

L'Hyper !

N° 225/06
1er novembre
2006
30 pages

Cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour



Tenue de travail et vestiaire

5 9 2006

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

OUVERTURE

Sommaire et indices

▼ Ouverture	
Sommaire et indices	page 02
Attitudes de voyous	page 03
▼ La pause	
Salle d'attente	page 04
▼ A l'affiche	
Ouvertures dimanche et fériés	page 05
▼ Tenue de travail	
Nouvelles tenues	page 08
▼ Vestiaires	
La réglementation	page 13
Tabagisme	page 16
▼ Transport	
Le coût du transport	page 17
▼ Dans les coulisses	
Actualités syndicales	page 18
▼ Rémunérations	
Intéressement et autres	page 24
▼ CFDT Auchan	
Le temps de pause	page 26
▼ Le kiosque à journaux	
Nouvelle d'ici et de là	page 27



Et de 1000 pour Carrefour !

Ce samedi 28 octobre 2006, durant la visite du président français Jacques Chirac en Chine, le groupe a ouvert sur le sol chinois son millièmè magasin dans le monde

C'est dans une ville voisine de Pékin, Tongzhou, que le géant de la grande distribution français a officiellement ouvert son millièmè hypermarché à l'échelle mondiale.

C'est la ministre du commerce extérieur, Christine Lagarde, et José-Luis Duran, président de Carrefour qui ont inauguré le site.

Plusieurs articles de cet "Hyper" proviennent des différents CCE qui se sont déroulés au mois de septembre et octobre dans les différentes sociétés Hypermarchés (Carrefour, Continent 2001, Sogara..).

Rappelons que les comités d'établissement doivent inscrire à l'ordre du jour de leurs réunions mensuelles le compte rendu des réunions du CCE et les élus peuvent obtenir le procès verbal des réunions.

Les Ce sont représentés au CCE ils doivent se tenir au courant de ses travaux .

La grillade
du dimanche



Le concert
du dimanche



Quelques
affiches
Suisse

On en parle

Chalons en
Champagne

Chateauroux

Echirolles

Mérignac

Mondeville

Montélimar

Nice Lingostière

Orléans

Paris Auteuil

Perpignan

St Egrève

Saran

Vannes

et aussi

Carrefour

Champion

Auchan

Casino

Des pays

Algérie

Chine

France

Pologne

sans oublier

la Suisse

*Merci à Montesson
qui m'a donné l'idée
d'un article sur le
transport et Saran
pour les tenues et à
toutes les sections
pour les infos*

Attitudes de voyous !

par **Serge Corfa**

Après les affaires dénoncées à la télévision force est de constater que Carrefour fait toujours le "une". Les mauvais réflexes ont la vie dure.

Dernier événement médiatique le livre d'un médecin du travail qui relate son expérience dans un hypermarché où beaucoup croient reconnaître l'enseigne Carrefour. Edifiant !.

En 1997 Grégoire Philonenko lui relatait sa vie de cadre dans "Au Carrefour de l'exploitation". Rien de changé !

Des attitudes confirmées par les informations qui nous parviennent des sections.

La Direction des Ressources Humaines dans certaines sociétés intervient pour faire cesser ces comportements qui déshonorent l'entreprise et ces dirigeants.

Chez Carrefour on nous le répète sur tous les tons la DRH n'a qu'un rôle d'appui aux fonctions, en clair " aucun pouvoir !"

Au lieu de nous servir des concepts et une communication "positive" il serait temps de rappeler voir apprendre à certains les lois qui régissent les rapports employeur-salariés ainsi que les règles de politesse

qui régissent les rapports humains.

Le turn-over de l'entreprise est énorme et on comprend pourquoi ! Non seulement les salaires sont bas, les conditions de travail difficiles mais de plus il n'y a aucun respect des salariés.

Ca suffit !

En 2005 la CFDT a appelé à des arrêts de travail pour de meilleures rémunérations.

Aujourd'hui nous envisageons d'appeler à des arrêts de travail pour le respect de la personne humaine.

Nous demandons à l'entreprise de respecter les valeurs qu'elle a mis en place.

Dans ces 7 valeurs le respect en fait partie.

"Le respect des droits fondamentaux et des droits syndicaux s'inscrivent dans la culture du groupe Carrefour"

Un peu moins de blabla un peu plus de faits.

Que les sanctions tombent sur les voyous de l'entreprise et nous croirons aux belles paroles et aux bonnes intentions.



Loisirs CE

Les élus CFDT au comité d'entreprise de **Chalons en Champagne** ont demandé aux salariés de classer dans l'ordre croissant de leurs préférences différentes propositions dont certaines originales.

Mise en place jeux vidéo en salle de repos

Ecran LCD en salle de repos pour diffusion information

Lecteurs CD avec casque en salle de repos

Site Internet sur CE Châlons

Terrasse pour le restaurant

Crèche entreprise

Voyages avec paiement échelonné

Visite de Rungis, marché aux fleurs etc...

Visite musée Playmobil

Tourisme industriel, visite d'usine etc...

Promenade en bateau sur la Marne

Arbre de Noël dans un parc d'attraction

Chasse aux œufs à l'étang à Pâques

Cours initiation Internet

Sorties organisées avec d'autres magasins Carrefour

Réaménagement de l'étang

Aide pour vos problèmes d'ordre social et administratif

Dorothee Ramaut
**JOURNAL
D'UN MÉDECIN
DU TRAVAIL**



Témoignage

**LA SOUFFRANCE
AU TRAVAIL** le
cherche
midi

La vie dans un hypermarché

173 pages Le Cherche Midi ISBN: 274910744X

Le journal tenu par le docteur Dorothee Ramaut, de juin 2000 à mars 2006, est un témoignage unique. Il relate, au jour le jour, de l'intérieur, la vie d'une grande surface et décrit les souffrances subies par ses salariés au nom d'un mode de gestion impitoyable, qui les détruit l'un après l'autre sous prétexte d'ascension sociale puis les rejette, lorsque, épuisés ou révoltés, ils ne peuvent plus le supporter.

Jadis, les entreprises licenciaient, aujourd'hui, elles torturent moralement les indésirables pour les pousser à la démission en réalité, à la maladie. Le docteur Ramaut, scandalisée par ces méthodes qu'elle juge " contraires aux droits de l'homme ", et dont elle a failli, elle-même, être victime après avoir tenté de les combattre, est le premier médecin du travail à rompre la loi du silence.

Toute ressemblance avec un hypermarché Carrefour n'est pas fortuite.

Vous pouvez lire de large extrait de ce livre sur le site du journal Le Monde <http://www.lemonde.fr/web/article/0,1-0@2-3230,36-709997,0.html> et divers commentaires sur http://forum.nouvelobs.com/archives/forum_726.html

Les Indégivrables

Scénario, dessins et couleurs : **Xavier Gorce** Editeur : Inzemoon ISBN: 2-916443-00-2

Au détour de **l'hyper** vous avez eu l'occasion de rencontrer ces **Drôles de pingouins** pleins d'humour.

Xavier Gorce publie des BD courtes dans la newsletter du *monde.fr* depuis janvier 2005 et vient de les éditer .

De l'humour absurde, décalé, vu depuis la banquise illuminée par ses pingouins terriblement humains, sur tout et sur rien, la vie professionnelle naturellement, mais aussi la vie privée, la bêtise, le temps qui passe, la politique, le social, la choses religieuse, ou encore internet et ses appendices google et blog...



Ouverture des dimanches et Jours fériés

**En novembre
deux jours
fériés chô-
més: 1er et
11 novembre.**

**En décembre
les magasins
risquent
d'être ou-
verts tous les
dimanche**

Revendications CFDT 2006

Temps de travail

Tous les lundi les horaires de la semaine précédente sont contrôlés, signés et remis à l'employé.

Jours fériés: Il sera fait appel à du personnel volontaire. Le paiement se fera dans les mêmes conditions que le travail dominical.

Demande de prise en charge par Carrefour de la journée de solidarité.

Fêtes:

Uniformisation des fermetures d'établissement les veilles de fêtes à 18 h

Dimanches de fin d'année.

Mérignac sera ouvert :

- le dimanche 17 décembre de 9 h à 20 h

- le dimanche 24 décembre de 8 h à 18 h (accord de la direction de fermer à 17 h en fonction de l' afflux clientèle...)

- le dimanche 31 décembre de 8 h à 18 h (idem à 17 h)

Loiret: ouvertures départementales

Les maires des villes du Loiret se sont réunis pour harmoniser les ouvertures dominicales de fin d'année pour les commerces de détail.

Ils ont décidé d'accorder au maximum trois ouvertures les 17 décembre, horaire libre, 24 et 31 décembre jusqu'à 18 h 30.



FO et le dimanche

Nos collègues de Force Ouvrière lance un questionnaire sur les ouvertures du dimanche.

On ne sait ce que FO cherche à prouver par ce unième sondage mais la CFDT invite ses sympathisants à le remplir et à le remettre aux élus FO.

Mais l'urgence pour nous c'est de

s'occuper des dimanches de décembre qu'on va subir et obtenir au minimum des horaires d'ouvertures plus serrés.

Et pour ce faire se sont des interventions auprès des maires qui seront les plus efficaces.

Villepin consulte le CES

Le Premier ministre a demandé au Conseil économique et social (CES) de se saisir de la question de l'ouverture des commerces le dimanche « dans le cadre des travaux qu'il mène actuellement sur le thème «Consommation, commerce et mutations de société» ».

Le CES remettra un avis au gouvernement fin février.

Débats politiques

Pour ou contre les magasins ouverts le dimanche

Pour Pierre Lellouche (UMP) "Une majorité de gens souhaitent pouvoir consommer le dimanche"

Il a déposé une proposition de loi pour permettre l'ouverture des commerces le dimanche.

Si on défend le repos dominical, il faut être cohérent et tout interdire ce jour-là, même le commerce en ligne. Je ne mets pas en cause le principe du repos hebdomadaire, mais pourquoi le dimanche? Plusieurs sondages récents montrent qu'une majorité de gens souhaitent pouvoir consommer le dimanche. Cela peut être l'occasion d'une sortie en famille.

Il ne s'agit pas de forcer les gens à travailler. Ceux qui refuseront ne pourront pas être licenciés pour ce motif. Il faudra aussi veiller à ce que le travail le dimanche ne puisse pas être imposé à l'embauche. Mais le salarié n'est pas un "mineur", s'il veut travailler pour s'offrir un sofa ou un voyage, il doit pouvoir le faire.

Enfin, mon objectif est que les salariés



Tout au long de son règne, Napoléon s'est refusé à reconnaître légalement le repos dominical : « Le peuple mange le dimanche. Il doit pouvoir travailler le dimanche ».

soient payés le double ce jour-là, et c'est pourquoi j'ai proposé que l'État prenne en charge les cotisations sociales supplémentaires.

Contre Alain Vidalies PS "On ne peut pas réduire le citoyen à un simple consommateur"

La question qui est posée n'est pas "faut-il prévoir de nouvelles dérogations ?", mais "faut-il transformer la dérogation en règle ?"

Le recours au volontariat est une précaution illusoire. Si un commerce décide d'ouvrir le dimanche, il trouvera toujours des candidats à l'embauche. Ce sont plusieurs millions de salariés qui seront contraints, de fait, à travailler le dimanche.

Le porte-monnaie des consommateurs n'est pas extensible. Les commerces qui revendiquent cette ouverture sont de grands ensembles, avec des galeries commerciales situés en périphérie des villes. Il y aura une déperdition de clientèle pour les commerces des centres-ville. On va créer une situation de concurrence déloyale très défavorable aux petits commerçants et artisans.

Sondage

Les Franciliens sont favorables à l'ouverture des magasins le dimanche

Trois Franciliens sur quatre sont favorables à l'ouverture le dimanche des magasins d'ameublement et de bricolage (79%), de biens culturels (75%), de vêtements (71%) et d'équipements Hi-fi, TV et électroménager (71%). L'approbation est à peine plus faible à propos des magasins d'alimentation (68%).

En regardant d eplus près on constate que 27% se déclarent "tout à fait favorables", contre 24% d'avis contraire.

Les jeunes sont les plus enthousiastes : 82% d'approbation chez les moins de 35 ans, contre 70% chez les plus de 35 ans.

Enquête réalisée en avril 2006 par Ipsos pour Usines Center (enseigne qui ouvre le dimanche !!!).

1er novembre

Le 1er novembre est jour férié de-

puis 1802 date de la création de la liste des fêtes d'obligation telles que l'Assomption, l'Ascension, la Toussaint, Noël.

Ouvertures jour férié

166 magasins sont ouverts, 51 sont fermés

29 ouvrent avant 9 heures, 3 après 9 heures

4 magasins n'ouvrent que le matin, 38 ferment avant 20 h, 2 après 20 h

Monaco, Sevrans, Stains, Saint Brice, Pamiers sont les magasins ayant la plus grande amplitude d'ouverture.

Origine

Alors qu'**Halloween** s'essouffle, revisitons nos classiques sur la fête de la Toussaint.

Pour certains le 1er novembre c'est la date de la mise en place des 10 premiers radars automatisés, la date de l'interdiction de fumer dans les lieux publics pour d'autres c'est la date d'anniversaire de Salvatore Adamo ou celle du débrayage à l'orient en 2004.



Pour les païens c'était la fête de la divinité Samhain (appelé aujourd'hui Halloween) et la fête du nouvel an qui marquait le début de l'hiver. Samhain était aussi la fête des morts.

Les chrétiens en firent la fête de tous les martyrs puis l'étendirent à tous les saints.

Le 1er novembre c'est donc la fête de tous les saints.

Le fait que le 2 novembre soit le jour des défunts a souvent associé cimetières et Toussaint.

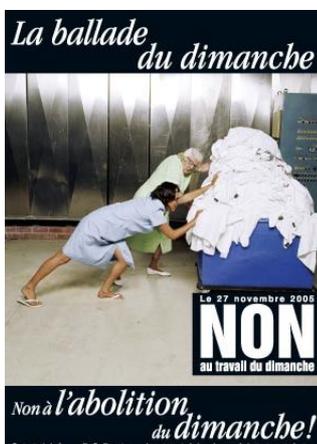
11 novembre

Le 11 novembre: jour férié depuis 1922 pour célébrer l'armistice de la première guerre mondiale en 1918. On dépose des fleurs sur la tombe du soldat inconnu (sous l'Arc de triomphe) et au pied des monuments aux morts.

Et les Catherinette ?

Le 25 novembre c'est la Sainte Catherine - ce jour-là, les jeunes filles célibataires de 25ans ou plus portent un chapeau excentrique (au travail par exemple). On les appelle "les Catherinettes".

Faut-il toujours la fêter ?



☐ Accord jours fériés chez Carrefour

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du premier mai. Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler un 4ème jour férié au cours d'une même année.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement.

Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail effectif ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié :

- soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus de la rémunération mensuelle,

- soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel.

Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif. "

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie " Employés – ouvriers " et " Agents de maîtrise ".

Cadres

En cas de travail d'un jour férié, les salariés de la catégorie " Cadres " relevant des niveaux 6 et 7 bénéficient d'une indemnité égale à 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié.

TENUE DE TRAVAIL

Nouvelles tenues et règles applicables

Avec l'arrivée des nouvelles tenues de travail l'obligation du port de la tenue est de nouveau d'actualité.

Pour la CFDT la prise en charge du nettoyage est lui aussi d'actualité.

Une revendication de la CFDT

Extrait des revendications CFDT 2006

Outils de travail

La compression des frais généraux et des investissements est devenue telle qu'aujourd'hui les salariés manquent du minimum pour exercer leurs fonctions.

Nous demandons la reprise des investissements pour une amélioration des conditions de travail.

Nous demandons la mise en place d'une prime dite de "salissure".



Il n'était que temps !

A Perpignan le CHSCT a mené l'enquête:

65% des salariés estiment que les tenues étaient insuffisantes. Certains employés ont des tenues depuis plusieurs années et elles sont très abîmées.

68% des employés concernés n'étaient pas équipés de "doudounes". Quelques employés en ont fait la demande sans succès

La mise en place des nouvelles tenues a lieu le même jour dans tous les magasins Carrefour de France. Elles ont été présentées pour la première fois lors de la convention caisse du 14 septembre 2005 et expérimentées dans 4 magasins.

Cette opération représente un montant d'un peu plus de 3 millions d'euros. Le coût unitaire est de 150 euros.

Chaque hôtesse de caisse décidera elle-même du haut qu'elle souhaite porter au jour le jour. A aucun moment le port de

Enfin elles sont là !

Voici venue le temps des nouvelles tenues Carrefour.

Les anciennes tenues distribuées en 2000 étaient dans un état lamentable souvent abandonnées faute de remplacement.

Qu'en sera t-il pour ces tenues dont nous entendons déjà que certains directeurs font des économies et ne distribuent pas le trousseau complet.

Enfin qui doit assurer l'entretien de ces tenues ?

La CFDT fait le point de la réglementation sur les tenues de travail et les vestiaires

tel ou tel élément du trousseau ne lui sera imposé par la responsable de caisses.

Les femmes disposeront de 9 hauts différents contre 4 pour les hommes.

Trousseau femmes

- 2 bas (1 pantalon et 1 jupe) ou 2 pantalons ou 2 jupes

- 1 gilet sans manches - 1 doudoune avec manches amovibles

- 2 T-shirt manches longues marine
-2 T-shirt manches longues vert anis

- 2 T-shirt manches courtes marine
-2 T-shirt manches courtes vert anis

- 1 veste (longue ou courte) -1 pull

Trousseau hommes

- 2 pantalons

- 2 polos manches longues marine, -
2 polos manches courtes marine

- 1 gilet sans manches -1 doudoune



Tenue de travail

Vêtement dont le port est imposé par l'employeur pendant les horaires de travail.

Cela n'est possible que si la loi ou la convention collective le prévoient. Le règlement intérieur de l'entreprise ne peut pas imposer le port d'une tenue de travail.

De plus, une telle exigence doit être justifiée par l'intérêt de la clientèle, ou encore pour des raisons de sécurité.

S'il n'est pas obligé de porter un uniforme, le salarié n'est pas pour autant libre de s'habiller comme il le souhaite. En effet, la liberté de se vêtir n'est pas une liberté fondamentale. L'employeur peut y apporter des restrictions, à condition qu'elles soient justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché.

Le port d'une tenue vestimentaire doit être justifié

Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'une salariée à qui on imposait une contrainte vestimentaire qu'elle a refusée (port d'une jupe pour un agent de propreté), qui

n'était justifiée ni par la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Règlement intérieur Carrefour

Les articles 8-15-16-18 du règlement intérieur national de juillet 2002 précisent les modalités :

Le contact avec la clientèle et la manipulation de marchandises proposées à la vente implique que :

- le personnel porte les vêtements de travail (y compris les vêtements de sécurité et d'hygiène) qui lui sont fournis ; ces vêtements doivent être tenus propres et fermés en permanence ; ils sont sous la responsabilité du personnel à qui ils sont confiés.

- les vêtements de travail fournis par l'établissement ne doivent pas être portés en dehors des heures de service. Néanmoins, le port de ces vêtements est autorisé pendant les temps de pause ainsi que pendant les temps de trajet domicile - travail.

- le personnel porte, pendant son temps de travail effectif, visiblement le badge qui lui est

Port de la tenue de travail

92% des Français estiment que le nettoyage de la tenue de travail ne doit pas être entièrement à la charge de celui qui la porte...

De plus, 58% des Français disent être sensibles à l'image de marque véhiculée par le port d'une tenue de travail.

L'uniforme apparaît ainsi comme un vecteur de communication puissant, au même titre que le sponsoring ou la publicité.

Une tenue négligée peut même dévaloriser une entreprise : un tiers des Français déclare avoir remarqué des tenues qui donnaient une mauvaise image de l'employeur, parce qu'elles étaient sales ou mal entretenues.

Il apparaît que le port d'un uniforme imposé par l'employeur tend à devenir fréquent, puisque 1 Français sur 2 a eu (lui-même ou quelqu'un de son entourage) à en porter un ces dernières années.

Pourtant la grande majorité des employeurs leur laisse le soin d'en payer l'entretien...!

L'image de marque... c'est aussi une question de tenue !

Etude TNS Sofres 24/06/04

Les tenues CFDT (modèle 2005)



remis par la Direction.

- les règles de sécurité impliquent que les salariés circulant ou travaillant dans les zones de stockage ou laboratoires suivants : (à préciser par l'établissement) doivent obligatoirement porter les vêtements et l'équipement d'hygiène ou/et de sécurité suivant : (à préciser par l'établissement)

Il est rappelé que par respect pour la clientèle et afin de ne choquer aucune des sensibilités qu'elle peut représenter, le personnel en contact avec le public ne saurait porter de signes manifestement ostentatoires à caractère politique, syndical ou religieux.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi qu'aux accords d'entreprise, le pointage doit se faire en tenue de travail sur l'appareil désigné à cet effet au salarié par son supérieur hiérarchique.

Le personnel doit se trouver à son poste, en tenue de travail, à l'heure fixée pour le début du travail et à celle prévue, pour la fin de celui-ci.

Le personnel des laboratoires doit porter une protection des cheveux, des doigts, des pieds pour laquelle l'entreprise met à disposition le nécessaire (serre-tête, calot, filet, gilet, gants, chaussures, tablier, etc)

Temps d'habillage

Temps pendant lequel le salarié revêt ou ôte sa tenue de travail.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux

opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières (L 212-4 aliéna 3).

Ces contreparties doivent être déterminées par convention ou accord collectif ou, à défaut, par le contrat de travail.

La convention collective, de branche, d'entreprise ou d'établissement, les usages ou le contrat de travail peuvent assimiler ces temps d'habillage et de temps de déshabillage à du temps de travail effectif. Ils seront alors rémunérés comme tel.

La Cour de cassation dans un arrêt du 26 janvier dernier précise que « lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire, l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu du travail, de sorte que les dispositions de l'article L. 212-4, alinéa 3 du code du travail sont applicables ».

Accord Carrefour

Article 5 : Habillage/déshabillage

En conséquence, les employés de magasin et de Service Après Vente bénéficient au titre de chaque période de décompte annuel d'un forfait d'un jour ouvré sur la période de décompte annuel suivante. Ce jour peut être pris ou payé, au choix du salarié.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise ou est embauché en cours de période, ce forfait est ramené au prorata du nombre de mois civils entiers réellement travaillés et :

- en cas de départ de l'entreprise en cours de période de décompte annuel, le reliquat éventuel est rémunéré à l'occasion du solde de tout compte,

- en cas d'embauche en cours de période de décompte annuel, le prorata de jour acquis est rémunéré à l'issue de la période considérée.

En cas d'absence totale au cours de la période, ce forfait n'est pas dû.

Il est rappelé que le temps nécessaire aux opérations d'habillage et déshabillage n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Dans le cas contraire, cette disposition ne s'applique pas.

Cette disposition ne peut se cumuler avec une disposition de même nature d'origine légale ou conventionnelle instituant une compensation financière ou sous forme de repos. Si une telle disposition (légale ou conventionnelle) s'avérerait plus favorable, elle se substituerait au forfait défini au présent article. »

Le nettoyage de la tenue de travail

Lorsqu'un employeur impose à ses

QUIZ: Les Tenues Caises 2006
Qui ont nécessité plus de 800 personnes pour faire de ce projet une réalité

Item	Value
NOM/ Prénom	Elles ont coûté en millions : 2 - 3 - 4
Les tenues ont nécessité combien de :	
Bateaux	6 - 7 - 9
Camions	60 - 70 - 80
Containers	27 - 29 - 31
Palettes	713 - 813 - 913
Cartons	19 198 - 20 218 - 21 315
Pièces	286 987 - 366 877
Boutons	340 000 - 380 000
Tissu jersey	85 tonnes - 95 tonnes
Mètres linéaire de tissu	284 500 - 298 600
Fermetures éclairs	56 000 - 54 000
Mètres de Fil	90 198 000 - 91 980 000

Entourez la Bonne Réponse

salariés le port d'une tenue de travail, il doit prendre en charge l'entretien de cette tenue.

C'est ce qu'a décidé la Cour d'appel de Versailles dans un arrêt 29 juin 2006. Cet arrêt fonde cette obligation de l'employeur sur l'article L.231-11 du Code du Travail selon lequel : « les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner de charges financières pour les travailleurs. »

La décision de la Cour d'appel a fait l'objet d'un pourvoi en cassation. Il faut donc la confirmation de la Cour de Cassation.

L'Article R 233-42 impose à l'employeur d'en assurer leur bon fonctionnement et leur état hygiénique satisfaisant par les entretiens [...] nécessaires"

Champion

Les salariés n'avaient plus droit à leur lessive gratuite

Le 15 avril 2005 le tribunal de grande instance de Nanterre a condamné Champion à prendre en charge le nettoyage des tenues de

travail que portent les poissonniers, boulangers et autres vendeurs du rayon traiteur.

Non seulement, stipule le tribunal, cette mesure prend effet immédiatement mais si, d'ici à un mois, l'employeur n'a rien fait, il devra payer une astreinte de 1 000 par jour de retard.

Les 20 000 salariés concernés par cette décision sont d'autant plus ravis, d'ailleurs, que certains d'entre eux avaient auparavant droit à un baril de lessive de 5 kg, par trimestre, pour nettoyer leurs bleus de travail.

Lorsque Carrefour a harmonisé les statuts de ses différentes enseignes, début 2004, il a, au passage, balayé ce (maigre) avantage.

Soit une économie de 60 euros par personne et par an. Petit calcul, : si Champion débourse désormais cette somme pour 20 000 salariés, il lui en coûtera 1,2 million d'euros par an. «

Par jugement du 29 juin 2006 la cour d'appel de Versailles à confirmer ce jugement et l'a étendu à tous les salariés

Dit que la Société CSF a



GUMBOOTS dance



Quand la tenue de travail devient une musique de jazz

La danse en bottes de gomme, s'est développée dans les mines d'or en Afrique du Sud pendant l'époque de l'Apartheid.

Les conditions de travail étaient extrêmement pénibles et entraînaient souvent des infections et des ulcères car ils étaient constamment dans l'eau jusqu'au genoux..

Les propriétaires des mines se sont rendus compte qu'il serait plus rentable d'équiper les travailleurs de bottes en gomme plutôt que de gérer les fréquents arrêts de travail dus aux infections et maladies ou encore de drainer les mines.

Les travailleurs, afin de communiquer entre eux, développent un code de frappes avec leurs bottes, de stamping sur l'eau et de bruits avec leurs chaînes.

Leur tenue de travail était jeans de travail, torse nu et bandana pour absorber la sueur.

Pendant leur temps libre, ils se détendaient en chantant et en buvant ensemble, en pensant à leur famille : la gumboots dance était née.

<http://www.offjazz.com/gumboots.htm>

l'obligation d'assurer la charge du coût d'entretien des tenues de travail dont elle impose le port à l'ensemble de ses salariés,

Lui enjoint de satisfaire à cette obligation sous astreinte de 1.500 € par jour de retard passé le délai d'un mois de la signification de l'arrêt,

Donne acte à la Société CSF de son offre de fournir à chaque salarié un baril de 3 kg de lessive par trimestre,

Comme quoi, vouloir économiser quelques barils de poudre est parfois... explosif.



Diversité et gestion

La question des tenues est toujours passionnelle.

Aborder ce thème lors de rencontre avec les délégués et les réflexions furent. Le choix de la couleur font penser pour certains à la gendarmerie, le trousseau n'est pas toujours complet dans les magasins, certains directeur tentent d'imposer le port de la jupe et autres problèmes.

Nous avons souhaité que les représentants du personnel soient associés au choix de ces tenues et qu'une Commission *ad hoc* soit créée. La direction n'a pas retenue cette proposition. Pourtant qui mieux que les employés savent ce qui est pratique pour le travail.

A la convention caisse pour la présentation des nouvelles tenues, la taille 36 était de rigueur. Dans les magasins les caissières et les employés vont dans des tailles 36 au 54 voir plus. Soyez hors norme et la tenue pose problème. Selon la direction les tailles vont du 36 au 60 ! Pourtant dans les magasins certaines tenues font défaut.

A une certaine taille la coupe est peu seyante. Il serait quand même temps que l'on stylise les tenues en tenant compte des réalités. Personne ne souhaite porter des sacs à patates !

Coté positif dans certains magasins les directeurs ont mis en place des "caissières couturières" qui se chargent des retouches. Hélas ce n'est pas le cas partout et certains salariés doivent se débrouiller, situation anormale !

En ce qui concerne l'économat, cela requiert une gestion rigoureuse On observe de grandes disparités comportementales à ce sujet entre les différents magasins. Il n'est pas sur que demain comme par le passé certaines hôtesse de caisses n'attendent pas 10 ans avant que leur tenue soient remplacées !

De même accrocs, nettoyage doivent être assurés par la direction.

Ceci étant dit ne boudons pas notre plaisir, ces tenues se sont fait tellement attendre !

Heureusement ce n'est pas toujours morose !

Les réunions des élus du personnel n'ont pas la réputation d'être un endroit de franche rigolade. Les questions posées dérangent souvent, le climat est parfois même tendu. Mais il arrive parfois qu'une réponse à une question nous réserve quelque surprise et nous permette de nous détendre un peu. Jugez en plûtôt.

Des nouvelles tenues ayant été distribuées au secteur caisses la question posée est celle-ci : « **Peut-on autoriser le port d'écharpe ou foulard avec les nouvelles tenues** », question posée pour, au moins, le personnel qui se trouve près du secteur produits ultra frais. La réponse donnée lors de la réunion est celle-ci : « **Non ! sauf contre-indication médicale** ».

Ah ! Quel bonheur ce serait de trouver le médecin qui oserait donner un certificat médical sur le port obligatoire d'une écharpe ... avant que le rhume, l'angine ou autre trachéite ne se soit déclaré bien sûr!

Mais avouez que l'expérience vaut le coup d'être tenté. Alors essayez ... et nous vous promettons de décerner le grand prix de l'humour mouette au médecin qui s'exécutera!

La réglementation et vos droits

A l'occasion de la mise en place des nouvelles tenues il nous a semblé intéressant de rappeler quelques règles de droit en ce qui concerne les vestiaires.

L'ouverture récente dans un magasin, sans la présence des salariés, de tous les vestiaires montre que certains ne reculent devant rien.

Rappelons au passage que le temps de trajet de la pointeuse au vestiaire est considéré comme un temps de travail effectif rémunéré



Fouille des vestiaires

Dans ce magasin le 14 octobre 2006 la direction a donné l'ordre au responsable de la sécurité d'ouvrir et de fouiller tous les casiers du personnel. Sans aucun avertissement et sans la présence des salariés toutes les armoires des employés ont été facturées, les cadenas ont été scisaillés.

En arrivant au travail les employés ont découvert leur armoire ouverte et laissées sans surveillance durant plusieurs heures.

Alertée la déléguée syndicale CFDT est intervenue auprès de la direction.



Pour sa défense le directeur a prétexté une recherche de Texlons disparus. Il a affiché que les délégués du personnel avaient été prévenus. Affirmation que la CFDT a dénoncé puisque seul un élu FO était informé et par sa présence à cette fouille il cautionnait les agissements de la direction.

Précisions que le lendemain quelques outils de travail refaisaient surface étant simplement dissimulés en réserve par le personnel pour ne pas passer des heures à courir à la recherche d'un texlon. Il y aurait suffisamment de matériel pour travailler on n'arriverait pas à ses extrémités. On est loin de vol !

L'inspection du Travail a été informée de

ces agissements, la CFDT a rappelé le règlement intérieur et diffusée dans la journée aux salariés un rappel des règles et un modèle de plainte au procureur pour effraction et atteinte à la dignité.

Voyant la détermination des élus CFDT, la direction a fait marche arrière. Le directeur a réuni les délégués puis les salariés et présenté ses excuses expliquant qu'il avait agi sans réfléchir.

Devant cette attitude la CFDT a décidé de mettre fin à son action le directeur ayant depuis son arrivée une gestion sociale correcte.

Néanmoins on peut se poser des questions: comment peut-on aujourd'hui s'affranchir ainsi des élémentaires droits au respect à la vie privée et du règlement intérieur décidé par l'entreprise.

De quels droits peut-on un beau matin ouvrir des centaines de casiers en dehors de la présence des salariés, laissant de plus leurs objets personnels sans surveillance.

Que dire des élus FO qui cautionnent ce type d'attitude.



Règlement intérieur Carrefour

Article 12: Contrôle des objets

Si des raisons impérieuses de sécurité l'exigent, ou en cas de disparitions renouvelées et rapprochées de marchandises, de machines, de matériels ou de fournitures appartenant à l'entreprise, la Direction pourra INVITER les salariés à présenter, aux accès de l'établissement, le contenu de leurs effets ou objets personnels, transportés ou entreposés dans les armoires ou casiers vestiaires à l'exclusion de toute fouille corporelle

Cette vérification, qui sera exercée dans des conditions préservant la dignité et l'intimité de la personne, ne pourra s'exercer sans l'accord du salarié celui-ci pouvant solliciter la présence d'un tiers (notamment un représentant du personnel lors du déroulement de l'opération

La loi

Le contrôle du contenu des vestiaires

Le règlement intérieur doit prévoir que ce contrôle sera effectué dans les mêmes circonstances et avec les mêmes garanties que tout autre contrôle :

- il ne peut être mis en œuvre qu'en présence des intéressés ;

- il doit prévoir l'information préalable des salariés et éventuellement celle des témoins ou des représentants du personnel.

Portent atteinte aux droits des personnes et aux libertés collectives, les clauses qui

prévoient uniquement que la fouille se fera en présence des salariés ou qui prévoient, à défaut de la présence du salarié, celle d'un délégué du personnel.

Vol des objets dans le vestiaire

L'employeur a les obligations de conservation et de restitution d'un dépositaire. En cas de vol, si ces obligations ne sont pas respectées, il peut être condamné au remboursement des objets volés.

L'employeur ne saurait insérer dans le règlement intérieur une clause l'exonérant de toute responsabilité en cas de perte, vol, détérioration des effets, espèces ou objets de toute nature déposés dans les vestiaires et armoires individuelles .

Toutefois, lorsque le salarié lui-même commet une imprudence, cette faute peut exonérer pour moitié la responsabilité de l'employeur.

La fouille

Par fouille, on entend le fait d'inspecter une personne, d'examiner ses vêtements et/ou ses effets personnels avec l'intention d'en découvrir quelque chose. Elle constitue en soi une atteinte à la vie privée.

Un employé peut consentir à ce que son employeur procède à la fouille de ses effets personnels. Si le consentement est donné de façon libre et volontaire, la fouille est tout à fait valide.

Un tel consentement peut aussi être obtenu en l'insérant dans le contrat de travail du salarié, qu'il s'agisse d'un contrat individuel de travail ou encore d'une convention collective.

Il est cependant exigé de l'employeur qu'il s'assure que les employés connaissent l'existence de cette condition de travail ainsi que son étendue.

L'employeur peut aussi, de façon préventive, édicter un règlement



diffusé à l'ensemble des employés et indiquant à ceux-ci que leurs effets personnels peuvent être fouillés par mesure de sécurité.

Le fait d'adopter un tel règlement ne permet pas à l'employeur de procéder de façon abusive ou discriminatoire à la fouille.

Le conseil d'état a apporté un certain nombre de réserves dont la possibilité pour le salarié d'émettre un refus pour un motif légitime et la possibilité pour le salarié d'être fouillé en présence d'un témoin.

Si la fouille est liée à une recherche d'objet volé, elle constitue alors une perquisition et doit être effectuée par un officier de police judiciaire.

La jurisprudence majoritaire considère que certaines circonstances peuvent justifier l'employeur d'exiger que l'un ou plusieurs de ses employés se soumettent à une fouille de leurs effets personnels.

Une fouille sera permise dans le cas où un employeur est aux prises avec une épidémie de vols ou s'il a des soupçons sérieux sur la personne d'un employé. La fouille devra toutefois être raisonnable, compte tenu de l'objectif recherché, et devra également être faite dans des conditions qui respectent la dignité de la personne.

Portent atteinte aux droits des personnes et aux libertés collectives, les clauses qui prévoient uniquement que la fouille se fera en présence des salariés ou qui prévoient, à défaut de la présence du salarié, celle d'un délégué du personnel



http://www.epi.haber.com/Pierre_Lemieux

Nos aimables visiteurs sont priés de laisser leur arme au vestiaire – sauf, bien sûr, les individus souverains, qui la porteront sur eux.

Trajet pointeuse - vestiaire

Dans ce Carrefour, l'éloignement entre les pointeuses et les vestiaires ou les salles de repos obligeait certains salariés à se déplacer en tenue de travail à l'intérieur du magasin pendant un temps qui n'était pas comptabilisé comme temps de travail (trajet entre vestiaire et pointeuse) ou s'imputait sur le temps de pause (trajet entre pointeuse et salle de repos)

La cour de cassation saisit de ce problème considère que les salariés durant ces trajets sont à la disposition de Carrefour et tenus de se conformer à ses directives.

Il s'agit d'un temps de travail effectif. Si le juge ne peut imposer à l'employeur de déplacer les pointeuses l'éloignement a une incidence sur le décompte du temps de travail.

Les vestiaires

Lieu collectif ou individuel, où le salarié à la possibilité de changer de vêtements avant ou après le travail.

La loi précise que les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des toilettes et, le cas échéant, des douches.

Les vestiaires collectifs

Les vestiaires collectifs et les lavabos doivent être installés dans un local spécial de surface convenable, isolé des locaux de travail et de stockage et placé à proximité du passage des travailleurs.

Si les vestiaires et les lavabos sont installés dans des locaux séparés, la communication entre ceux-ci doit pouvoir s'effectuer sans traverser les locaux de travail ou de stockage et sans passer par l'extérieur. Le sol et les parois des locaux affectés aux vestiaires et lavabos doivent permettre un nettoyage efficace. Ces locaux doivent être convenablement chauffés. Ils doivent être tenus en état constant de propreté.

Hommes et femmes

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées doivent être prévues pour les travailleurs masculins et féminins.

Modèle d'armoires

Les vestiaires collectifs doivent être pourvus d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles ininflammables.

Ces armoires doivent permettre de suspendre deux vêtements de ville. Lorsque les vêtements de travail sont susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes, les armoires doivent comprendre un compartiment réservé à ces

vêtements. Les armoires individuelles doivent être munies d'une serrure ou d'un cadenas.

Nettoyage des vestiaires

Le salarié a l'usage de son vestiaire et doit en assurer l'entretien. L'employeur peut néanmoins faire procéder à des opérations périodiques de nettoyage.

Règlement intérieur Carrefour

Il est interdit aux salariés de déposer vêtements et objets personnels en dehors des armoires ou casiers vestiaires mis à la disposition par l'employeur.

Le personnel est tenu de respecter la propreté et l'état des locaux et installations qui lui sont plus spécialement affectés : vestiaires, douches, lavabos, toilettes, salles de repos.

La Direction se réserve le droit d'ouvrir les armoires ou casiers vestiaires :

- soit périodiquement, dans le cadre des opérations de nettoyage, à condition que les salariés et le CHS-CT en soient prévenus à l'avance ;

- soit ponctuellement, pour des raisons d'hygiène et de sécurité, à condition que ce soit en présence des salariés concernés. En cas d'empêchement ou d'absence du salarié, cette ouverture se fera en présence d'un représentant du personnel.

La vérification s'effectuera dans des conditions préservant l'intimité des salariés à l'égard des tiers.



Tabac

Fumée interdite dans tous les lieux publics

Interdiction totale de fumer dans les lieux publics à partir du 1er février 2007, sauf dans les bars-tabacs, restaurants et discothèques 1er janvier 2008.

Le gouvernement propose d'assumer le tiers du coût des traitements anti-tabac et de doubler les subventions aux associations de lutte contre le tabagisme.

Quel est l'impact du tabagisme sur la santé ?

Durant le XXe siècle, le tabac a causé 100 millions de morts dans le monde entier et ce nombre risque de s'élever à 1 milliard pour le XXIe siècle si rien ne change. En France, le tabagisme est la première cause de mortalité évitable, avec environ 66 000 décès chaque année dont 5000 par tabagisme passif.

En moyenne, un fumeur régulier sur deux meurt prématurément des causes de son tabagisme, et la moitié de ces décès se situent entre 35 et 69 ans. **Les complications commencent à apparaître 20 à 30 ans après le début du tabagisme.** En 2025, le décès féminins par cancer devrait égaler le nombre de décès par cancer du sein.

Qui fume en France

La France compte 15 millions de fumeurs. Un tiers des personnes de 12 à 75 ans (33 %) fume. Entre 18 et 34 ans, près d'une personne sur deux fume.

La loi actuelle autorise-t-elle de fumer dans son bureau ?

Au travail, dès qu'une deuxième personne peut rentrer dans un bureau individuel, celui-ci devient un espace collectif dans lequel la protection du non-fumeur doit être assurée. Il devient donc interdit d'y fumer.

Quels sont les risques du tabagisme passif ?

La fumée de tabac contient plus de 4 000 substances chimiques parmi lesquelles la nicotine, des irritants, des produits toxiques (monoxyde de carbone...) et plus de 60 cancérogènes (substances qui peuvent provoquer ou favoriser l'apparition de cancer).

Au-delà de la gêne occasionnée, le tabagisme passif aggrave des pathologies existantes et en crée de nouvelles. Ces risques augmentent avec la durée et l'intensité de l'exposition. En France, on estime que quelques milliers de non-fumeurs meurent prématurément chaque année de maladies provoquées par le tabagisme passif.

Selon l'Académie de médecine, la fumée de tabac constitue "la source la plus dangereuse de pollution de l'air domestique, en raison de sa concentration élevée en produits toxiques mais aussi parce que l'on y est exposé à tout âge et pendant des périodes beaucoup plus longues que celles où l'on subit une pollution atmosphérique extérieure".

Le coût du transport pour se rendre au travail.

Le 11 octobre les députés ont adopté la création du chèque-transport financé pour moitié par l'Etat dans le cadre de l'examen du projet de loi sur la participation.

Sur le même principe que pour les chèques vacances ou les titres restaurants, les chèque-transport seront accessibles aux salariés dès le 1er janvier 2007.

Petit rappel des possibilités actuels.

Chèque transport

Les entreprises peuvent proposer ce chèque transport, **qui est facultatif**, à leurs salariés.

La création d'un chèque transport n'a pas vocation à remplacer les modes de prise en charge des frais de transport domicile/lieu de travail existant mais à les compléter.

A usage différencié, ce chèque permettra au salarié de payer, soit son abonnement de transport collectif, soit son carburant lorsqu'il travaille dans une zone située en dehors des périmètres de transports urbains ou lorsque l'utilisation du véhicule personnel est rendue indispensable en raison d'horaires particuliers de travail.

Les salariés soumis à des horaires de travail décalés ne leur permettant pas d'emprunter les transports collectifs pourront utiliser le chèque-transport pour l'achat de carburant.

Le chèque transport devrait se présenter sous forme d'un titre spécial de paiement nominatif préfinancé par l'employeur.

Les salariés bénéficieront soit de la prise

en charge de la moitié de leur abonnement aux transports collectifs à hauteur d'un montant de 200 € environ par an, soit en cas d'utilisation d'un véhicule personnel, sous certaines conditions, d'une compensation de la hausse du prix de l'essence, pour un montant de 100 € par an. Cette différence de traitement a été voulue par le gouvernement pour encourager le recours aux transports collectifs.

L'abondement de l'employeur sera exonéré de charges fiscales et sociales, à hauteur de 50% du coût des abonnements des transports collectifs ou de 100 € par an pour le carburant.

Il sera possible en outre pour les comités d'entreprise de financer la part du coût du transport non prise en charge par l'employeur.

La CFDT, a regretté que le chèque transport, soit facultatif, ce qui risque d'instaurer des inégalités supplémentaires entre les salariés :

"Les entreprises (...) qui ont les moyens de le faire le feront, celles qui ont plus de difficultés, en particulier les petites entreprises, ne le feront pas ."

Quand on habite en Ile-de-France, la meilleure façon de se déplacer sont les transports publics.

C'est facile mais ceci à un coût sans parler des problèmes d'insécurité que relate la presse.

Vous pouvez aller sur ce site pour plus d'informations

<http://www.optile.com/guide/index-suite.html>



Prime de transport chez Carrefour

La prime de transport de 23 F (3,51 euros) mise en place chez Carrefour dans les années 70 est conservée à titre d'avantage individuel uniquement pour les salariés qui en bénéficiaient au 31 mai 1999.

Les salariés recrutés à compter du 1er juin 1999 n'en bénéficient pas.

Cette prime continue de figurer sur le bulletin de paie de l'intéressé sans être soumise à charges sociales et sans intégrer le revenu imposable.

Pour chaque journée d'absence une déduction de 0,92 F est opérée (0,14 centimes d'euros).

Les salariés des magasins de l'agglomération parisienne bénéficient du remboursement de 50% du coupon carte orange tel que prévu par la Loi.

La Carte Orange

La Carte Orange permet d'acheter des abonnements hebdomadaires ou mensuels pour se déplacer en Île-de-France.

Ce titre permet d'utiliser tous les transports en commun d'Île-de-France sans limitation du nombre de voyages, ceci dans un périmètre déterminé en fonction du nombre de **zones** choisies numérotées de 1 à 8 (Paris intramuros étant en zone 1, et Provins par exemple en zone 8).

La Carte Orange est, comme la Carte Intégrale, remboursée à 50% aux salariés par leur entreprise, à condition de travailler en Île-de-France.



Navigo:

Depuis 2005, un **passé navigo** équivalent électronique de la carte orange existe.

Tout client de Carte Orange peut obtenir gratuitement un **passé Navigo**, et y charger un forfait mensuel ou hebdomadaire.

Le **passé Navigo** permet de passer plus rapidement aux lignes de contrôle et en cas de perte ou de vol, l'abonnement est reconstitué sur un nouveau **passé** moyennant la somme forfaitaire de 8 euros (alors qu'aujourd'hui la perte ou le vol d'une Carte Orange entraîne le rachat d'un nouveau titre de transport).

Actuellement des expériences sont conduites pour intégrer le **passé Navigo** dans votre téléphone



La carte intégrale

C'est un titre de transport valable un an, permettant à son possesseur de voyager librement en Île-de-France dans les zones de son abonnement (sauf Orlyval).

Pour en bénéficier, il faut résider et travailler en Île-de-France. Le coût de l'abonnement est proportionnel au nombre de zones choisies. La carte Intégrale est équipée depuis 2002 du **passé navigo**.



SNCF à tarif réduit

Des formules d'abonnement de 1 semaine à 1 an sont disponibles pour les utilisateurs fréquents:

Abonnement Forfait ou de travail : pour ceux qui prennent le train tous les jours

Abonnement Fréquence : 50 % de réduction assurée sur les trajets de votre sélection

Pass'Entreprise: permet aux entreprises d'acheter des titres de transport avec une réduction de 5 % en 1ère et en 2ème classe

Billet SNCF pour congé annuel: Réduction de 25 % une fois par an, à l'occasion des congés des salariés, pour un voyage aller et retour ou circulaire d'au moins 200 kms

Réduction de 10 % sur les services de tourisme SNCF - Réduction de 50 %: si les trajets aller et retour sont effectués en période bleue ou si le salarié règle au moins la moitié du billet avec des chèques vacances.

Lors de notre rencontre de septembre les délégués CFDT ont unanimement fait part de leur ras le bol non seulement des conditions de travail mais de l'attitude de la direction.

Une nouvelle fois cet hyper relate des faits avérés.

Chez Carrefour mois après mois le dialogue social est en recule.

Rien n'est fait pour rectifier le tir !

Aussi que chacun ne soit surpris si la CFDT appelle de nouveau à des mouvements dans l'entreprise !

Nous prévenons aux responsables d'agir !

Vannes

Editorial de rentrée morose

Alors ça y est ? tout le monde est rentré ? Depuis longtemps ?

Ce qui est étonnant c'est que les congés n'ont pas chassé la morosité ambiante et beaucoup sont revenus en trainant des pieds » ... encore plus qu'à l'habitude.

Si encore le climat était meilleur dans l'établissement. Las ! Entre les changements d'horaires annoncés un peu partout, les conditions de travail qui continuent de se dégrader, les pressions qui augmentent sur les managers et qui se traduisent par une pression encore plus forte sur leurs employés, de plus en plus de salariés handicapés par le travail qui sont à reclasser, les difficultés à faire tout simplement appliquer les accords, et un agrandissement, (donc des difficultés nouvelles pour les conditions de travail) qu'on aura peut-être cette fois ci ...

Mais vu les salariés toujours réjouis sur «Positif» ce sont sans doute les syndicalistes qui noircissent le tableau ! Alors : POSITIVONS !

Orléans

Reclassement salarié handicapés

Cette caissière, ex déléguée FO, salariée depuis 16 ans est déclarée inapte au poste de caissière par le médecin du travail.

Celui-ci précise "peut travailler en caisse à mi temps et sur un poste administratif ou d'accueil sans manutention et sans gestes répétés".

En date du 26 septembre la direction l'informe de son licenciement pour inaptitude au travail. La direction affirme n'avoir trouvé aucun poste susceptible de lui convenir au sein du magasin ni dans un des magasins du groupe.

Le délégué syndical FO ayant refusé de l'accompagner lors de son entretien préalable c'est donc la CFDT qui traite son dossier. En un mois c'est le deuxième

délégué FO qui demande l'aide de la CFDT.

La salariée sous les conseils de la CFDT a contesté la décision de l'employeur

"A Orléans, de nombreux postes auraient pu convenir à mon état de santé. Ex : rollers, boutique or, standard, accueil etc... « Au mois d'août, j'ai postulé pour un poste à la boutique or qui se libère. Sans résultat. Le turnover annuel de l'effectif de Carrefour place d'Arc est de 50% »

Vous n'êtes pas sans savoir que je suis seule pour subvenir à l'éducation de mes deux enfants.

...ceci me paraît être lié davantage à une solution de facilité de la part de la direction de Carrefour Orléans, qu'à une réelle recherche de reclassement. "

La CFDT avant tout recours juridique a écrit à l'employeur son sentiment devant son peu d'empressement de reclasser une salariée.

"Vous avez décidé le licenciement de V. G. service caisse Carrefour Orléans En prétextant l'impossibilité de reclassement.

Vu l'importance de l'effectif du groupe Carrefour en France, et le turnover de notre magasin, il est inconcevable que vous n'avez pas trouvé de reclassement sur un poste à mi-temps pour cette personne."

Les accords "mission handicap" ont-ils pour but de rester dans les tiroirs et de faire beau dans la communication Carrefour ?

Résultat obtenu: le projet tasc avec les horaires est repoussé grâce à la mobilisation de tous.

Paris Auteuil

La section a écrit au directeur pour attirer son attention sur les problèmes que rencontre une salariée et lui rappeler l'article L.230-2 qui précise que "le chef d'établissement doit prendre les mesures

nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des employés de son établissement".

La direction a refusé de recevoir la déléguée syndicale CFDT qui souhaitait le saisir d'un cas de souffrance mentale au travail.

Cette employée (aujourd'hui en arrêt de travail) mais aussi les employés du secteur textile se plaignent d'une dégradation de leurs conditions de travail, d'un mal vivre au travail, d'un vécu de soumission et d'impuissance.

Les prérogatives que s'attribue un membre de l'encadrement nuisent visiblement au bon fonctionnement du travail de ce secteur.

Dernièrement ce supérieur hiérarchique a exigé d'une employée de monter en magasin **toutes les demi-heures** afin de ranger le secteur textile Dans l'organisation du travail les rangements du secteur textile sont prévus à 14 h et 17 h.

Vannes

Reclassements ...

La section dénonce l'augmentation à Vitesse grand V des maladies professionnelles et des demandes de reclassements que cela entraîne.

Elle constate que les postes où il est

Handicap

Placée sous le thème "Ouvrons nos portes à toutes les compétences", la 10e Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, organisée par L'ADAPT, se déroulera du **13 au 19 novembre 2006**.

Elle a pour objectif de favoriser la rencontre entre personnes handicapées, recruteurs et organismes qui agissent en faveur de l'insertion.



Enquête du CHSCT

La CFDT a enquêté auprès du personnel. Le résultat est affligeant dans certains services, jugez en plûtôt

Si près de 50% du personnel interrogés jugent les rapports avec les managers satisfaisants des commentaires laissent pantois:

Manque de respect, aucune considération, harcèlement moral, insulte du genre « *j'emmerde les catalans* ». Jamais merci ou SVP. « *Mate le cul des emballeuses comme un pervers* ». Manque d'écoute. Les employés déplorent que X. les traite « *comme de la merde, comme des chiens, c'est une honte* ». Il est très vulgaire, méchant et impoli. Cela finira mal ! Beaucoup de pression (temps de travail, balisage, remplissage, commande, recalage.).

Les employés demandent : Plus de rapports humains et de respect des cadres qui considèrent mal leurs employés. Les réponses données pour résoudre les problèmes sont trop souvent « *démmerde toi !* ». Être plus informé sur la vie du magasin. Pouvoir parler librement avec les « supérieurs ». Plus d'écoute, de communication dans les briefs. Plus de confiance de la part de la hiérarchie. Arrêter de diviser pour mieux régner

Le respect de la hiérarchie serait plus valorisant et motivant et mettrait une meilleure ambiance dans l'équipe. Les employés arrivent au travail dégoûtés et sans envie.

En règle générale il y a un manque d'information, une mauvaise communication et un manque de respect. Trop de préférence divise le personnel. Pas de considération, les engagements ne sont pas tenus.

70% du personnel estime que le matériel n'est pas adapté à leurs besoins. Manque de tire palette ou en mauvais état. Il demande un matériel en état de fonctionnement et adapté aux besoins

42% du personnel concerné n'est pas équipé de chaussures de sécurité. Chaussures rarement renouvelées et très abîmées.

77% des salariés affirment que l'amplitude des horaires est respectés mais dénoncent l'augmentation de l'amplitude avec la mise en place de Mercure. Le délais de l'affichage des horaires n'est pas respecté.

53% estiment que les femmes portent des charges de plus de 25 kg. Le poids moyens d'une palette est compris entre 300 et 600 kg.

Le personnel demande plus de formations qualifiante et métier .

possible de reclasser des personnes souffrants de TMS sont rares dans l'établissement et que nous arriverons bientôt au « bout du bout » des recherches de postes.

Aujourd'hui on se trouve donc confronté à ce choix : ou on reclasse ou ... on licencie!

La CFDT n'accepte pas que des salariés soit brusquement « remerciés » parce qu'il faut « trouver une solution à ce problème » et parce que l'entreprise n'a rien fait pour que cela n'arrive pas.

Il ne faut donc pas se tromper de cible c'est à l'entreprise de faire des efforts de reclassements de ces salariés, par l'adaptation des postes et par la formation pour empêcher qu'on en soit réduit à voir ces collègues purement et simplement licenciés.



Paris Auteuil

Histoire de monte-charge

Dans ce magasin il y a deux monte-charges à ouverture manuelle qui tombent plus ou moins régulièrement en panne.

Lors de la venue de la DRH au rassemblement des élus CFDT nous avons pris cet exemple pour montrer les difficultés de travailler.

L'exemple fit son effet puisque depuis les problèmes se sont espacés et les époques où le monte-charge ne fonctionnait pas pendant près de deux semaines sont du passé !

Mais avec du matériel ancien on ne

fait pas du neuf et nos élus continuent d'alerter directement, à sa demande, le responsable de l'entretien des problèmes qui continuent de surgir.

Le dernier en date des faux contacts au niveau des fermetures des portes obligeant les salariés à aller chercher le monte-charge.

Notre déléguée du CHSCT est donc venue l'alerter sur ce point.

Elle était mal venue de lui parler de ça, il avait autre chose à faire. Cette panne est de la faute des salariés qui ne respecte pas le matériel et il en a ras le bol de s'occuper du monte-charge.

Tout ceci peut se comprendre, tout le monde sait que l'entretien est débordé, mais ajouter quelques réflexions sur la vie personnelle de femme de cette élue était plus que

Refus de prendre en charge un accident de travail (ou de trajet)

De plus en plus d'accident de travail ou de trajet sont contestés par l'employeur (dernier en date à **Mondeville**) et la CPAM. Nous avons eu connaissance de ce courrier (facsimilé à droite), reçu par un salarié suite à une déclaration d'accident du travail.

1) De plus en plus, la CPAM et l'employeur par soucis d'économies, contesteront les accidents du travail et les demandes de maladies professionnelles. Il faut, dans tous les cas, faire appel de ces décisions.

2) Dans le cas de ce courrier il paraît évident (voir partie en italique sur courrier) que la déclaration d'accident n'a pas été motivée, ou n'a pas été correctement motivée. Cela ne dépend plus de la CAM mais de l'entreprise.

3) Il vous faut donc, dans tous les cas d'accident du travail, peut importe la gravité supposée, demander qu'un membre du CHSCT soit présent lors de l'établissement de la déclaration. La Loi donne en effet la possibilité aux membres du CHSCT de faire une enquête, rencontrant les témoins, listant les faits sur un rapport qui pourra être joint à la déclaration de l'accident.

Assurance

Maladie

Risques professionnels

M

RAR

Objet : refus de prise en charge d'un accident

M.,

Je vous informe que l'accident dont vous avez été victime le2006 ne peut être pris en charge dans le cadre de la législation relative aux risques professionnels.

Cet accident n'entre pas dans le champ d'application de l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale pour les motifs suivants :

« Compte tenu des éléments en possession de la caisse, la réalité d'un fait accidentel précis et soudain, survenu au lieu et au temps du travail et à l'origine des lésions médicalement constatées le n'est pas établie ».

Si, toutefois, vous estimez devoir contester cette décision, vous devez adresser votre réclamation motivée, de préférence par RAR, à la commission de recours amiable de notre organisme situé :

- secrétariat de la commission de recours amiable de la caisse d'assurance maladie - 56000 Vannes

dans les deux mois suivant la réception de cette lettre, en joignant tout élément que vous jugerez utile pour l'examen de votre recours.

Si votre feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle est toujours en votre possession, je vous demande de me le faire parvenir puisque vous ne devez plus l'utiliser.

Je vous prie d'agréer, M....., mes salutations distinguées.

Le responsable du service A.T.

Signature

déplacée.

Une telle attitude d'intimidation est intolérable et déstabilise les délégués qui font leur travail. La fatigue n'excuse pas tout !

Le problème principal c'est que ces monte-charge sont vétustes et qu'il serait temps que la direction budgétise des montes-charge automatiques et non de s'en prendre aux délégués qui mettent le doigt là où ça fait mal !

Nice Lingostière

Un peu de positif

Les horaires tasc devaient être présentés le mardi 10 octobre au C.E. Une semaine auparavant, la CFDT a distribué les trames horaires aux salariés.

90 % du personnel bazar a montré son désaccord en intervenant au CE. Suspension de séance par le directeur et débat entre la direction, les élus CE et les salariés.

Une consultation et une écoute des salariés sera faite au sein des rayons et du secteur afin de trouver une solution équitable.

Résultat obtenu: le projet tasc avec les horaires est repoussé grâce à la mobilisation de tous.

Paris Auteuil

La section a écrit au directeur pour attirer son attention sur les problèmes que rencontre une salariée et lui rappeler l'article L.230-2 qui précise que *"le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des employés de son établissement"*.

La direction a refusé de recevoir la déléguée syndicale CFDT qui souhaitait le saisir d'un cas de souffrance

mentale au travail.

Cette employée (aujourd'hui en arrêt de travail) mais aussi les employés du secteur textile se plaignent d'une dégradation de leurs conditions de travail, d'un mal vivre au travail, d'un vécu de soumission et d'impuissance.

Les prérogatives que s'attribue un membre de l'encadrement nuisent visiblement au bon fonctionnement du travail de ce secteur.

Dernièrement ce supérieur hiérarchique a exigé d'une employée de monter en magasin **toutes les demi-heures** afin de ranger le secteur textile. Dans l'organisation du travail les rangements du secteur textile sont prévus à 14 h et 17 h.

Invalidités

Si vous êtes invalides 1ère catégorie, vous avez peut-être eu une fiche de paie négative ce mois-ci.

Après renseignements pris près du service du personnel, puis après que nous ayons téléphoné à AXA sachez que, maintenant, dès que vous recevrez vos relevés de la sécu, faites une photocopie que vous remettrez au bureau du personnel qui transmettra.

N'attendez pas: il faut que le chèque retour AXA passe sur les arrêtés de paie ! Ainsi il n'y aura plus de problème.

Hold up

Vendredi 6 octobre, peu après 19 h, deux individus encagoulés ont dérobé la caisse du supermarché **Champion de Mouy**.

Ils ont menacé le personnel avec deux armes de poing et une bombe lacrymogène et se sont emparés de l'argent avant de prendre la fuite.



Egalité

Lors du dernier CCE la direction a présenté le bilan de l'égalité professionnelle hommes et femmes.

Effectif permanent 17 805 hommes pour 15 318 femmes.

57% de femmes pour 43% d'homme la répartition reste stable par rapport à l'an dernier toutes catégories confondues. Dans le collège cadre il y a 24% de femmes pour 76% d'hommes.

Plus les niveau augmente moins il y a de femmes.

La CFDT constate que Carrefour embauche chez les cadres plus d'homme que de femme, ce n'est pas demain que l'équilibre se fera!

Formation: Au total 250 femmes ont bénéficié d'un CIF pour 130 hommes (5 femmes cadres pour 6 hommes).

1178 femmes et 433 hommes sont en contrat de professionnalisation

27 personnes dont 7 femmes bénéficient d'un contrat d'apprentissage

Congé parental 1625 salariés ont bénéficiés de ce contrat.

Une rémunération pour la catégorie employé supérieure pour les hommes mais c'est du essentiellement aux heures de nuit.

Une rencontre sur l'égalité professionnelle hommes et femmes est programmée le 27/11/2006

La Source (Orléans)

A Orléans, une caissière Champion virée pour avoir fait crédit

Son directeur, fraîchement installé, lui reproche des détournements de fonds.

X. chef caissière du supermarché Champion 26 ans de service et 29 gérants affirme avoir fait crédit durant plus de quinze ans à une poignée de clients nécessiteux.

De fil en aiguille, X. collectionne les tickets de caisse en attente de règlement. *«Je les glissais dans mon tiroir avec, inscrit dessus, le nom des personnes. Je savais qu'elles viendraient payer dès l'encaissement de leur RMI ou de leur pension.»*

En juillet dernier, X. fait une avance de marchandises à l'une de ses collègues. Il y en a, en tout, pour 300 euros.

Pour Marc Veyron, directeur des ressources humaines des supermarchés Champion, l'engagement n'est pas aussi désintéressé. Lui pointe clairement des actes de détournement : *«Il s'agit d'un système artisanal et arbitraire dont X. bénéficiait également... Nous avons retrouvé un écart de caisse cumulé de 3 900 euros, insiste-t-il. Elle frappe du sceau de la charité un acte frauduleux.»*

Depuis, une pétition tourne dans le quartier. 300 personnes environ se sont rassemblées devant le supermarché. Un dossier a été déposé aux prud'hommes.

Une situation qui irrite la direction du magasin : *«En avançant cet argument humanitaire, il est normal que les gens s'apitoient»*, regrette Marc Veyron.

Montélimar

Suite à son agrandissement le magasin de Montélimar est passé de Hyper Champion à l'enseigne Carrefour le 23 septembre 2006.

La nouvelle société s'appelle **Montélimar distribution**.

Le statut des salariés est maintenu dans leur intégralité. Des élections professionnelles vont être déclenchées avant la fin de l'année pour doter le magasin des IRP.

Le magasin n'a pas d'encadrement mais des maîtrises.

Congés payés

Un tour de vis est fait à ce niveau

Ainsi à Mérignac il ne faut pas prendre plus de 2 semaines de CP entre 1 janvier et le 31 mai Pas de départ de deux employés en même temps sur le même rayon

Avant il y avait de la souplesse sur les départs en congés payés, là ils font en force



Solidarité

La section Saint Egrève remercie les camarades pour leur solidarité.

Le comité d'entreprise (majorité CFDT) a ouvert un compte spécifique "solidarité i.s" pour aider les personnes en difficultés.

Satisfaction ?

Champion institutionnalise les enquêtes internes de satisfaction

Soucieuse de motiver ses salariés en matière d'accueil de la clientèle, l'enseigne du groupe Carrefour multiple les outils d'écoute de son personnel, a révélé Marc Veyron, directeur des ressources humaines Champion France.

Un salarié heureux fait forcément un client heureux ! Champion affirme en effet sa volonté d'être la meilleure enseigne sur la relation client et est convaincue que rendre la vie plus facile pour le personnel en magasin c'est rendre la vie plus facile au client.

Pour prendre le pouls du climat social l'enseigne organise donc des rencontres régulières avec ses collaborateurs. Par petits groupes de 5 à 20 personnes sous la houlette d'un animateur maison, les salariés peuvent s'exprimer anonymement sur leurs conditions de travail et réagir sur la politique sociale et les ressources humaines de l'entreprise.

L'objectif : tirer les conséquences de ces sondages afin améliorer ce qui ne va pas et optimiser les points forts.

C'est aussi ça la CFDT

Festivités à Vannes

L'arbre de Noël des enfants aura lieu le 10 décembre après midi. Il y aura un goûter et la distribution des jouets. Les parents pourront également y trouver une petite collation.

Avant cela, le 18 Novembre, aura eu lieu la « soirée surprise » réservée aux salariés. N'hésitez pas à vous inscrire. Le transport jusqu'au lieu de la fête se fera en car.

REMUNERATIONS

Intéressements 2006 et quelques données

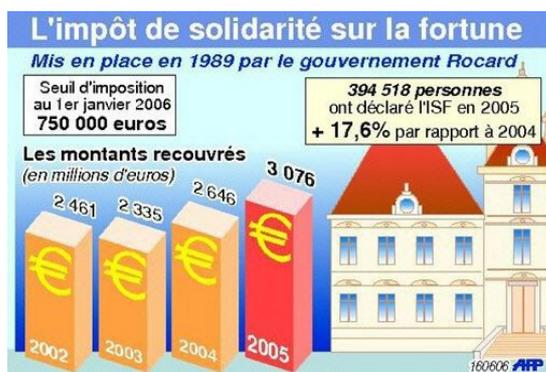
Au
1er novembre 2006
augmentation
de salaire de
0,8%

RMI

Le nombre d'allocataires du RMI repart à la hausse

En dépit de la baisse rapide du chômage, le nombre d'allocataires du revenu minimum d'insertion a augmenté de 0,7 % au deuxième trimestre, à 1,111 million.

Sur un an, la hausse ralentit mais elle représente tout de même 2,4 %



Explosion de l'ISF en 2006

La collecte de l'ISF s'élève à 3,64 milliards d'euros en 2006, soit 18 % de plus qu'en 2005.

Pour 2007, le gouvernement s'attend à une collecte de 3,84 milliards d'euros, (+5,7 %).

Retraite

Les députés exonèrent de charges les indemnités de départ

Contre l'avis du gouvernement, l'Assemblée nationale a voté un amendement qui institue un « départ décidé en commun » pour lequel les indemnités seraient exemptées de charges fiscales et sociales ce qui, supprime les charges sociales sur les indemnités de départ en retraite versées par les entreprises et les salariés. A suivre ...

Intéressement 1er semestre 2006

En 2005 quand la direction a décidé avec l'accord de FO de supprimer l'intéressement, la CFDT a eu raison de se battre. Les résultats sont là et nous en profitons.

Résultat définitif au 30 juin 2006

Atteinte de l'objectif de CA HT hors carburant : **101.1 %**, EBIT DA : **3.39 %**

Part national : 0,80 % du salaire semestriel brut **Part magasin**: 0,92% en moyenne du salaire semestriel brut

4 magasins n'ont pas touché d'intéressement, 51 magasins sont au taux maximum de 1,60 %. Les établissements hors magasin (Siège, SAV) toucheront 1,60% du salaire semestriel brut

En moyenne l'intéressement est de 1,72% (En 2005 il était de 1,12%). A noter qu'en l'espace d'un mois l'intéressement est passé d'un prévisionnel de 1,82% en moyenne à 1,72%.

A fin août, la part nationale est de 0,8 % avec un Ebit à 5,33 et un CA à 100,6%

97.0% 98.0% 99.0% 100.0% 100.5% 101.0% 101.5% 102.0% 103.0%

0.00	0.25	0.35	0.50	0.70	0.80	0.90	1.10	1.30	1.60
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Nombre de magasin par niveau

3	4	21	13	9	9	15	13	18	28
---	---	----	----	---	---	----	----	----	----

« Le montant net de l'Intéressement acquis individuellement, fera l'objet d'un paiement aux dates suivantes :

Pour le premier semestre dans la deuxième quinzaine du mois d'août.

Pour le deuxième semestre dans deuxième quinzaine du mois de février.

Salaire

Combien gagne un directeur ?

Le site www.journaldunet.com s'est lancé dans les calculs, extraits.

Directeur d'un supermarché

Champion : des primes pour tripler son salaire

Souvent jeunes, les directeurs de magasins Champion sont responsables de surfaces plus réduites que les hypers. La taille de leur établissement a une incidence sur leur salaire. Un directeur de magasin débutant touchera 2.300 euros. L'ancienneté améliorera tous les ans son quotidien. Mais ce sont les primes sur le résultat de son établissement qui vont propulser sa rémunération au sommet. Elles peuvent atteindre rapidement 2,5 fois le salaire de base. Ajoutez la participation et un intéressement collectif non négligeable, les **6.900 euros** sont rapidement atteints. La motivation a visiblement un prix.

Salaire minimum (brut) : 2500€ par mois

Autres : Primes sur le chiffre d'affaires, participation



Directeur d'un hypermarché

Carrefour : grande surface, gros salaire

C'est un secret de polichinelle, la rémunération des directeurs de grandes surfaces est particulièrement attractive. Carrefour soigne les siens plus particulièrement : 8800 euros brut par mois. Un salaire mensuel conséquent complété par un treizième voire quatorzième mois. Ajoutez à cela de nombreux avantages comme une participation aux bénéfices, un intéressement au chiffre d'affaires du magasin et différentes primes pouvant atteindre 25 % de la rémunération brute globale. Il y a de quoi être motivé. Mais le mythe de l'autodidacte dans la grande distribution a la vie dure. A ce niveau de responsabilités, les grands groupes recrutent désormais leurs directeurs de grandes surfaces

à Bac+5.

Salaire minimum (brut) : 8.800 € par mois

Autres : intéressement, participation, primes.



Les branches dont le premier coefficient est inférieur au SMIC

Nom de la branche	Effectif	Montant du 1 ^{er} niveau
Alimentation, commerce détail et gros	565.950	1.194 euros par mois
Commerce de gros	292.620	1.222 euros par mois
Etudes techniques bureaux	404.450	1.230 euros par mois
Hôtels, cafés, restaurants	421.980	5,78 euros par heure
Particuliers employeurs	775.000	1.228,50 euros par mois
Entreprises de propreté	264.450	1.248,24 euros par mois
Transports routiers (marchandises)	537.440	14.903,40 euros par an (*)

(*) Recommandation du patronat pas encore approuvée. Source : ministère du Travail

Smic

Plus de la moitié des branches ont des minima inférieurs au SMIC

Selon le comité de suivi des négociations salariales de branches, les minima sont inférieurs au SMIC dans 84 branches sur 158. Elles n'étaient que 25 à se trouver dans ce cas avant la hausse du salaire minimum, le 1er juillet dernier.

Ces grilles obsolètes couvrent environ 5,7 millions de salariés et représentent plus de la moitié (53 %) des 158 grandes branches hors BTP et métallurgie. Parmi elles figurent notamment le commerce de gros, les hôtels, cafés, restaurants et les particuliers employeurs.

Cela ne signifie évidemment pas que les salariés sont rémunérés en deçà du salaire minimum, mais que les grilles salariales sont « écrasées » par la hausse du SMIC. Un constat souvent émis par les syndicats, qui regrettent que la hausse du salaire minimum ne se répercute pas au-delà des premiers niveaux de salaires. **Selon les dernières statistiques, la moitié des salariés sont ainsi rémunérés en deçà de 1,6 SMIC**

La direction doit payer le temps de pause !

La CFDT Auchan mène actuellement une bataille juridique et syndicale pour faire reconnaître que le temps de pause payé forfaitairement ne doit pas être pris en compte dans le calcul du smic



En 1999 chez Auchan on passe de 35 h à 36 h 75, en payant la pause à part...

En 2003, un accord signé par CFTC, CGC et FO permet que le temps de pause soit intégré dans le taux horaire et vienne ainsi le « doper » artificiellement de 5%.

Ce mode de calcul permet à la Direction de « gonfler » ainsi les salaires afin qu'ils correspondent à l'obligation légale du SMIC de 35 heures de travail effectif : or nous pointons bien 36 H 75 (en effet, les pauses sont déduites lorsqu'elles ne sont pas prises) !!!

Rappel : avant les 35 heures nous étions payés 39 H pauses comprises. A partir de 2003, nous pointons 36 H 75 dans l'entreprise, payées 35 H !!!

Au 1er juillet 2007 L'obligation minimale légale du SMIC pour 35 H est de 1254€

A Auchan un salarié au niveau **1A** obtient pour 36 h 75 un salaire de 1255€ (au lieu de 1317€)

Le paiement des pauses s'est évaporé et c'est toute la grille des salaires qui est impactée vers le bas

La CFDT a **dénoncée** ce procédé à l'inspection du travail de Lille, ainsi qu'au ministère

La CFDT défend vos intérêts et interpelle les tribunaux pour réclamer le paiement de ce droit !!!

Lors de nos premières informations sur ce sujet nous étions traités de menteurs ! Depuis, le ministère nous a donné raison !

Décisions administratives

Commission nationale de la négociation collective du ministère de l'emploi

Article 3: Barème des salaires minimaux garantis

Le point A de l'article 3 de l'avenant prévoit que, dans le calcul du salaire minimal conventionnel, est prise en compte la rémunération du temps de pause.

Aux termes du deuxième alinéa de l'article L212-4 du code du travail, le temps de pause ne constitue pas du temps de travail effectif à moins que les conditions du premier alinéa dudit article ne soit remplies (être à la disposition de l'employeur, devoir se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations)-

Or, aux termes de l'article D. 141-3 du code du travail, le salaire horaire à prendre en compte pour le calcul du SMIC est le salaire correspondant à du temps de travail effectif

En conséquence, pour vérifier la conformité du salaire minimal au SMIC, il convient de retrancher la rémunération du temps de pause Le salaire minimum mensuel garanti des échelons IA, IB et 2A est donc inférieur au SMIC.

L'article 3 AI de l'avenant devrait donc être étendu sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires portant fixation du SMIC.

Inspection du travail.

1) Rémunération et respect du SMIC

Après analyse des tableaux que vous m'avez transmis, je note que certains salaires des niveaux de classification les plus bas (de 115 à 145 pour l'ancienne classification et de 1A à 2A pour la plus récente) sont inférieurs au SMIC (garantie mensuelle de rémunération ou GMR comprise) et ce manifestement depuis l'année 2000.

En effet, depuis cette date, vous avez indu le paiement du temps de pause dans l'assiette permettant de mesurer le respect du SMIC et de la GMR, alors qu'il y a tout lieu de l'en exclure. Le temps de pause doit en effet être payé en plus du salaire de base et du complément différentiel de rémunération.



*Ces articles
proviennent
de nombreux
sites d'informa-
tion ac-
cessibles gra-
tuitement sur
le net.*

*Le croisse-
ment des in-
fos permet de
vous tenir in-
formé des
événements
importants.*

Commerce et armée



**L'armée au
coeur du
temple de la
marchandise**

Lu sur le net

On avait remarqué, sur des panneaux publicitaires ou dans de nombreux magasins, que l'armée faisait sa pub "l'armée recrute"...

Je ne vais pas tous les jours à Grand-Place (Grenoble Echirolles), temple de la consommation grenobloise, mais j'y suis passé aujourd'hui.

En y arrivant, de loin, j'ai entendu de la musique "de jeunes" (de la disco, de la dance, même du rap...) et quand mes yeux se sont aperçus d'où venait la musique, ils ont eu du mal à le croire: la place principale qui donne sur l'entrée principale du centre commercial Grand-Place était complètement occupée par des engins militaires et des soldats en treillis. L'armée de terre fait sa pub, **l'armée recrute**, et elle emploie les grands moyens.

Deux chars / tanks (un char **Leclerc** à côté de **Carrefour**, c'est le monde des supermarchés et des armes qui se donne la main, comme c'est touchant), un lance-missile (ou obus, ou je sais pas quoi), un camion style Croix-Rouge mais couleur camouflage, et une scène avec la musique à fond les ballons... de baudruche, donnés aux enfants qui passent et se font prendre en photo avec les militaires. Ils sont sympas ces militaires. Regarde, il y a même des femmes !

A l'intérieur du centre commercial, des stands de l'armée partout... C'est à peine si ils distribuent pas des bonbons !

On en oublierait presque l'utilité de ce corps de métier... faire la guerre !

Compétitivité

18ème pays le plus compétitif : la France rétrograde de six places dans le classement annuel du Forum économique mondial.

L'excellence de son infrastructure physique, de son réseau de transport et de son système énergétique ainsi que de ses communications sont cités en exemple de réussite par les auteurs de l'étude.

A l'inverse, son marché de l'emploi et ses finances publiques sont à l'origine de la contre-performance.

Wal-Mart

Wal-Mart poursuivi pour avoir bafoué les pauses de ses employés

Le numéro un mondial de la grande distribution affronte une nouvelle class action.

Deux anciennes salariées au nom de 187.000 autres réclament jusqu'à 162 millions de dollars pour avoir été floués de leur pause repas.

Il est reproché d'avoir piétiné les pauses-repas légitimes de ses salariés.

Certaines caissières ont raconté à la barre que leur magasin avait été verrouillé après la fin de leur temps de service afin qu'elles continuent d'assurer le réassort des

La phrase

«Les hommes politiques ne peuvent pas tenir un double discours en prônant le dialogue social tout en menaçant, comme le fait l'UMP, de légiférer pour faire passer en force un accord de 39 heures dans l'hôtellerie-restauration, contraire à la législation européenne», s'indigne François Chérèque (CFDT).

Sur les 35 heures, patronat et syndicats ont leurs différends. Mais pas question pour eux de se laisser instrumentaliser par les politiques pour cause de campagne électorale.



marchandises.

D'autres employés ont avoué aussi qu'ils se privaient d'eux-mêmes de leur pause sous la pression ou bien qu'ils omettaient de « pointer » l'heure réel de leur sortie. Au total, un salarié pouvait travailler de 8 à 12 heures de plus par mois gratuitement.

Pour Wal-Mart, les plaintes sur ce sujet se multiplient. On en recense une soixantaine. L'an dernier, le groupe avait été condamné à 172 millions de dollars de dommages-intérêts par un tribunal californien, partagés entre les 116.000 plaignants.



Géant devient Géant Casino

Les hypers Géant vont repasser à partir du 8 novembre à l'enseigne Géant Casino.

Il s'agit en fait d'un retour aux sources puisque les hypers de l'enseigne s'appelaient ainsi avant 1993 et la fusion avec les magasins Rallye de même format.

Un étonnant come-back qui traduit la volonté du groupe stéphanois de capitaliser sur la marque Casino.

Jean Duboc cinquante-six ans, directeur chez Carrefour de 1975 à 2002 rejoindra les hypermarchés Géant début 2007 en tant que directeur général de la branche.



Carrefour

Troisième trimestre en hausse

Chiffre d'affaires de 22,1 milliards d'euros, (+6,8%).

Les ventes à magasins comparables des hypermarchés ont grimpé de 3,6 % hors essence, avec des volumes en hausse de 3,8 % en alimentaire et globalement stables en non-alimentaire.

Dans les supermarchés, les ventes ont augmenté de 4,7 % hors essence.

En France, les revenus ont grimpé de 5,3 %, à 10,619 milliards (+ 7 % hors essence), le distributeur expliquant y avoir gagné 0,3 % de part de marché alimentaire. Gain de nouvelles parts de marché (+0,3%). José Luis Duran a noté que le marché restait "tendu".

"Je m'attends à un quatrième trimestre plus dur. Pourquoi ? Parce que la compétitivité sur les prix est dure. Les prix de l'essence ont baissé de 15% par rapport au quatrième trimestre 2005 et il y a un effet de calendrier très négatif", a-t-il expliqué.

En 2006 Carrefour ouvrira 140 nouveaux magasins de proximité.

Au sein du groupe, cinq enseignes - **Shopi, Marché Plus, 8 à Huit, Proxi et Sherpa** - se partagent le concept. Elles détiennent ensemble une part de marché de 24,1% et affichaient en 2005 un chiffre d'affaires de 3,5 milliards d'euros, soit environ 7% du chiffre d'affaires consolidé que le groupe réalise dans l'Hexagone.

Prêts Carrefour

Jusqu'au 3 décembre 2006, les Services Financiers Carrefour lancent une nouvelle opération sur le Prêt Personnel et proposent un Prêt Tout Prêt pour acheter un nouveau véhicule, préparer les prochaines vacances, refaire la décoration...

Ses taux sont les suivants :

3,90% TEG fixe l'an sur une durée de 12 à 36 mois pour les projets de 15.000 euros à 38.000 euros,

5,90% TEG fixe l'an sur une durée de 12 à 36 mois pour les projets de 5.000 euros à 14.999 euros,

6,90% TEG fixe l'an sur une durée de 37 à 60 mois pour les projets de 5.000 euros à 38.000 euros,

7,90% TEG fixe l'an sur une durée de 61 à 84 mois pour les projets de 5.000 euros à 38.000 euros.



Chine

Carrefour pas intéressé par une acquisition

d'envergure

"Nous nous sommes fixé un objectif très précis d'ouvrir 20 hypermarchés en 2006 et au cours des prochaines années", a déclaré José Luis Duran en voyage en Chine.

"Nous nous sommes demandés si nous devons nous en tenir à notre stratégie de croissance organique ou s'il fallait prendre le risque de se lancer dans une acquisition avec tous les problèmes que cela peut poser en termes d'intégration". "La croissance organique nous intéresse davantage et nous nous en tiendrons à cette ligne de conduite".



Pologne

Le groupe se développe en Pologne

Carrefour a prévu d'ouvrir vingt nouveaux magasins en 2007 et autant l'année suivante dans ce pays où le distributeur compte 15.400 salariés avec un parc qui comprend actuellement 32 hypermarchés et 74 supermarchés



Algérie

Carrefour veut se renforcer en Algérie

Présent en Algérie avec son supermarché de Hussein Dey, Carrefour, dévoile son projet d'un hypermarché dans la commune de Mohammadia près d'Alger, dont l'ouverture est annoncée pour fin 2007.

15 autres hypermarchés devront être inaugurés en Algérie dans les prochaines années.

Carrefour « est à la recherche de partenariat en Algérie pour acheter des produits directement de chez les producteurs locaux et éviter de passer par les nombreux mandataires du marché du gros ».

Le distributeur Carrefour, selon ce responsable, vise par cette démarche d'exporter à l'étranger les produits algériens et de « concurrencer » certains pays comme l'Afrique du Sud ou le Maroc sur certains produits comme les agrumes.

Médicaments



41 médicaments dont le taux de remboursement est abaissé à 15%

Le 25 octobre 2006, le ministre de la Santé, Xavier Bertrand, a décidé d'abaisser de 35% à 15% le taux de remboursement de 41 médicaments. Il s'agit essentiellement de vasodilatateurs. Cette mesure prendra effet à fin janvier 2007. Au bout d'un an, le taux sera réduit à néant.

Les Français réduisent leur consommation de médicaments

Le marché du médicament a perdu 4,5 % en volume au cours des sept premiers mois de 2006. Sous la pression de l'assurance-maladie, les médecins ont moins prescrit d'antidépresseurs, d'anticholestérols et d'antibiotiques.

Retraite

Alors que les salariés partaient en moyenne à 61,9 ans en 2003, cet âge s'est abaissé d'un an depuis, à **60,9 ans** au premier semestre 2006. Pour les fonctionnaires, l'âge moyen de cessation d'activité est passé de 57 ans et 3 mois à **58 ans et 1 mois** sur la même période, en raison de l'allongement de la durée de cotisation.

L'écart entre public et privé, qui était de 4 ans et demi, est donc maintenant inférieur à 3 ans.



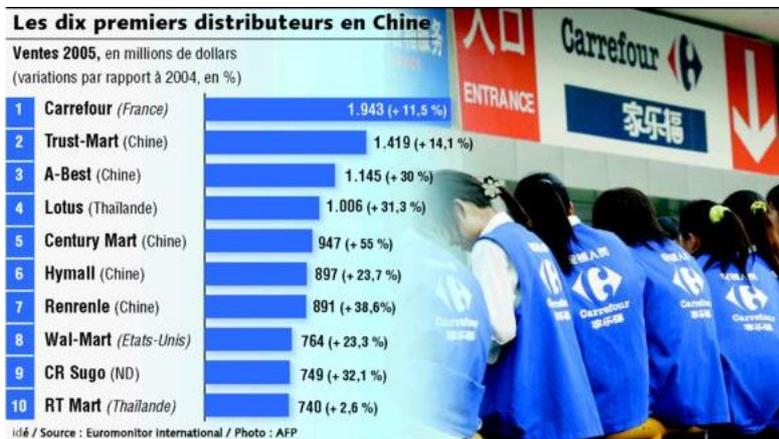
Plus de 300.000 personnes ont déjà bénéficié de la retraite anticipée pour carrière longue

En 2004, 124.200 salariés du régime général du privé ont pu partir avant 60 ans sans pénalité. Ce nombre a atteint 103.600 l'an dernier.

Fin août 2006, le nombre de départs anticipés était de 76.000, soit un rythme de près de 10.000 par mois.

Le cap symbolique des 300.000 bénéficiaires est donc franchi.

La CNAV prévoit désormais un minimum, en cumulé, de 335.000 départs au 31 décembre.





La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !