et, le soir, allèrent au country club où ils dégustèrent un excellent homard. La femme rencontra le Diable qui est réellement quelqu'un de charmant et elle passa un merveilleux moment à raconter des histoires et à danser. Elle passa un si bon moment

qu'avant qu'elle ne s'en rende compte, il était temps de partir. Tout le monde lui serra la main, lui dit au revoir et elle monta dans l'ascenseur.

Celui-ci retourna au Paradis et elle retrouva Saint Pierre.

« Maintenant, vous allez passer un jour au Paradis » dit-il.

Elle passa ainsi les 24 heures suivantes allongées paresseusement sur les nuages à jouer de la harpe et à chanter. Elle passa un si bon moment qu'avant qu'elle ne s'en rende compte les 24 heures étaient passées et Saint Pierre était de retour pour l'emmener.

« Alors, vous avez passé un jour en Enfer et un jour au Paradis. Maintenant, vous devez choisir pour l'éternité » dit-il.

La femme réfléchit un instant et répondit : « Et bien, je n'aurais jamais cru que je dirais ceci, le Paradis est vraiment bien mais je crois que je me plairai plus en Enfer ».

Alors Saint Pierre l'escorta jusqu'à l'ascenseur et elle descendit de nouveau en Enfer. Quand les portes de l'ascenseur s'ouvrirent, elle se retrouva dans un paysage désolé, plein d'immondices, elle vit ses amis vêtus de haillons ramassant les saletés. Le Diable vint vers elle et l'accueillit.

« Je ne comprends pas, balbutie la femme, avant-hier j'étais ici, il y avait un parcours de golf et un country club, nous avons mangé du homard, nous avons dansé et nous nous sommes bien amusés. Maintenant, c'est un désert jonché d'immondices et tous mes amis sont misérables ».

Le Diable la regarda et sourit :

« Vous êtes DRH, vous devriez connaître le principe ! Hier nous vous recrutions, aujourd'hui, vous faites partie du personnel ! ».

info@istravail.com

07- Positivons

Je suis assez
négatif en ce
moment



La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !