

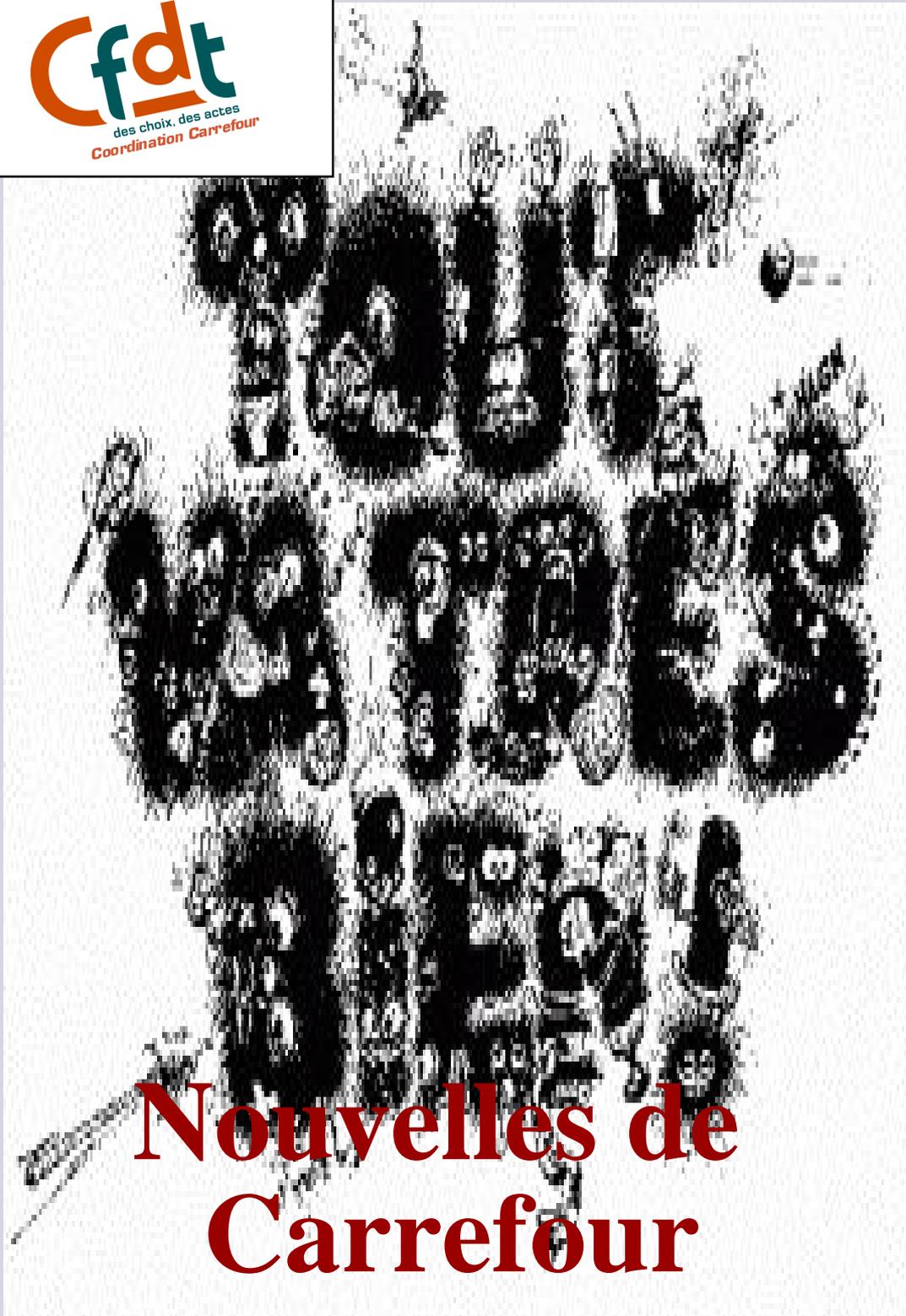
# L'Hyper !

N° 223/06

16 septembre  
2006

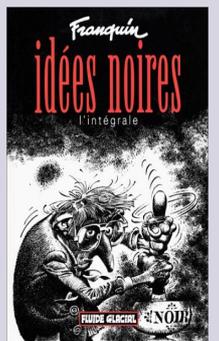
24 pages

**Cfdt**  
des choix, des actes  
Coordination Carrefour



## Nouvelles de Carrefour

<http://www.cfdt-carrefour.com> E. Mail: [cfdt.carrefour@online.fr](mailto:cfdt.carrefour@online.fr)



## Sommaire et indices

### ▼ Ouverture

Sommaire et indices **page 02**

Ca plane pour eux ! **page 03**

### ▼ La pause

Salle d'attente **page 04**

### ▼ A l'affiche

Grève à St Egrève **page 05**

Une bien triste nouvelle **page 06**

### ▼ Dans les coulisses

Actualités syndicales **page 07**

### ▼ Emplois

Restructurations **page 15**

### ▼ Encadrement

Rémunération **page 18**

### ▼ Economie

Résultat 1er semestre 2006 **page 19**

### ▼ Vos droits

Contrôle médicaux et autres **page 21**

### ▼ Le kiosque à journaux

Nouvelles d'ici et de là **page 23**

*Sous le titre "Dans les coulisses" nous rassemblons toutes les informations que nous adressent les sections syndicales CFTD du groupe.*

*Bien entendu les sections sont confrontées aux problèmes de chaque jour et ceci se ressent dans ces articles.*

*De plus chacun sait que les gens heureux n'ont pas d'histoire.*

*Donc notre titre pourrait être "Négatif" pour contrebalancer celui du journal "Positif" qui présente une société idéalisée.*

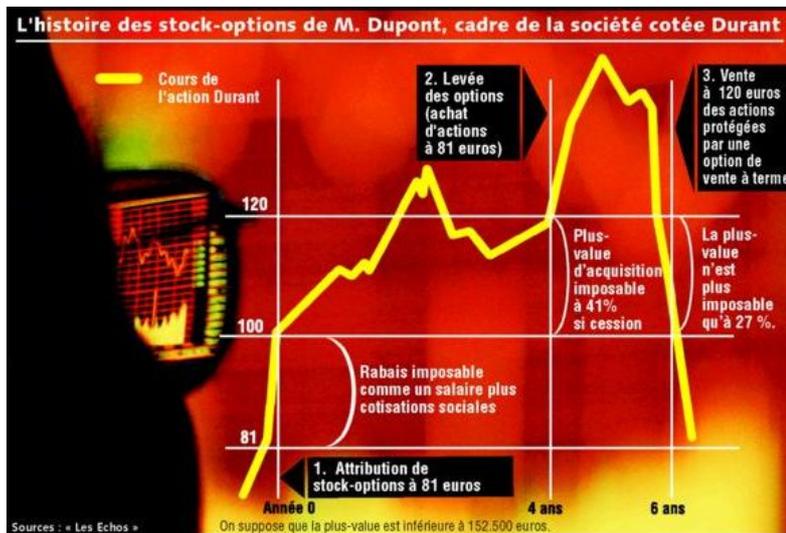
*Le climat social d'un magasin dépend beaucoup de l'approche humaine du directeur et des exigences de l'entreprise.*

*Force est de constater qu'en 2006 il y a beaucoup, beaucoup de trop de grogne et ça ce n'est pas que de la faute des directeurs.*

*En 2005 une grève générale a éclaté pour les salaires, en 2006-2007 se pourrait être une multitude d'arrêts de travail pour de meilleurs conditions de travail.*

	José Luis Duran	Jacques Beauchet	Javier Campo	José Maria Folache	Guy Yraeta	Luc Vandeveldre
Les membres du directoire et le président du conseil de surveillance						
Rémunération fixe	1 150 200€	525 000€	650 000€	600 000€	575 000€	600 000€
Bonus 2005 (versé en 2006)	354 342€	126 838€	116 793€	194 793€	172 500€	
Actions gratuites (nombre)	60 000	40 000	40 000	40 000	40 000	
Estimation du montant des actions gratuites à 40 euros	2 400 000€	1 600 000€	1 600 000€	1 600 000€	1 600 000€	
Options d'achat d'action (nb)	120 000	75 000	75 000	75 000	75 000	
Avantage en nature	Une voiture	Une voiture	Une voiture	Une voiture	Une voiture	
Avantage en nature				Loyer 7000€		
Retour de présence						75 000€

Un petit diagramme pour mieux comprendre l'hyper n°211 et les stock options



Les informations dans cette gazette sont vérifiées, si vous constatez une erreur merci de nous le démontrer nous rectifierons.

### On en parle

Anglet

Brive

Chalons en Champagne

Chartres

Evry siège

Genevilliers

Ivry/Seine

Montereau

Nice TNL

Orléans

Reims Cernay

St Egrève

St Herblain

St Malo

Trans en provence

Vannes

Villiers en Bière

### et aussi

ED

CAF

CASMF

CSF

CSIF

Hyparlot

LCM

### et toujours

Carrefour

Auchan

# Ca plane pour qui ?



*par Serge Corfa*

*La présentation des résultats semestriel 2006 Carrefour est illustrée par cette magnifique photo d'un jeune homme sur la plage qui semble mordre la vie à pleine dents.*

*On aurait aimé que se soit un employé de l'entreprise profitant de ses congés payés et heureux d'apprendre le montant de sa prime d'intéressement tombée au mois d'août.*

*Mais il semble que se soit plutôt un actionnaire de Carrefour (bien que*

*ceux rencontrés à l'AG marchent plutôt avec une canne) apprenant que le dividende 2006 serait augmenté de 25% comme l'annonce le journal des finances.*

*La photothèque Carrefour est riche de belles images hélas comme partout dans ce monde de paillettes c'est plus souvent des acteurs qui posent que des employés.*

*Il faut dire que l'entreprise excelle dans la communication au point que l'auteur de ces lignes se demandent parfois si les militants CFDT ne sont pas que des grincheux !*

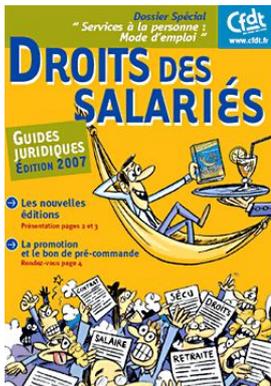
*Ceci dit le redressement de l'entreprise amène un sourire sur nos lèvres après tout Carrefour ne vit que par la qualité de notre travail .*

*Mais voilà entre la baisse des prix et l'augmentation des bénéfices il y a ce qu'on appelle la réduction des coûts et ce sont les frais de salaire, les frais généraux, les investissements qui trinquent.*

*Que des domaines où les délégués CFDT sont en première ligne.*

*Allez on garde le sourire et promis dès l'annonce de bons résultats sociaux je pose pour la photo !*

*PS: Je commence maintenant mon entraînement pour le saut ou j'attends encore un peu !!*



### L'indispensable guide des droits

Le Guide juridique 2007 est sorti. Comme tous les ans, un guide pour les salariés du privé, un autre pour les fonctionnaires et agents publics.

Comme toujours, il est bourré d'infos pratiques, juridiques, de conseils, de modèles de lettres et, comme toujours, il est mis à jour en fonction des toutes dernières nouveautés en matière de droit du travail.

Commandez votre guide auprès de votre délégué CFDT ou à votre Union régionale (tarifs spéciaux pour les adhérents CFDT).



### Le Corbeau

Henri-Georges Clouzot 1943, France

Des lettres anonymes, signées « Le Corbeau », instaurent un climat de suspicion dans une petite ville de province. Très controversé à la Libération, ce film consacre la naissance du style de Clouzot : un scénario tendu aux personnages complexes, dans une atmosphère trouble. *A revoir il passe en ce moment au pays basque !*

### Le Hold-up planétaire: la face cachée de Microsoft.

Roberto Di Cosmo et Dominique Nora

<http://www.dicosmo.org/HoldUp/HoldUpPlanetaire.pdf>.

Un livre disponible intégralement en ligne!

L'éditeur ne souhaitant plus réimprimer le livre, les auteurs ont décidé de mettre ce livre à disposition sur internet en lecture gratuite.

*Bon d'accord l'hyper est rédigé sur un Mac on ne pouvait rater ça !*



### Conciergerie d'entreprise



La direction du siège à Evry (1400 salariés dont 68% de cadres) a décidé de mettre en place une conciergerie. La société retenue est TODOTODAY (<http://www.todotoday.fr/>).

Cette société propose pressing, cordonnerie, retouches, coiffure, esthétique, massage, manucure, soins du visage, épilation au sein même de l'entreprise.

Des services à domicile comme garde d'enfants, sorties d'écoles, soutien scolaire, aide aux personnes âgées handicapés ou dépendante, garde malade, assistance administrative sont aussi proposés.



### Foire aux vins

Une bonne idée de la section de Chalons en Champagne

*La direction met en place des dégustations de vin pour les meilleurs clients pass au rayon vin dans l'année donc très peu de salariés, j'ai décidé avec*

*Le CE a majorité CFDT a décidé de mettre en place vendredi à partir de 11 heures une dégustation de vin, de la foire au vin évidemment, pour l'ensemble des salariés du magasin pas une beuverie mais un verre ou deux pour permettre à ceux qui ont des moyens modeste de goûter des grands vins.*

### Grève à Saint Egrève

*Nous constatons régulièrement que les conditions de travail du personnel se détériorent fortement pendant des travaux.*

*Nous nous faisons régulièrement l'écho du mécontentement du personnel, les derniers en date Nice TNL et Epernay.*

***L'entreprise ne sait que dire "ça ira mieux demain"***

*Hors chaque année se sont une dizaine de magasins en travaux et ceci pour une durée de plusieurs mois.*

*De plus pendant les travaux la prime d'intéressement baisse et le manque n'est pas compensé même s'il est vrai l'année suivante la prime s'améliore car le magasin prend du CA sur ses concurrents (c'est le but des travaux)*

*Ceci sans embauche substantielle.*

*Il n'est que temps d'exiger qu'au niveau national des compensations financières (prime de travaux calculée selon la durée) soient intégrées dans les accords.*

*Un contrôle plus fort du CHSCT, et des investissements en moyen humain pendant les travaux doivent être mis en place.*



Depuis mardi 12 septembre 90% des employés du magasin de St Egrève (38 Isère agglomération Grenobloise) ont arrêté le travail.

Cette action de "Ras le bol" est menée après des travaux qui ont duré 8 mois avec des conditions de travail très difficiles et un mauvais rapport social.

Les grévistes reproche particulièrement:

- Le manque de respect du personnel par l'encadrement et la direction
- L'absence d'embauche pendant les travaux et après les travaux alors que la surface de vente augmente de 2000 mètres carrés.
- Le manque de considération financière après les efforts fournis.

Le jour de l'inauguration est la goutte d'eau qui a fait déborder le vase: la direction a invité de nombreuses personnalités et cadre Carrefour mais pas les salariés du magasin à qui un stylo a été remis.

Les demandes sont : des embauches, le respect du personnel et une prime de travaux.

Suite aux nombreuses rencontres avec la direction l'équipe du délégué syndical CFDT **Philippe-Claude Ebroin** a obtenu 9 embauches, des commissions sur les relations sociales.

Par contre la direction ne veut rien entendre sur la prime de travaux. Prime qui a été accepté dans d'autres magasins, suite, il est vrai, à des actions du personnel.

#### **La mobilisation continue**

D'autres magasins Hyparlo se plaignent eux aussi des conditions de travail. Si la direction n'y prend pas garde elle pourrait voir naître d'autres conflits, d'autant que les salariés vivent mal la reprise de leur société par Carrefour bouleversant ainsi leurs habitudes sociales.

*Le magasin de St Egrève, 8000 m2, ouvert depuis 1985 occupe 328 salariés. Pris en location - gérance par Hyparlo en 2001 suite à la fusion avec Promodés ce magasin est un ancien Continent. La CFDT est le syndicat majoritaire.*



## Responsable mais pas coupable ?

*Ce drame pose la question de la responsabilité de l'entreprise non pas au sens pénal, qui n'est pas notre propos, mais au sens moral.*

**Les tentatives de suicide ou morts douloureuses dans l'entreprise se multiplient et chacun se demande pourquoi ?**

*L'entreprise dégage très vite sa responsabilité évoquant les problèmes personnels de l'intéressé.*

**Nous qui vivons 35 heures par semaine, voire 60 heures pour l'encadrement, chez Carrefour savons que la vie de l'entreprise a une forte influence sur notre vie personnelle et sur notre moral.**

*D'ailleurs l'entreprise ne se gêne pas pour intervenir dans notre vie familiale nous invitant à donner nos numéros personnels ou n'hésitant pas en cas d'absence à appeler à notre domicile pour nous faire comprendre qu'il faut revenir travailler.*

*N'oublions pas non plus l'entretien obligatoire en cas d'absence même justifiée, entretiens qui sont souvent de véritable enquête sur la vie personnelle du salarié.*

*Le langage ordurier qu'utilise certains managers (même entre eux), les méthodes employés (photographier les linéaires à l'insu du salarié pour le lui reprocher le lendemain alors qu'on manque de bras) sans parler de l'usage abusive des caméras et consorts s'ajoute aux pressions.*

*Il n'en faut pas plus pour que le salarié qui tout doucement tombe dans la dépression, maladie du siècle, se retrouve acculé au geste définitif.*

**Ce n'est pas un hasard si les plaintes pour harcèlement moral se multiplient.**

**Ce n'est pas un hasard si à Saint Egrève on se met en grève parce que ras le bol de l'attitude de l'encadrement.**

*Encadrement qui lui aussi paie sa dîme sous pression continue entre sa hiérarchie et ses salariés.*

*On est dans un cercle sans fin où l'économie pèse sur l'entreprise, l'entreprise pèse sur son encadrement et au bout de la course il reste le **salarié** (cadre ou employé) qui lui n'a plus que comme échappatoire la démission, la dépression, le suicide ou la grève quand il sait encore agir collectivement.*

*Oui il faut un moral d'acier pour vivre chez Carrefour et le turn over énorme de l'entreprise (10 000 salariés la quittent chaque année) montrent que beaucoup n'aspirent qu'à la quitter.*

*Alors quand un grain de sable vient se mettre dans notre vie, on craque !*

*Non l'entreprise ne presse pas sur la gâchette du pistolet mais elle y contribue par le système qu'elle met en place au nom de la productivité.*

*Faudra t-il demain se doper aux anti dépressifs pour pouvoir supporter le monde du travail !*

**Le but n'est pas de désigner le ou les coupables mais de prendre véritablement ce problème au corps en se remettant en question sur les procédures managériales, en étant plus attentif aux désarrois de chacun.**

**Qui entendra ce message ?**



**Il était père de famille, il avait 50 ans c'était un de nos collègues du rayon boucharie d'un magasin du sud de la France.**

**Il s'est donné la mort.**

**A la demande de la section la direction a accepté qu'une minute de silence soit observée.**

**Les raisons de son geste son inconnues.**

**Il avait fait un premier courrier au directeur pour se plaindre de son manager et des conditions de travail et un second ou il s'excusait et disait que c'était d'ordre personnel**

**Les membres de la section CFDT doivent rencontrer la famille.**

*Chaque semaine pour ne pas dire chaque jour Carrefour ouvre un nouveau magasin*

*Chaque semaine pour ne pas dire chaque jour un salarié de Carrefour est agressé dans l'exercice de ses fonctions.*

*Une ouverture c'est banale et festive,*

*un passage à tabac, un braquage vous y pensez toute votre vie...*

*s'il vous reste encore de la vie !*



### Agression

Jean Pierre est chef de magasin chez ED et représentant CFDT

La semaine dernière Jean Pierre s'est fait agressé par un client qui lui a déboîté l'épaule et lui a "foutu un coup de boule" assez violent ce qui lui a valu des contusions au visage.

Les clients sont intervenus et ont maîtrisé le forcené, heureusement sinon Jean Pierre serait mort, car l'individu s'est acharné sur lui..

La police a arrêté le forcené.

Le magasin de Jean Pierre comme la plupart des magasins ED est dépourvu d'agent de sécurité ( la direction n'a pas les moyens de mettre un vigile a t'on répondu au délégué syndical central).

Jean-Pierre est actuellement en arrêt de travail et son agresseur en prison pour un mois. Quand Jean-Pierre va reprendre la direction de son magasins il n'aura toujours pas d'agent de sécurité et un fou sera bientôt en liberté.

Cela relance le débat de la sécurité des magasins ED et ailleurs où les agressions ne sont pas rares. Aucun moyen n'est mis pour sécuriser le personnel en magasin

La direction a envoyé des fleurs au domicile du délégué en signe de compassion, c'est correcte mais on aurait préféré des gestes plus concrets comme assurer la sécurité des employés .

Quand il y aura un mort dans les magasins peut être qu'ils feront quelque chose... mais ce jour là se sera trop tard !

En Belgique il n'est pas rare de rencontrer un vigile à l'entrée du magasin. Plus soucieux de la sécurité de tous en Belgique où des syndicats forts (90% de syndiqués) ?

**Que faites vous concrètement messieurs de Carrefour en France pour notre sécurité ? On aimerait vous entendre !**

### Station service Carrefour



Très tôt dans la matinée de vendredi dernier, il était quatre heures, lorsque les deux employés de l'équipe de nuit de la station service de l'autoroute se retrouvent nez à nez avec deux hommes

cagoulés et armés d'une arme de poing automatique.

À cette heure, les rideaux de la station sont baissés et seule la caisse de nuit est ouverte.

Les deux malfaiteurs seraient passés par un chemin menant à la station à travers champs, auraient enjambé le portail de derrière, et se seraient glissés à l'intérieur des locaux par le toit. Selon un employé, les deux hommes ont pénétré dans le magasin par la réserve.

Là, ils rencontrent une des deux employés de nuit et lui demandent d'aller chercher le caissier, qui est aussitôt ligoté. Sa collègue subit le même sort. Ayant récupéré les clés de la caisse et du

coffre, les braqueurs font main basse sur 400 euros et emportent un lot de tee-shirts.

Les deux employés choqués ont eu deux jours et un jour d'interruption de travail.



### Villiers en Bière

Le SCID, syndicat CFDT de la région parisienne, nous informe qu'une salariée de Carrefour Villiers en Bière accusée de vol (qu'elle nie) a subi des pressions dignes d'un terroriste.

Retenue au magasin pendant 3 heures dans une pièce sans caméra cette salariée est accusée de vol (une histoire de tickets de cantine) dans un contexte où ce sont les élus CFDT qui soupçonnent des malversations commises au CE.

Elle a été gardée à vue 9 heures dans des conditions humiliantes au commissariat de Dammarie les Lys

Une plainte a été déposée à la gendarmerie de Melun par la salariée pour séquestration abusive; plainte toujours en instruction

Le Scid convaincue de l'innocence de cette salariée appelle à une manifestation.

**LA VIOLENCE**  
C'EST PAS TOUJOURS FRAPPANT MAIS  
ÇA FAIT TOUJOURS MAL

### Nice TNL

Le magasin a eu la visite de l'Inspecteur du Travail pour vérifier si le taux horaire n'est pas en deçà des minimums sociaux par rapport à la branche d'activité.

Ce contrôle fait suite à une note interne du Ministère du Travail, suite à un contrôle par rapport à l'augmentation du SMIC (vérification sur Juin et Juillet 2006) dans le Nord sur un établissement Auchan.

**Le calcul fait par l'Inspecteur du Travail est le salaire de référence hors forfait pause.**

D'après nos informations, tous les établissements de la grande distribution devraient être contrôlés pour vérifier si le taux horaire hors forfait pause n'est pas en dessous du SMIC.

Pour l'instant il semblerait que le calcul soit fait mois par mois et pas sur la globalisation annuelle du salaire.

L'Inspecteur du Travail a pris toutes les photocopies des fiches de paye des salariés de TNL Niveau 1A, 2A, 1B et 2B.

### Chez Carrefour

Vous êtes cadre et vous chutez lourdement visage en avant sur le carrelage du magasin.

Direction les urgences de l'hôpital car on craint une hémorragie interne. Visage tuméfié mal caché derrière les lunettes noires, vous retournez au travail malgré les conseils de votre médecin.

Que croyez vous qu'il advint de la part de vos collègues cadres ?

Rien que des moqueries et des reproches sur votre absence au boulot. Vous en avez été choqué à en pleurer.

Ouf un cadre vous a soutenu !

Un mot "quels c..." nous a traversé la tête.

La cadre en question n'était pas un homme sinon d'autres visages tuméfiés auraient répondu à l'appel.

Mais si vous aviez été un homme ils ne se seraient sûrement pas permis ces réflexions !

Une attitude inadmissible qui devrait être sanctionnée !



### Et de huit !

**Après Bercy, Ecully, Montereau, Epernay, Limay, Coquelles, Chelles nouvelle section CFDT à Gennevilliers (Hauts de Seine)**

**490 salariés travaillent**

**dans ce magasin de 8465 m2**

**Au mois d'août. la CFDT a nommé Rachid Lofti délégué syndical .**

## St Herblain

Cet été, la responsable des caisses de St Herblain (près de Nantes) a décidé d'anticiper Planexa sur la ligne de caisse sans que cela soit passé en CE ou en CHSCT.

Le système Planexa permet (selon Carrefour) de :

- créer rapidement des plannings optimisés ;
- Faire des prévisions précises sur les charges salariales ;
- Motiver le personnel en produisant des plannings de travail équitables et en prenant compte les préférences de chacun ;
- Simuler les scénarios d'ouverture et de fermeture des magasins ;
- Agir dans le respect total de la législation en vigueur ;
- Limiter l'attente aux caisses et donc réduire le stress du personnel, augmenter la satisfaction client et valoriser ainsi l'image du magasin.



## St Malo

A St Malo ce système existe depuis novembre 2005 Il a été implanté avec 78 autres magasins en 2005.

Une caissière nous avait un mois après sa mise en place dressé un portrait de ce logiciel ex Ghestor utilisé chez Carrefour.

### *Quelques impressions.*

Planexa a été présenté très rapidement aux personnes concernées les caissières centrales.

Ce système permet aux personnes de la caisse centrale de gérer la ligne de caisse.

Elles peuvent prévoir le nombre de caisse à ouvrir au quart d'heure, à la demie heure et voir une ou deux heures ceci pour donner les pauses de mettre les filles à droite ou à gauche !!!!! et de voir qui est à sa caisse.

Pour que ça fonctionne correctement il faut une personne à plein temps sur l'ordinateur surtout au moment des pauses à donner car c'est elle qui doit informer Planexa de toutes les ouvertures de caisses et les fermetures.

ex : une caissière qui va en pause on la pointe sur Planexa quand elle part et quand elle rouvre sa caisse mais entre le temps ou on invite la caissière à fermer et le moment où elle ferme réellement du temps s'est écoulé. La caisse centrale n'en tient pas toujours compte car ils n'ont pas que ça à faire !! Ensuite on reproche à la caissière de dépasser ses pauses !!!!

Planexa ouvre les caisses nominativement tous les matins en fonction des paramètres entrées par la responsable (si les critères n'ont pas été oubliés).

ainsi une fille qui ne souhaite pas aller aux caisses « froides » devant les congélateurs n'ira jamais même pour les pauses car Planexa bloque son entrée dans le logiciel pour ces caisses.

A St Malo Planexa est relié au bureau de la chef et à tout moment elle peut voir ce qui s'y fait

Pour l'instant c'est un « joujou » car

s'est tout nouveau mais attention tout dépend des paramètres pré-enregistrés.

## Planexa la mort programmée des horaires îlots ?

Coïncidence ? on constate que le système des îlots caisses chez Carrefour n'est plus ce qu'il était.

A St Herblain le rôle des animatrices de caisse, n'est plus respecté. La responsable des caisses fait les horaires des étudiants, qui ainsi ne sont plus positionnés sur les tableaux magnétiques, elles changent les souhaits des hôtessees comme bon lui semble.

Les animatrices ont de moins en moins de crédits d'heures, et comment ajuster un plan de charge, alors que les pions des étudiants ne sont plus positionnés.

La formation, est délaissée.

Lors d'un CCE qui n'est pas lointain, Hélène De Oliveira responsable de la mise en place des horaires en îlot avait précisé, qu'il faut plus d'étudiants pour les fins de semaines sur la batterie de caisse.

A St Herblain on détache des étudiants pour aller en périphériques.

Les chefs de caisse essaient de faire ce qu'il veulent avec les horaires en éliminant les souhaits qui sont toujours d'actualité dans le cadre des îlots.

En décembre 2005 au comité de groupe Dominique Girard responsable nationale caisse affirmait au comité de groupe que la mise en place de Planexa n'entraînera absolument pas la remise en question des horaires en îlots. L'outil Planexa sert à mieux travailler sur la ligne de caisse.

Guy Yraeta "Vous connaissez mon

attachement aux caisses, qui rassemblent un tiers des effectifs. Nous avons fait un effort tout particulier sur Planexa. Certains magasins affichent des taux d'absentéisme inacceptables, probablement en partie pour des raisons de mauvais management.

Le module formation prévoit pour la phase 1 45 heures de formation sur Planexa/Gesthor pour les niveau VII.

Selon nos amis Belges la licence Planexa par magasin coûte 2200 euros



## Reims Cernay

### Logiciel Siriel à la déco

Il doit remplacer courant septembre les logiciels de la déco (4 différents selon les magasins) Il n'en existera plus qu'un.

C'est un outil d'édition des affiches pour les managers. Fonctions :

- La recherche d'article
- La gestion des demandes de travaux
- Le stockage temporaire des articles
- La gestion des impression.

Tous ce qui sera en catalogue sera pré imprimé au niveau national, il n'y aura plus qu'a éditer en magasin.

Pour le local chaque magasin gère.

Conséquence gain de temps à la dé-

co.

D'après le manager déco du magasin il ne devrait pas avoir d'incidence sur les heures travaillées.....

## Siège Evry

768 personnes volontaires ont participé à l'opération 3 jours magasins lancés par l'entreprise du 26 septembre au 30 décembre 2005.

But de l'opération: renforcer le lien siège/magasin, mieux connaître le coeur de métier, apporter une aide ponctuelle au magasin en fonction des besoins (et selon la CFDT préparer les esprits à la mobilité).

40% des participants avaient une expérience magasin.

61 magasins ont reçu les salariés du

siège le record étant Villiers en Bière avec 16% des venues.

Il a été suggéré de mettre en place les "3 jours du siège" .

Histoire peut être que ceux des magasins ne considèrent plus les salariés du siège comme "des planqués"

Pour 2006 l'opération est renouvelée sur 3 à 5 jours dans des périodes précises (soldes, rentrée des classes, anniversaires, fin d'année, 30 ans de la marque), le rayon destinataire étant choisi par le magasin en bref **que la venue des extérieurs soient rentables pour le magasin .**

## Vannes

**Prime d'intéressement 1.50**

## Orléans

### Orléans, magasin test sur le projet Mercure PFT.

La direction a décidé de présenter lors du CE du 12 septembre un projet d'aménagement pour les horaires de la boulangerie, pâtisserie et viennoiserie

Viennoiserie	2 {4 h à 11 h 1 {9h à 16 h	Demain objectif	{4h à 11 h {6 h à 13 h {11h à 18h
pâtisserie	3 {4h à 11 h 1 {9 h à 16h		3 {5h à 12h 1 {11h à 18h

**Conséquences:  
les ouvriers vont  
perdre une partie  
de leurs heures  
de nuit .**

Pour les employés  
ces changements

d'horaire se traduit par la perte de la majoration des heures de nuits pour certains une perte de salaires de 50 euros par mois.

Les conditions de travail ne s'améliorent pas (11 h à 18 h) et de plus les salariés dont le salaire n'est déjà pas mirobolant se voient ponctionner leurs maigres ressources.

Il y a quelque année les horaires avaient été modifiés, mais sans succès le travail ne se faisait pas correctement, la direction était revenu en arrière.

Magasin test on sait ce que ça veut dire à quand demain ce nouvel horaire dans tous les magasins ? **Economies, économies !!!**

## Ivry sur Seine

### Mercure le retour !

Le 18 juin 2004, le comité d'entreprise, à majorité CFDT, a nommé un expert pour donner un avis sur la mise en place de Mercure dans le magasin.

Carrefour France s'opposant à cette expertise, le CE a été assigné devant le Tribunal de Grande Instance de Créteil.

En mai 2006, le jugement a été rendu, et Carrefour a été débouté de sa demande au motif que Carrefour France n'avait pas intérêt à agir.

On pensait que s'en était fini, c'est mal connaître l'entreprise.

En septembre 2006, l'avocat nous informe que Carrefour a interjeté appel.

Le CE a donc immédiatement fait le nécessaire pour interjeter appel incident.

**Carrefour joue la montre espérant bien que quand le jugement arrivera les choses ne pourront plus changer !**

**A l'occasion de ce procès à venir il est intéressant que les sections syndicales posent quelques questions à la direction:**

\* Depuis la mise en place de Mercure dans les magasins, qu'en est-il de l'effectif des rayons concernés ?

\* depuis cette mise en place, y-a-t-il eu des licenciements ou autres restructurations ?

\* depuis la mise en place, quel a été l'évolution du chiffre d'affaire des rayons concernés ?

\* depuis la mise en place, quel a été le nombre d'accident de travail, est-il en évolution ?

## Anglet

### Croa, croa ou vous avez dit bizarre!

La campagne électorale bat son plein et la CFDT dérangeant, FO laminée aux deux dernières élections tentent de refaire surface.

Il faut dire que l'enjeu est de taille la durée des mandats est de 4 ans et des procès sont en cours.



Hors de bon matin que ne fut la surprise de quelques uns de trouver glissée sous la porte du local syndical FO, de la direction et de quelques bureaux une lettre anonyme injuriant les futurs candidats FO (à savoir qu'à ce jour aucune liste des candidats n'a été diffusée).

Accusant de vol, de prostitution et autres inepties les futurs candidats ou présumés tels de la liste adverse, le corbeau, bien informé, n'y allait pas avec le dos de la cuillère mêlant l'injure à la dénonciation.

Bref le profil type du corbeau qui sévit dans la France profonde !

Et bien entendu ce tissu ignominieux était signé de la CFDT ! Entrant ainsi dans l'histoire comme le premier tract anonyme signé !

Bon chacun comprendra que la CFDT n'est en rien concernée dans cette affaire et qu'elle n'approuve aucunement ce type de lettre.

Dès l'après-midi la section a d'ailleurs déposée une plainte et informée les salariés que non seulement elle ne cautionnait pas ce style mais elle le dénonçait.

Bien entendu le lendemain FO distribue un tract laissant croire que la lettre était de la CFDT.

**La CFDT, à l'aise dans ses baskets, se pose une simple question "à qui profite les méfaits du corbeau" sûrement pas à la CFDT qui n'a pas besoin de corbeau alors à qui ?**

Alors qu'à la CFDT nous décidions de nous cantonner au bilan de notre mandat et à nos propositions 2006, le lendemain FO sortait un tract mettant en cause deux élus CFDT pour avoir, crime impardonnable, dégustés des vins et petits fours lors de la soirée privée de la foire aux vins. Ils n'aimeront pas l'initiative de nos collègues de Chalons en Champagne (voir plus haut).

Tout cela est bien triste et ne vole pas bien haut . Quand on n'a pas de programme, aucun projet social il ne reste plus que la médisance et l'insulte.

Au fait et si on se faisait une petite séance de cinéma , on vous propose un bon film en pause! Mieux vaut en rire, de peur d'en pleurer...

Changez la chaîne  
Que je comprenne

Dites-moi qui est ce grand corbeau noir  
Dites-moi qui est ce grand corbeau noir



## Reims Cernay

L'agrandissement du magasin à été accepté ils passent de 7800 à 10 400 m2.

Rappelons que le magasin de Reims Tinquieux a été rénové voici quelques années.

**Prime d'intéressement à Reims Cernay 2,4%**

## Brive

*Ce magasin à lui seule une société "Hyper de la Vézère" ne bénéficie pas des accords Carrefour mais d'accords très similaires .*

Les élus C.F.D.T. de Carrefour Brive attirent l'attention sur les dégradations des conditions de travail actuelles dans le magasin.

Ceci est le ressenti des salariés et de ce que les élus constatent chaque jour et dénoncent régulièrement en réunion C.E., D.P. et C.H.S.C.T.

Nous constatons une démotivation des salariés dûe :

- aux charges de travail plus importantes avec le même nombre d'heures voir moins de bras (pas de remplacement pendant les C.P, arrêt maladie ou maternité...)

- non respect des accords dans la prévenance des changements d'horaires, des définitions de poste...

- non reconnaissance du travail effectué malgré l'investissement constant des salariés

- non respect de la personne : acharnement sur les plus sensibles, dérapage verbal, intimidation, photos des rayons...

- les arrêts maladie sont a peine tolérés, les salariés qui s'arrêtent sont mal vu par leur hiérarchie qui remettent en cause le

motif de l'arrêt

- création volontaire de conflits entre services, les salariés se demandent s'ils travaillent tous pour la même enseigne, malaise que seule la Direction semble ignorer : nouvelle procédure Carrefour : diviser pour mieux régner. Cette politique s'applique également à l'intérieur d'un même service.

- pression, harcèlement sur les managers : arrêt maladie, mutation, démission...

- aucun respect de leur vie privée, aucune amplitude de repos respectée, explosion du nombre d'heures effectué dans la semaine sans tenir compte des amplitudes horaires (travail de nuit + travail de jour : ils vivent dans Carrefour).

Cet état de fait à des répercussions sur leur comportement vis à vis des salariés qui travaillent dans leur équipe.

## Ailleurs

Chez nous, les filles (et les gars) qui ont besoin d'un samedi pour un mariage par exemple doivent poser un CP

S'il y a des repos, elles sont prioritaires mais ça reste du théorique.

Elles n'ont que 2 ou 3 samedis par an en moyenne. il faut sans cesse donner des coups de pied dans la fourmilière.

**Carrefour ? non Auchan !**

**Chez nous qui a 3 samedi par an aux caisses ?**

## Départ pour une nouvelle vie



Entrée chez Carrefour voici 30 ans Colette a choisi la date d'anniversaire de son arrivée (1er octobre) pour quitter l'entreprise.

Standardiste au siège Colette venait d'apprendre que son service allait être externalisé.

L'opportunité de devenir responsable d'un hôtel sur la RN7 se présentant, elle a sauté le pas et choisi de bénéficier des avantages de l'accord de méthode particulièrement de la possibilité d'une prise en

charge de sa formation.

Colette déléguée syndicale CFDT au siège d'Evry depuis 2002, élue brillamment au comité d'entreprise lors des dernières élections aurait pu se retrancher derrière la protection que lui accorde son mandat. Elle a choisi la cinquantaine venue de vivre une nouvelle expérience. C'est donc la gorge serrée, car on ne quitte pas ainsi son métier pour se lancer dans l'inconnu, que Colette nous a annoncé son départ.

Soucieuse jusqu'au bout de son mandat Colette a passé le flambeau à **François Labbé** qui devient délégué syndical et **Wolf Nadine** manager métier à l'approvisionnement EPCS qui représentera la CFDT au comité d'entreprise.

Avec **Jean-Paul Graves** cadre à Béziers (établissement rattaché au siège) et **Patricia Dourlen** déléguée du personnel la petite équipe CFDT du siège entend bien faire entendre la voix des salariés.

## ED

Quand les photos nous sont parvenues, on a cru à une blague et qu'il s'agissait d'un ED désaffecté.

Et non il paraît qu'il y a des salariés à l'intérieur, mieux il y a des clients !

On vous laisse juge de l'image de l'entreprise et des conditions de travail !



## Montereau

Depuis plusieurs mois, l'état de la salle de pause et des toilettes atteignent le seuil de l'acceptable comme les réparations courantes dans le magasin.

Les toilettes de la réserve sont immondes (Pas de savon, pas de papier toilette, poubelle sans couvercle souvent pleine, nettoyage aléatoire). Dans la salle de pause les tables et les chaises sont dans état de délabrement avancé.

Ces problèmes ne sont pas nouveaux, nous vous les avons signalés lors des questions des délégués du personnel depuis le mois de janvier 2006 avec un rappel à chaque réunion avec comme seule réponse de la direction : "le service entretien est débordé".

Le personnel des laboratoires est tenu de respecter journalièrement les règles élémentaires d'hygiène corporelle et en particulier se laver les mains.

Comment peut-on les respecter dans de telles conditions ?



## Stand Pass

Alors que toutes les informations qui nous parviennent font état de la recherche d'économie que penser de cette Convention des 200 responsables de stand carte pass qui a lieu 2 jours au Club Med de Gorges les eaux (Normandie)

**Thème de la convention : Les 25 ans de la carte Pass.** (créée en 1981)

Bon ce n'est pas tant le thème, il faut bien fêter les anniversaires, ni le lieu qui nous choque, ni les horaires relaxes, ni les invitations du style "Nous vous attendons en tenue décontractée. Prévoyez des affaires sportives et votre maillot" Après tout un dur labeur mérite quelques compensations.

**Non c'est le double langage de l'entreprise, l'oubli de celles et ceux qui font le chiffre d'affaire les conseillères,** vous savez celles qu'on appelle toutes les semaines pour leur dire :

- vous n'avez pas fait votre objectif carte pass
- vous n'avez pas fait votre objectif en financement express (le financement express c'est le crédit permanent qui coûte une fortune avec un TEG à 17,99% sans compter l'assurance)...

Aujourd'hui la S2P demande aux conseillères de faire des relances clients pour les endetter !

Comme pour le départ de Daniel Bernard nous disons que l'entreprise perd de plus en plus sa crédibilité.

Et chacun sera bien conscient que nous ne savons pas tout, après tout ce ne sont que des "petits managers", pour plus haut c'est quoi ?



## Pétition à Chartres

Actuellement, les vendeurs subissent les changements apportés lors de la mise en place du nouveau concept. Aujourd'hui, le constat est le suivant:

- La polyvalence est gérée sans concertation et sans logique.

- Augmentation du nombre des vendeurs sans prise en compte de la baisse de rémunération que cela engendre (mise en place d'une compensation).

- Le projet ((Modèle Gagnant 2 » risque de provoquer une dégradation des horaires (comme au bazar).

- Les vendeurs ont moins de produits à vendre (disparition de certaines sous famille de produits).

- La mise en place de la bergerie/pôle nomade rend difficile l'accès des vendeurs aux marchés porteurs (GPS, DVD portables, appareils photo etc ..). Le potentiel de contrats bleus s'en trouve ainsi réduit.

- Les anciens vendeurs sont de plus en plus pénalisés par leur

garantie de rémunération

- Arrivée de nouveaux vendeurs dont les règles de rémunérations sont différentes

- Énormes augmentations des objectifs par rapport à N-1 (parfois + de 100 % !!!)

**C'est pourquoi les vendeurs, inquiets sur leur rémunération et leurs conditions de travail, se tiennent mobilisés et prêt à montrer leur détermination.**

**Ils attendent des réponses concrètes sur les différents points soulevés ci dessus.**

## Rencontre

Lors de la commission de suivi « vendeurs produits et services » du 15 septembre la CFDT a précisé à la direction ses orientations.

Pour la CFDT, le changement de grille et des règles qui composent la partie variable des vendeurs règles, doit faire l'objet d'un **accord soumis aux organisations syndicales**.

Actuellement l'absence de règles du jeu clairement défini, rend le système difficile à appliquer, et par conséquent inéquitable.

Quant à **la marge**, qui serait au coeur de ce nouveau système de rémunération, nous attirons votre attention sur le caractère extrêmement aléatoire de cet indicateur. Par conséquent, la CFDT souhai-

terait que l'accord prévoie une possibilité de renégociation .

Toujours dans un souci de sécuriser un minimum la partie variable de vendeurs produits et services, il nous semble important de conserver une **prime à périodicité trimestrielle**.

Un changement du système de rémunération variable ne peut se faire qu'avec **l'adhésion de la grande majorité des employés concernés**.

C'est pourquoi la CFDT souhaiterait qu'il soit assorti d'un ensemble de garanties : périodes de test suffisantes, avenant au contrat de travail avec possibilité de retour au système précédent, règle des 50 % d'acceptation etc.

Actuellement, la **polyvalence** est mise en place sans concertation, les vendeurs découvrant parfois au mois le mois, leurs pourcentages sur les différents rayons. Il est temps de la définir.

En ce qui concerne **Modèle Gagnant 2**, ce projet suscite de vives inquiétudes dans les équipes à l'instar des différents « Mercure ». Notamment les modifications d'horaires qui en découleront.

**La délégation CFDT est composée de Sylvain Macé, Thierry Babinet, Michel Estorge, Martine Saint Lanne. Tous vendeurs produits et services dans différents magasins.**

**Vous voulez vous aussi vous exprimez sur vos conditions de travail.**

Le forum CFDT des vendeurs produits et services de l'EPCS ouvert depuis un an vous attend .

Ses 44 membres actifs avec les animateurs Thierry, Sylvain et Pascal vous attendent pour débattre.



**Le Comité « Emploi et GPEC » est une instance de réflexion prospective, d'échanges et d'information sur l'évolution des métiers et de l'emploi au sein du Groupe en France.**

**A ce titre, il est informé des projets de réorganisation envisagés dans les différentes entités du Groupe.**

### Emplois et GPEC

Le 8 septembre l'entreprise invitait les partenaires sociaux à une rencontre sur les restructurations. Il s'agissait plus d'une réunion de reprise que d'une séance de travail puisque l'ordre du jour était pour le moins succincte.

Les participants ont d'ailleurs rappelé qu'ils entendaient avoir des ordres du jour plus proches des réalités et un compte rendu à la suite de chaque réunion.

Néanmoins cette rencontre n'était pas inutile. Elle a permis aux militants des différentes sociétés du groupe de se rencontrer et de faire le point sur les différentes procédures mises en place durant l'été.

A remarquer que 12 DRH des différentes filiales du groupe étaient présents ce qui a permis en direct de leur faire connaître les inquiétudes du personnel et d'obtenir certaines réponses.

Une présentation des possibilités de prendre en franchise des magasins à été présenté par un des responsables de la BU proximités

Rappelons que sur 12028 magasins du groupe Carrefour dans le monde 42% sont des franchises. En France 1654 magasins de proximités sont franchisés.

La commission s'est transporté au siège d'Evry pour visiter l'espace de compétence et écouter la présentation par le prestataire des opérations réalisées cet été.

**Mise en place des cellules de reclassement tardives, période de volontariat trop courte dysfonctionnement de la bourse de l'emploi, prévisions des restructurations inexistantes ont été les interrogations principales. Ces mesures sont au coeur du volontariat et nous constatons qu'elles fonctionnent mal.**

La CFDT a décidé de réunir ses militants de toutes les filiales début octobre afin faire le point sur les restructurations en cours et à venir. Ils travailleront avec des experts, des avocats et des inspecteurs du travail sur la gestion des PSE, accords de méthode et GPEC.

### CASMF

Dans cette petite filiale de 219 salariés chargée des achats répartis dans 20 sites dont plusieurs seront totalement fermés. l'accord de méthode est en place depuis le mois de juillet.

Sur les 41 suppressions de postes 32 personnes se sont portés volontaires mais la diversité géographique de cette filiale fait que les volontaires ne sont pas toujours là où il faudrait.

Actuellement 5 reclassés, 2 préretraite et 4 volontariat ont abouti. La CFDT a demandé et obtenu que la phrase de volontariat soit prolongée jusqu'à fin octobre.

Le cabinet BPI (cellule de reclassement) chargé d'aider les salariés à trouver des solutions se met enfin en place. Une première réunion a eu lieu à Le Mans.



Notre déléguée syndicale **Nora Frixon** s'est rendue sur place pour rencontrer les salariés et leur apporter toute l'aide possible.

Elle compte bien le faire dans les autres sites (le prochain Lunneville) mais un accord de droit syndical dans cette filiale devient urgent pour obtenir des moyens.

## CSF (Champion)

Sur les 36 suppressions de postes 22 ont été réalisées par appel à des volontaires.

L'inquiétude est plus pour 2007 où de nouvelles suppressions d'emplois devraient avoir lieu.

## CSIF

Le GPEC prend fin en septembre et on va passer à un accord de méthode.

L'avant projet prévoit la suppression de 107 postes .

De l'avis de tous l'avenir de cette filiale est très sombre et la direction distribue les informations au compte goutte particulièrement sur les conditions de reprise puisque qu'on va vers une externalisation de l'informatique.

## Hyparlo

Le cabinet d'expertise Syndex nommé par le CCE va rendre son rapport cette semaine.

Ils ont rencontré l'entreprise afin d'obtenir les informations suffisantes.

## Carrefour hypers

L'espace mobilité compétences (EMC) chargés d'accompagner les projets internes et externes des salariés volontaires est ouvert depuis le 25 juillet au siège d'Evry à Mermoz .

2 personnes de la DRH assurent les permanences **Sonia Leroy et Nathalie Debrenne**. Une secrétaire **Isabelle Hannon** gère les rendez-vous.

Actuellement ce service répond aux attentes. En 1 mois se sont pas moins de 190 rendez-vous qui ont

été pris dont 54% de cadre.

Une trentaine de départ volontaire sont finalisés.

Des réunions d'information sur différents sujets comme "création/reprise d'entreprise" ou "préretraite" sont animées par le cabinet BPI.

**La CFDT est intervenue sur des courriers de sanctions disciplinaires qui ressortent soudainement depuis le début du plan de volontariat.**

**De même la section a constaté que 4 embauches sont survenues en juillet sans paraître dans la bourse de l'emploi alors que nous**

sommes en phase de volontariat

## ED

ED est actuellement la seule filiale où aucun plan de restructuration n'est mis en place. Ce qui ne veut pas dire que l'entreprise ne cherche pas là aussi des gains de rentabilité.

Ainsi les directeurs qui s'occupent de plusieurs magasins voient leur champs de responsabilité s'accroître.

De plus les parts de marché des hard dicount s'érodent (voir article presse) quel sera l'avenir ?

## LCM

Alors que les huit entrepôts sont vendus et que les salariés reçoivent maintenant une feuille de salaire qui bizarrement à toujours le logo Carrefour mais l'intitulé de l'entreprise lui a changé les organisations syndicales attendent un jugement du TGI de Caen pour déclarer illégales ces ventes.

Après un "raté" dans la procédure le TGI s'est réuni le 13 septembre 2006 pour écouter les plaidoiries des avocats.

L'avocat du CCE de LCM a expliquer, argumenter les raisons qui poussent toutes les organisations syndicales de LCM à recourir à la justice pour faire respecter les droits des salariés.

L'affaire a été mise en délibéré pour le 22 novembre 2006.

C'est long, mais les dossiers sont importants, volumineux et dérangeants bref un jugement que beaucoup de monde attend.

Il y avait à l'audience, l'Inspectrice du Travail de Caen, très attentive et qui a relevé certaines ambiguïtés, anomalies, voire incohérences dans les propos de l'avocat de LCM.

Pour la CFDT **Dominique Nugre** représentant syndical CFDT au CCE et **Christophe Guérard** DSC CFDT étaient présents.

Le transfert des délégués de la Chapelle d'Armentière et d'Avignon ont été refusé par l'inspection du travail

Un plan social se met en place pour la fermeture de trois entrepôts (Laval, Raillencourt, Dirinon ) 469 personnes sont concernées par les restructurations en cours qui s'accompagnent de nouvelles ouvertures (on ferme ici pour ouvrir là)

A suivre !

## Hard Discount

Pour la deuxième fois cette année en France, les HD ont vu leur part de marché reculer, passant de 13,3 % à 13, % en un an,

La part de marché des hard discounters en 2005 ne progressait plus que de 0,1 %, alors qu'elle augmentait régulièrement de 0,5 % par an depuis le début des années 2000.

Ceux qui ont enterré un peu vite les bons vieux hypermarchés vont devoir refaire leur copie.

Carrefour n'a pas ménagé ses efforts pour tirer ses prix vers le bas, à coups de promotions et sur fond de fidélisation des clients.

Dans la même veine, et pour abaisser le poids des grandes marques réputées trop chères dans leurs assortiments, les rois des hypers ont poussé les feux sur les marques de distributeurs (MDD) et sur les produits premier prix, aux emballages plus cheap et plus proches des produits hard. Depuis 2001, ces MDD ont gagné 3 points de parts de marché, pour atteindre désormais près de 30 % des références.



## CAF

**Nouvelles technologies, taylorisation, externalisation, réduction des coûts, recherche de profit ...**

Dans l'entité CAF (Carrefour Ad-

ministratif France) on retrouve de nombreux postes dédiés aux autres formats. C'est ainsi que tous les salariés chargés de traiter les salaires que ce soit ceux des hypermarchés ou des supermarchés sont salariés de CAF.

Par contre leurs lieux de travail est éparpillés entre les sièges de Levallois, Mondeville et Evry.

La direction CAF vient d'annoncer au CE du 14 septembre que **153 emplois vont disparaître.**

Ils se dérouleront sur différentes modalités GPEC pour certains, Accords de méthode pour d'autres et L 122-12 pour la paye.

Ces disparitions tournent essentiellement par

- **Externalisation des services et moyens généraux: 40 postes impactés** Courrier : 14 (7 Mondeville et 7 Levallois) Sécurité : 12 (10 Mondeville et 2 Levallois), Maintenance : 3 Mondeville, Accueil et standard : 11 ( 3 Mondeville et 8 Levallois)

- **Cession et transfert de l'activités paie sous forme de L 422-12: 63 postes impactés** ( 39 sur Mondeville et 24 sur Evry / Lisses).

- **Réorganisations sous forme de GPEC : 37 postes impactés** CSPC Achats hyper non alimentaire : 27 ( 4 sur Mondeville et 3 sur Evry) ADCO : 5 (2 sur Levallois et 3 sur Evry) Courrier : 1 Evry, CSPC Frais Généraux et IMMO : Module AP People Soft : 4 Evry

- **Réduction d'effectif : 13 Postes impactés** Assistantes : 6 (3 Mondeville et 3 Evry), DOPA : 6 (2 Mondeville et 4 Evry) Direction Trésorerie France : 1 Mondeville

## Le Plan de suppressions de postes suspendu chez Capgemini

Le juge de Nanterre a déclaré recevable l'action menée par le CCE de Capgemini, et les représentants syndicaux.

Ces instances avaient engagé une action en justice visant à faire annuler ou reporter la procédure du plan de sauvegarde de l'emploi lancée le 17 juillet dernier et portant sur 210 postes.

Le principal motif invoqué était la non application d'une partie de l'accord GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) signé le 9 mai 2005 entre Capgemini et certains syndicats (CFDT, CFTC, CFE-CGC), qui aurait pu, selon eux, éviter le risque de licenciements.

## RFID

### Plus de puissance pour la RFID en France

Lentement mais sûrement elles arrivent !

Un décret, publié dans le Journal officiel le 6 septembre 2006, permet d'utiliser une puissance plus importante dans une bande de fréquences UHF (ultra-haute fréquences) plus large. « Ces nouvelles conditions réglementaires autorisent désormais des distances de lecture théorique de 5cm contre 3cm auparavant même s'il faut diviser par deux ces valeurs pour les distances opérationnelles »

Distributeurs et industriels français vont pouvoir multiplier les lectures en masse de cartons sur une palette grâce aux puces intelligentes.



### Les cadres inégaux face aux augmentations salariales

**Le rapport révèle  
que le pouvoir  
d'achat a  
augmenté en  
moyenne de 1,8%.**

**Les disparités sont  
cependant  
importantes,  
puisque 42% des  
cadres ont  
enregistré une  
diminution de leur  
pouvoir d'achat.**



### La CFDT Cadres a publié les résultats de son enquête annuelle OSCAR sur l'évolution des salaires des cadres et de leur pouvoir d'achat pour l'année 2005.

Si, en 2005, le pouvoir d'achat net des cadres, y compris primes, promotion et avancements, a augmenté en moyenne de 1,8 % contre 1,5 % en 2004, il n'en reste pas moins que 42 % des cadres auraient perdu du pouvoir d'achat l'année dernière. Une proportion quasi identique à celles des années précédentes (43 % en 2004 et 42 % en 2003) mais plus élevée qu'en 2002 (39 %).

D'après l'étude, ce sont les cadres ayant bénéficié d'une augmentation individuelle qui ont vu leur pouvoir d'achat augmenter.

Et, justement, l'individualisation des augmentations s'étend encore : 53,7 % de la population sondée en a bénéficié. En revanche, la part de ceux qui ont uniquement perçu une augmentation collective stagne à 34 %. **Et, in fine, 12,5 % des cadres n'ont reçu aucune augmentation.** Quant au salaire moyen annuel net d'un cadre en France, il atteindrait 42.500 euros.

Tous ces résultats font dire à la CFDT Cadres que " le frémissement est encore timide " sur le pouvoir d'achat " alors même que la conjoncture de l'emploi est bien orientée.

Compte tenu des perspectives économiques plutôt bonnes pour 2006, la question de la répartition équitable des résultats des gains de pouvoir d'achat ne manquera pas de se poser avec plus d'acuité ".

La CFDT Cadres dénonce les grandes disparités qui règnent au sein de la population des cadres.

**Les hausses profiteraient essentiellement aux plus hauts revenus : les cadres percevant entre deux fois et trois fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale (égal à 2.589 euros) auraient vu leur pouvoir d'achat progresser de 3,30 % contre 1,27 % pour ceux dont la rémunération ne dépasse pas deux fois ce plafond.**

La CFDT Cadres se montre très mordante sur certaines pratiques d'entreprises à l'endroit de leurs cadres dirigeants : " Quant aux gadgets coûteux et pervers que sont les stock-options, les golden parachutes, voire les distributions d'actions gratuites, ils ne concerneront jamais qu'une infime minorité de dirigeants. Les présenter comme une solution relève de la fable. "

Enfin, par fonctions occupées, les contrastes se révèlent aussi importants.

Ainsi, les cadres travaillant sur des fonctions " organisation " et " finances et comptabilité " ont vu leur pouvoir d'achat croître, en moyenne, de respectivement 5,44 % et 3,35 %.

Ceux travaillant en " direction générale " obtenant un gain de 2,58 %.

En revanche, à l'autre bout de l'échelle les fonctions relevant du " juridique " auraient perdu 1,96 % de pouvoir d'achat **et celles du secteur " commercial-achats " auraient quasiment stagné (0,79 %).**

<http://www.cadres-plus.net/>

## Résultat semestriel 2006

« Concentrez  
votre énergie  
pour  
satisfaire vos  
clients »

« Toute unité  
opérationnelle  
doit  
enregistrer  
une  
progression  
de ses parts  
de marché,  
renforcer la  
notoriété de  
la marque et  
améliorer sa  
rentabilité »

« La  
croissance  
est vitale »

José-Luis Duran



### Carrefour en hausse

Après un exercice 2005 "sacrifié", Carrefour annonce de bons résultats au premier semestre.

Chiffre d'affaires: 37,29 milliards d'euros, en hausse de 8,8 % (7,5 % à taux de changes constants),

Résultat opérationnel: 1,355 milliard (+4,7%)

Résultat net: 735,4 millions (+0,5 %).

Impact des activités cédés: - 29,7 millions d'euros (94,8 millions au 1er sem 2005)

**Résultat net: 705,7 millions d'euros (+10,8%)**

« Carrefour retrouve son modèle de croissance rentable », s'est félicité, José-Luis Duran.

Ces bons résultats, sont à mettre sur le compte d'une croissance organique soutenue et d'une augmentation des volumes de vente.

Mais, a insisté le président du directoire,

ils ne remettent nullement en cause la politique prix, qui, reste, notamment en France, la ligne stratégique prioritaire.

### France

Vente: + 6,2%

Marge des activités courantes: + 6,1%

Frais généraux et amortissements: + 7,4%

Résultat opérationnel: 779 millions +1,2%

Les hypermarchés ont entamé depuis février 2005 une véritable politique prix : 700 millions d'euros ont été consacrés à cette tactique tarifaire.

Carrefour a pu assurer un taux de rentabilité de 4,3 %, en baisse de 0,3 point par rapport au premier semestre 2005, « malgré une hausse tarifaire de l'ordre de 4 % » des produits de marques nationales.

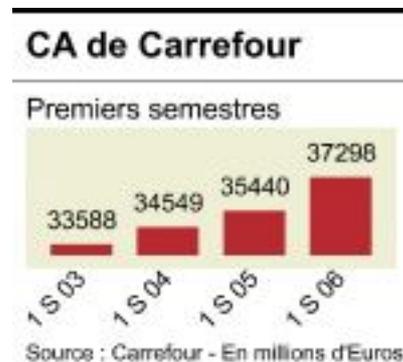
La marge opérationnelle ressort ainsi à 4,34 % du chiffre d'affaires au premier semestre, contre 4,56 % un an plus tôt.

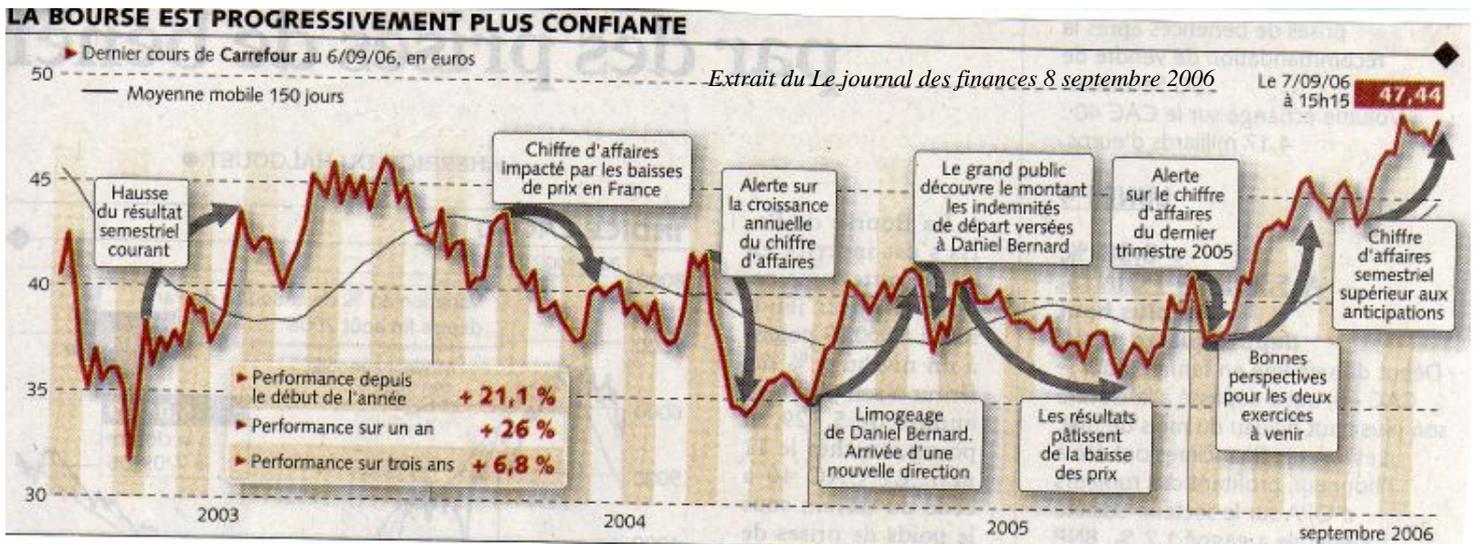
En 2005 la marge commerciale a baissé de 0,8 % en France, accompagnant une baisse des prix moyenne de 2,5 % dans les hypermarchés.

Cet impact négatif sur les marges a été compensé par « la gestion des assortiments avec près de 10 % de références en plus, le programme de fidélité et la hausse des volumes ».

Le distributeur s'enorgueillit d'avoir gagné

	2004	2005	Variation
Ventes hors taxes	72,67	74,50	+ 2,5 %
Résultat opérationnel avant éléments non courants*	3,27	3,17	- 2,90 %
Résultat net, part du groupe	1,70	1,44	- 15,6 %





entre 0,6 % et 0,7 % de part de marché en alimentaire sur le semestre

## 200 postes supplémentaires de cadre ont été créés en hypermarchés

En France, nous avons renforcé nos assortiments, avec près de 10% de références en plus dans nos hypermarchés et chez Champion depuis le début de l'année

Nous avons célébré le 2e anniversaire de la carte de fidélité en hypers France 8,1 millions de porteurs de carte, à fin juin 2006

Une segmentation plus fine est en cours pour répondre au mieux aux besoins des clients

Champion a lancé ses clubs consommateurs pour les porteurs de

Nous gagnons des parts de marché en France de manière régulière



la carte Iris en mai 2006

Nous avons également lancé la carte Pass et les Packs Services chez Champion, qui permettent à nos clients de disposer en libre service de nos offres d'assurance, de loisirs et de services financiers

Nous sommes sur le point de lancer avec Orange notre propre offre de téléphonie mobile dans les hyper-

marchés en France

Nous avons lancé Boostore, site Internet multispécialiste non-alimentaire, en France en juin

Nous avons désormais terminé le transfert des 102 magasins ex-Penny Market sous enseigne ED en France

L'intégration des 12 hypermarchés Hyparlo en France a débuté

Nous testons actuellement le format MaxiDia en France

Notre compétitivité prix reste primordiale : nos hypermarchés sont 1er ou 2ème dans leur zone de chalandise; notre image prix s'est améliorée au cours des derniers 18 mois

L'introduction de l'Alerte Prix dans les hypermarchés en France en avril dernier témoigne de notre engagement

Tous nos formats doivent être compétitifs en prix dans leur zone de chalandise

Extrait de la présentation de José-luis Duran

France	Hypers	Supers	Hard Discount	Cash and carry	Proximités	Total
Etablissement intégrés	<b>191</b>	<b>617</b>	<b>796</b>	<b>104</b>	-	<b>1708</b>
Chiffre d'affaire HT millions d'euros	10320	4871	1299	1451		17941
Toutes enseigne (avec franchise)	<b>217</b>	<b>1028</b>	<b>829</b>	<b>134</b>	<b>1652</b>	<b>3860</b>
Chiffre d'affaire HT millions d'euros	11405	6696	1422	2448		21971

### Les contrôles médicaux et autres points

#### Contres-visites médicales

Depuis 1978, les employeurs sont autorisés à envoyer à leurs frais des médecins contrôler au domicile des salariés la justification des arrêts maladies.

Une contre visite est en moyenne facturée 100 € à l'employeur. Le médecin contrôleur perçoit entre 50 et 70 €.

Eddy Alaouchiche, fondateur de Medicalis qui coordonne un réseau de 1000 médecins contrôleurs, fait le point.

On considère qu'un taux d'absentéisme normal est de 2 %. La plupart de nos clients enregistrent des taux de plus de 10%.

70% de nos clients sont des entreprises privées mais le secteur public progresse très rapidement.

**Sur les 6000 contres visites que vous avez effectués en 2005 pour le compte de 1500 entreprises, 50% des arrêts de travail n'étaient pas justifiés. Pour quelles raisons ?**

15% des arrêts ne sont pas considérés comme justifiés au moment de la visite du médecin contrôleur. Cela ne signifie pas qu'ils ne l'étaient pas avant.

35% des contres visites se soldent par le constat de l'absence du salarié à son domicile.

Les salariés qui effectuent des activités physiques et des tâches répétitives peu rémunérées sont les plus concernés.

Chez les cadres, les états dépressifs liés au stress représentent 18% des arrêts.

Une campagne de contre visite annoncée aux salariés produit un impact psychologique important qui fait immédiatement baisser un taux d'absentéisme. Mais le taux remontera rapidement si la direction ne reconduit pas l'opération de façon périodique.

<http://www.novethic.fr/novethic/site/article/index.jsp?id=102067>

**Notre client le plus important positionné dans la grande distribution nous sollicite pour 250 visites par an.**

Un arrêt de travail non justifié ne constitue pas un motif de licenciement. Notre objectif est de faire en sorte que la personne reprenne le travail. Si elle ne le fait pas, l'employeur est alors en droit de suspendre le versement des indemnités complémentaires.

**Les directions sont-elles disposées à concevoir qu'un fort taux d'absentéisme peut découler d'un dysfonctionnement général de l'organisation du travail et ainsi se remettre en cause ?**

Les directions privilégient une approche au cas par cas pour trouver l'origine de l'absentéisme.

Les salariés dont les arrêts sont injustifiés sont souvent invités à passer un entretien avec un responsable des ressources humaines afin de faire le point. Il ne s'agit pas de lever le secret médical mais de discuter des conditions de travail. Il suffit parfois de pas grand-chose pour résoudre le problème.

**Il n'est en revanche pas dans la culture des directions de remettre en question leurs modèles organisationnels au regard d'un fort taux d'absentéisme.**

#### La Sécu dans le rouge

La Cour des comptes a présenté jeudi matin son 9e rapport annuel sur l'application des lois de financement de la Sécurité sociale. Des comptes 2005 qui s'avèrent « très préoccupants » pour les sages de la rue Cambon. Si rien n'est fait, les besoins de financement pour la Sécurité sociale atteindront 37 milliards à l'horizon 2009.

Pour la seule année 2006, ces besoins de financement sont estimés à 16 milliards d'euros. Philippe Séguin, premier président de la Cour, a affirmé en conférence de presse qu'il juge « inévitable » une hausse des prélèvements et de nouveaux plans d'économies, «

*Novethic, est un site sur le développement durable.*

*Sous la plume de Rodolphe Helderlé il vient de faire paraître un interview sur le contrôle médicale dont vous trouverez ici quelques extraits.*

*Nous vous conseillons d'aller lire l'intégralité.*

*Profitez en pour visiter le site rien que des informations intéressantes. Celles signées Helderlé sont très élaborées.*

*dans de très brefs délais » .*

Les quatre branches de la Sécurité sociale (maladie, vieillesse, famille, accidents du travail-maladies professionnelles) « *sont dans le rouge* », bien que le déficit du régime général ait été ramené à 11,6 milliards d'euros en 2005 contre 13,2 milliards en 2004. Ce qui n'empêche pas le déficit de l'assurance maladie en 2005 d'être le « *troisième plus élevé depuis 1945* » .

**Le redressement de la branche maladie du régime général est réel : le déficit est passé de 12,3 milliards d'euros en 2004 à 8 milliards en 2005. Mais il est finalement « plus que compensé par la dégradation des résultats des autres branches » .**

## Seniors

**Le licenciement des plus de 50 ans encore facilité .**

L'article L321-13 du code du travail dit contribution Delalande, impose aux patrons licenciant un salarié de plus de 50 ans une contribution qui peut atteindre douze mois de salaire.

Désormais, elle n'est plus due si le licencié accepte une convention de reclassement personnalisé (CPR) et si, faute de reclassement à l'issue de cette CPR, il bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Depuis le 18 mars 2006 un chômeur embauché dès 45 ans, pourra être licencié sans que son employeur n'encoure de pénalité.

Aux termes d'un projet de loi cette contribution devrait totalement

disparaître au 1er janvier 2010.

Mais à titre transitoire, et dès publication de la loi, cette contribution cesserait d'être due pour toutes les ruptures de contrat de travail de salariés embauchés après cette publication.

## Champion (CSF)

Un accord égalité professionnelle hommes /femmes a été signé chez Champion.

L'entreprise a mis en place une commission qui précise les modalités d'application des accords. Une initiative bienvenue.

A réclamer d'urgence dans toutes les sociétés !

### Focus sur quelques points

#### Départ en formation

*Dans le cadre de votre formation, vous pouvez bénéficier d'une prime de garde d'enfant d'un montant de 10 € par jour de formation.*

#### Conditions d'attribution :

Avoir au moins un enfant à charge et devoir engager des **frais exceptionnels** de garde d'enfant à la suite d'une formation se déroulant en dehors des horaires habituels de travail.

*Art IV.1 : il sera favorisé, pour les salariés travaillant à temps partiel qui en feront la demande, le travail sur plusieurs rayons ou sur plusieurs magasins, par un aménagement des horaires dans le respect des limites légales de durée du travail.*

#### Travail sur plusieurs rayons au sein d'un même magasin

Le salarié travaillant à temps partiel sur un magasin pourra demander à augmenter sa base horaire jusqu'à 35 heures hebdomadaires de temps de travail effectif (temps complet) en travaillant sur un ou plusieurs autres rayons du même magasin.

Il sera prioritaire lorsqu'un poste sera disponible au sein du magasin, sous réserve que ce poste corresponde à la demande du salarié et qu'il soit en adéquation avec les horaires déjà effectués par le salarié au sein du magasin.

#### Formalités à accomplir :

Un avenant au contrat de travail devra être conclu avec le salarié indiquant les postes occupés, le nombre total d'heures effectuées au sein du magasin et la nouvelle rémunération. L'avenant devra également mentionner que dans le cadre de cette polyactivité, le salarié effectue un nombre d'heures à répartir entre ses fonctions d'affectation. Cette répartition est susceptible de modifications au cours de l'exécution du contrat de travail.

*Art V.1 : Tout salarié aura droit, avant son départ en congé maternité ou parental, à être reçu en entretien avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien permettra au responsable hiérarchique et au salarié d'échanger sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé. En cas de départ en congé maternité, cet entretien devra se tenir entre le 3e et le 5e mois de grossesse.*

La commission a formalisé le questionnaire et le déroulement de l'entretien

<http://www.novethic.fr/novethic/site/article/index.jsp?id=102067>

### Wal-Mart

#### Vive le parti et les syndicats !

Wal-Mart Chine, accepte, l'ouverture d'une cellule du Parti communiste chinois (PCC). et seize magasins accueillent des membres de la Fédération chinoise de syndicats (FCS).

Or, aux Etats-Unis et dans le reste du monde Wal-Mart n'accepte pas d'employés syndiqués. L'entreprise a ainsi choisi de fermer un centre commercial plutôt que d'y tolérer la présence d'un syndicat.

Sa ligne antisociale est si exécrationnelle que le Parti démocrate américain a décidé, de cibler Wal-Mart.

En Chine Wal-Mart a compris que, paradoxalement, la présence d'agents syndicaux au sein de ses magasins réduirait le risque de revendications sociales.

En effet en Chine, seules les associations membres de la FCS sont tolérées. Celle-ci est placée sous l'autorité du Parti communiste.

Leur fonction réelle dans l'entreprise ne consiste pas à défendre les intérêts des travailleurs, mais à les contrôler et à empêcher grèves ou mouvements sociaux.

Les cellules du PCC et les syndicats au sein de l'entreprise Wal-Mart serviront, donc, essentiellement à mettre un couvercle sur les revendications.

### Inde

#### Les distributeurs étrangers dans les starting-blocks

Interdit depuis 1997 aux investissements étrangers directs, fussent-ils minoritaires, le gigantesque marché indien de la grande distribution n'en est pas moins en train de s'ouvrir. La loi autorise en effet les Wal-Mart, Tesco ou Carrefour à s'implanter dans ce sous-continent de 1 milliard d'habitants en passant des accords de franchise avec des partenaires locaux.

Le groupe français Carrefour, numéro 2 mondial du secteur, aurait ainsi conclu un accord de franchise exclusive avec le Landmark Group, originaire de Dubaï, en vue d'ouvrir une chaîne d'hypermarchés dans le pays.

- Population : **1,03 milliard** de personnes, dont 50 % de moins de 24 ans
- Croissance de la consommation privée en 2004 : **+ 6,5 %**
- **1 Indien sur 10** possède une connexion téléphonique
- **160 ménages sur 1.000** ont un réfrigérateur
- **212 ménages sur 1.000** ont une télévision couleur

### Hard Discount

#### Classement du hard-discount selon L'UFC-Que choisir

**1er Lidl, 2e Aldi, 3e Norma.**

L'UFC-Que choisir vient pour la première fois d'établir le classement de ces enseignes. Entre 1<sup>er</sup> premier, Lidl, et le dernier, Leader Price, 20 % d'écart de prix.

### Coup de bec

Le magazine Liaisons sociales a fait paraître dans son numéro de décembre 2005 un article sur "l'automate s'installe au guichet".

Le journaliste nous avait longuement interrogé sur les caisses automatiques.

Passons sur les dix lignes de l'article mais avec stupeur nous avons découvert qu'il confondait Casino et Carrefour. Notre DSC venait d'être embauché à l'enseigne concurrente.

Comme quoi il ne faut pas croire tout ce que dit la presse et certains journalistes sont un peu distraits !



CFDT - CARREFOUR

http://cfdt.carrefour.free.fr/

Carrefour + Syndicats + Corfa + Juridique + Presse + Utile/Divers + Serveurs + Serge (1435) + RSS (1485)



**CFDT - CARREFOUR**

Bienvenue sur le site des délégués CFDT du groupe Carrefour



**L'Hyper!**  
C'est la rentrée



**C'est le super**  
La gazette des délégués CFDT Champion

[Télécharger les gazettes des délégués CFDT - Carrefour et CFDT - Champion](#)

**NOUVEAU : un forum CFDT général se met en place pour tous les services !  
(en plus du forum EPCS déjà existant)**





---

**Hyper 223 - (Gazette des délégués CFDT- Carrefour)**  
C'est la rentrée...

[HYPER 223  
\(28/08/2006\)](#)

[Les derniers HYPERS](#)

[Archives 2002-2003-2004-2005-2006](#)

**C'est le super n°24 - (gazette des délégués CFDT Champion)**  
Avantages sociaux chez Champion, négociations, accords d'entreprise, CCN et code du travail..

[Télécharger  
\(20/09/2006\)](#)

Les derniers "C'est le super"

La gazette des délégués  
CFDT Carrefour

**L'Hyper!**