

L'Hyper !



N°226/06

6 novembre
2006

22 pages



Ouverture exceptionnelle

Samedi 11 novembre

Votre magasin est-il
ouvert ? Pour le savoir,
[cliquez ici.](#)



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

▼ Ouverture

Sommaire et indices page 02

Délégués, à quoi ça sert ? page 03

▼ La pause

salle d'attente page 04

▼ A l'affiche

La CSI est née page 05

▼ Etudiants

Des droits pour les étudiants page 07

▼ Formation professionnelle

Orientations 2007-2008 page 09

L'entretien professionnel page 12

▼ Dans les coulisses

Actualités syndicales page 13

▼ Temps de travail

Jours fériés page 16

▼ Santé et Sécurité

Evaluation des risques page 17

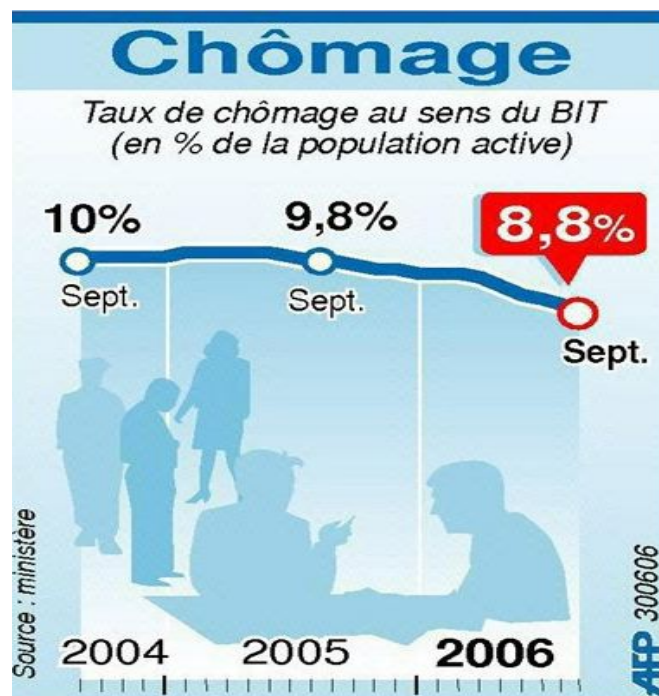
▼ Conditions de travail

Commission nationale page 19

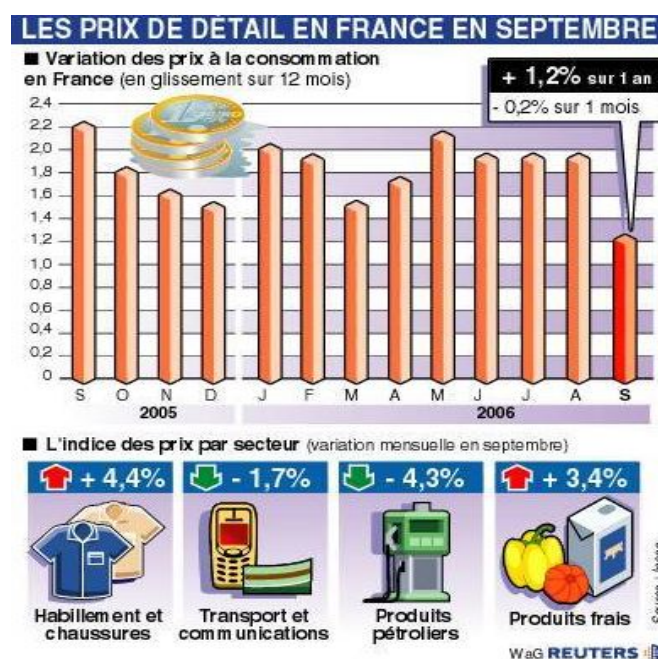
▼ Le kiosque à journaux

Nouvelles d'ici et là page 20

CHOMAGE



INFLATION



Réussir à réunir 136 organisations syndicales différentes provenant de 154 pays, comment est-ce possible, alors qu'en France on voit fleurir un nouveau syndicat presque tous les ans.

Il serait bien qu'en France on arrête de donner des droits de représentativité à des groupes d'individus manipulables et individualistes qui n'ont que de nom l'esprit syndical.

Carrefour n'échappe pas à cette inflation et nous le voyons tous les jours dans les réunions avec la direction.

On en parle

Anglet

Brest

Chartres

Château Thierry

Sallanches

Thiers

Vannes

Vitrolles

et aussi

Auchan

Carrefour

Champion

ESDI

Wal-Mart

Des pays

Chine

France

Moscou

Suisse

USA

Délégués : à quoi ça sert ?

par la section de Vannes

Alors que naît un syndicat mondial fort de 166 millions d'adhérents et de 306 organisations syndicales répartis dans 154 pays, dans un coin de France une section syndicale CFDT Carrefour forte d'une centaine d'adhérents posent clairement le problème du rapport de force dans un petit édito que nous reproduisons tel quel.

Actuellement nous subissons:

- des restructurations (services administratifs),

- la mise en place de différents projets de réorganisations (épicerie, bazar, textiles et bientôt P.F.T),

- de nouveaux services se mettent en place et réorganise entièrement un secteur (vente),

- des changements d'horaires liés, de près ou de loin à ces bouleversements,

- plus ou moins «d'insistance» pour trouver des « volontaires pour l'ouverture des jours fériés,

- des conditions de travail qui se dégradent

Alors certains d'entre vous se disent: **«Mais que font les délégués du personnel, que fait le syndicat ? »**

Quelques rappels :

- nous nous sommes opposés au projet Mercure, ce qui a retardé de 2 ans sa mise en place ;

- nous sommes intervenus sur le même projet pour le bazar ou nous avons obtenus que les horaires soient

fait en concertation ;

- nous avons construit des horaires pour le textile, et si ceux-ci ne sont pas mis en place c'est la faute de certains managers (nous sommes d'ailleurs en train de revoir la question),

- nous avons dénoncé les «pressions » qui étaient effectuées pour le volontariat pour les jours fériés travaillés,

- nous sommes intervenus plusieurs fois, et ce n'est pas fini, pour la «restructuration » du secteur ventes bazar, ...

et ceci pour ne parler que des «grands problèmes ».

Les délégués seuls ne peuvent pas tout. Il faut que vous soyez aussi derrière eux, avec eux.

Nous sommes toujours prêts à vous aider, toujours prêts à intervenir, toujours prêts, quand c'est nécessaire, à faire grève: encore faut-il que vous aussi soyez prêts !

Venez nous voir, venez nous parler. Ensembles nous trouverons des solutions. Chaque jour, du lundi au vendredi, nous tenons une permanence au local CFDT, à partir de 10 h.

En échos la section de Chartres répond "La CFDT obtient des résultats" (voir dos de couverture).

Les salariés doivent aussi le penser puisque la CFDT obtient en 2006 21% d'élus supplémentaires par rapport aux élections de 2004 (voir page 15).



591 salariés, 91 agences réparties dans les galeries marchandes.

Début 2007 mise en place d'un site en ligne. La brochure a été relookée, trois types de voyages : les voyages petits prix, les voyages dit tradition et les voyages sélection donc du haut de gamme.

Services groupe.

Création en 2003, effectif 6 professionnels (2 commerciaux, 3 forfaitistes et 1 responsable) et 2 personnes dédiées aux séminaires.

En 2005, 23 séminaires organisés et 40 à ce jour en 2006.

Les CE peuvent adhérer à Carrefour voyage avec la signature d'un contrat moyennant une cotisation annuelle de 50 euros. Une remise annuelle est faite à chaque CE qui fait un volume de sorties.

Mise en place de "la lettre Alizé" (une lettre d'offres) envoyée à tous les directeurs de magasin qui doivent la diffuser aux CE.

Pour bénéficier de la gratuité des frais de dossier de Vacances Carrefour les salariés doivent donner leur numéro de matricule salariés.

Contactez le Service Groupes et Séminaires Voyages

fax : 01 69 36 93 68

mail : carrefour_voyages_groupes@carrefour.com



Comment recycler son électroménager ?

À compter du 15 novembre, distributeurs et fabricants seront tenus de financer la collecte et l'élimination des déchets d'équipements électriques et électroniques et, devront adhérer à l'un des quatre éco-organismes agréés chargés de coordonner l'enlèvement, d'assurer le traitement et le recyclage.

Cette obligation concerne un réfrigérateur, un four ou une télévision, mais également un rasoir, un grille-pain, un téléphone portable ou une crêpière...

Les ménages devront participer au financement de la collecte et du recyclage. 13 € seront ainsi ajoutés au prix d'un congélateur, 6 € à celui d'un lave-vaisselle, et de 1 à 8 € à celui d'une télévision...



Le don du sang

Si le don du sang est absolument indispensable, c'est parce qu'on ne sait pas fabriquer artificiellement du sang. La seule solution, c'est la transfusion sanguine.

Chaque élément du sang (globules rouges, plasma, plaquettes) peut être transfusé séparément en fonction des besoins spécifiques.

Certains malades ont besoin de transfusions régulières de plaquettes pour vivre. Mais les plaquettes se conservent très peu de temps (5 jours).

A qui pouvez-vous donner votre sang ?

Donneur O : peut donner ses globules rouges à 100% des malades, et son plasma à 43% des malades.

Donneur A : peut donner ses globules rouges à 48% des malades, et son plasma à 87% des malades.

Donneur B : peut donner ses globules rouges à 13% des malades, et son plasma à 52% des malades.

Donneur AB : peut donner ses globules rouges à 4% des malades, et son plasma à 100% des malades.

Comment donner ?

Vous pouvez donner votre sang lors des **collectes mobiles** qui sont régulièrement organisées dans votre ville, sur votre lieu de travail, dans votre établissement scolaire...

Vous pouvez donner votre sang dans un **site fixe de l'Etablissement du Sang**. En savoir plus www.dondusang.net

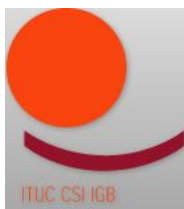
Les élus ont un rôle à jouer auprès de l'employeur pour que le don du sang soit possible dans leur magasin.

La CSI est née !

La CSI, en accord avec les organisations françaises membres de la CSI, a élu

François Chérèque

au Bureau exécutif de la nouvelle Internationale



166 millions d'adhérents dans 154 pays.

Cette nouvelle confédération internationale résulte de la fusion de :

La Confédération internationale des syndicats libres (CISL), 155 millions d'adhérents, laïque et réformiste.

La Confédération mondiale du travail CMT (26 millions), l'héritière de la Confédération des syndicats chrétiens.

La Fédération syndicale mondiale (FSM) l'héritière des pays communistes

ne rejoint pas la CSI

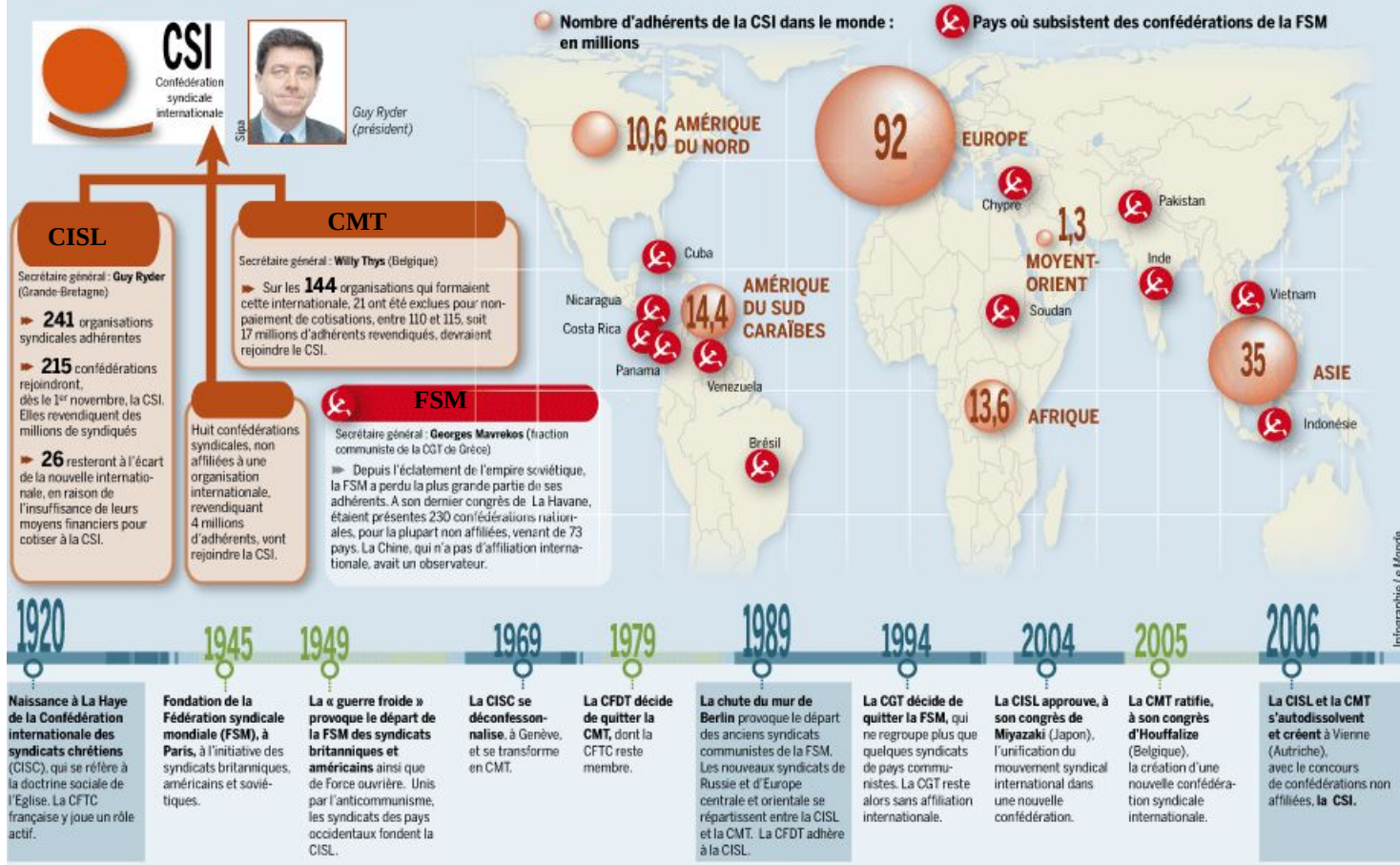
Le dirigeant élu de la CSI **Guy Ryder** est un syndicaliste issu du Trades Union Congress britannique.

L'union, fait la force.

Et c'est de la force et de la cohérence qu'il faut avoir, justement, pour affirmer sa place dans le grand mouvement des nations et ne pas rester aux frontières de l'incertitude ; pour jouer un rôle et ne pas subir ; pour se faire entendre et ne pas simplement écouter.

Face à un monde économique globalisé (OMC et le FMI), aux entreprises multinationales, nous aurons la CSI, la Confédération syndicale internationale.

167 millions d'adhérents réunis dans la CSI





L'avenir commence aujourd'hui !

La France

La CFDT, la CGT, FO et la CFTC ont choisi de rejoindre la CSI.

Quand le projet d'unification du syndicalisme mondial est né, un clivage est vite apparu entre les confédérations françaises.

La **CFDT**, membre de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), et la **CGT**, sans affiliation depuis son départ de la Fédération syndicale mondiale (FSM), ont pris fait et cause pour la refondation.

FO s'est montrée immédiatement opposée. Pour eux, "Emilio Gabaglio (cheville ouvrière de l'opération) voulait réunir dans une même internationale les catholiques et les communistes". FO s'est finalement résignée à rejoindre la CSI.

La **CFTC** a également fait de la résistance. Elle y a vu une menace pour son identité et vu resurgir sa crainte de voir des "apprentis sorciers" tenter de transposer, en France, cette recomposition syndicale, en poussant la CFTC à se réunifier avec la CFDT...

Trop de syndicats en France ?

La France est en passe de détenir le record mondial du nombre de syndicat et du plus faible nombre de syndiqués.

Chaque division provoque un recul de la syndicalisation

Amusez vous à énumérer les syndicats que vous connaissez (et que vous ne connaissez pas !) en France:

CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, CAT, UNSA, CNT, FSU, SUD, G10, STC ...

Syndicalisation

Au Danemark, 88 % de la population active salariée est syndiquée.

Le taux tombe à 55 %, en Belgique, 38 % en Italie, 30 % en Allemagne et au Royaume-Uni... **et 10 % en France.**

Moins que la Hongrie et l'Estonie (20 et 15 %) !!!!

115 assassinats

Selon le rapport publié par la Confédération internationale des syndicats libres, 115 syndicalistes ont été assassinés en 2005, plus de 1 600 ont été agressés et 9 000 autres arrêtés, auxquels s'ajoutent près de 10 000 travailleurs et travailleuses licenciés en raison de leurs activités syndicales, et près de 1 700 détenus.



Heures de délégation

Lorsqu'ils sont élus, les représentants du personnel, soit en D.P., soit en C.E., soit au CHSCT, ont le droit à des heures de délégation pour exercer leurs fonctions.

Il en va de même quand un salarié est désigné délégué syndical.

Ce temps est réglementé par la loi et un élu ne peut pas faire n'importe quoi de ces heures.

On peut compter sur la surveillance "active" de l'employeur et de son encadrement mais surtout sur la déontologie de l'organisation qui l'a désigné.

Le salarié en délégation doit informer son supérieur hiérarchique lors du départ de son poste, puis, à son retour, de son heure de reprise. Dans les services où le dialogue existe, l'élu avertit à l'avance, autant qu'il le peut, de ses heures d'absences pour l'exercice de son mandat ... afin de permettre à son manager de le faire remplacer.

Le problème est que ces remplacements ne se font pas.

Si dans un service ou il y a plusieurs dizaines de salariés (exemple les caisses) ces absences ne « pénalisent » pas les collègues, cela est différent dans les services où le personnel est peu nombreux.

Il faut comprendre que le responsable de cette « surcharge de travail » n'est pas l'élu, qui lui, pendant ce temps, travaille pour le mieux être de tous, mais le responsable du service.

Si, par hasard, c'est le cas dans votre service, voyez donc votre « chef »

Des droits pour les étudiants

Quand ce salarié perd son statut d'étudiant

il continue de faire partie de l'entreprise.

Il n'a pas à démissionner.

La CFDT monte au créneau pour défendre le droit des étudiants salariés.



Des étudiants nombreux

Travailler tout en poursuivant ses études, c'est le lot de nombreux étudiants.

Le phénomène s'est fortement amplifié ces dernières années. De 40 % en 1994, la proportion d'étudiants à travailler pendant leurs études, hors vacances d'été, est passée à 49 %.

En incluant les jobs d'été, la proportion des étudiants qui travaillent est de 80 %.

Si pour la plupart le cumul reste « gérable », « pour une frange d'environ 8 % des étudiants, ces activités salariées viennent en concurrence des études et s'avèrent pénalisantes pour la réussite du cursus ».

- Un contrat de travail de 8, 12, 16 ou 20 h en fonction de vos souhaits et de vos possibilités
- Des horaires adaptés à votre planning de cours
- Un salaire mensuel connu et garanti pour éviter les mauvaises surprises en fin de mois
- Tous les avantages de nos collaborateurs : mutuelle gratuite, participation, intéressement...
- Une mise en disponibilité pendant vos périodes d'examens
- Une priorité pour travailler à temps complet pendant les périodes de vacances si vous le désirez
- Des réductions sur nos produits et services
- Une opportunité d'embauche, à l'issue de vos études, sur un poste correspondant à votre profil.

Actuellement, à côté des 500 étudiants qui effectuent un stage conventionné et rémunéré, près de 5 000 étudiants, tout niveaux et filières confondus, travaillent au sein Carrefour soit près de 10% de l'effectif.

A noter que selon Carrefour 20% intègrent Carrefour après un stage, un job d'été ou un job d'étudiant.

Depuis septembre 2005, Carrefour a décidé de proposer des **contrats étudiants sur-mesure**.

Une bonne initiative pour ces jeunes à la recherche d'un job pour poursuivre leurs études mais aussi un profit pour l'entreprise qui par ce biais compense les droits qu'ils ont "lâché" aux temps partiels.

Pas clean Carrefour

De nouveau une section (**Brest**) attire notre attention sur les conditions anormales de départ des étudiants.

Ceux-ci sont invités à donner leur démission quand ils perdent leur statut d'étudiant.

Rappelons qu'un étudiant est un salarié aux mêmes conditions que tous les autres salariés. Il n'a pas à démissionner contre son gré.

Contrat minimum

Le statut d'étudiant permet à l'entreprise une seule particularité: ne pas appliquer le contrat minimum de 30 h.

« Ces salariés sont embauchés sur la base d'un horaire hebdomadaire mini-

<http://www.recrute.carrefour.fr/scripts/etudiants.php>

mun de 30 heures de travail effectif (soit 31,50 heures rémunérées forfait pause inclus) dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini au Titre 31 ci-après. Ce minimum ne s'applique pas **aux candidats ne relevant pas à titre principal du régime général de la sécurité sociale** ou qui en font la demande par écrit au moment de l'embauche. »

Quand cet employé perd son statut d'étudiant il peut demander à bénéficier du contrat minimum d'embauche (30 h).

Fin des études

A la fin de ces études l'étudiant devient un salarié comme les autres il continue de faire partie de l'entreprise et il n'a pas à démissionner.

Si l'entreprise ne veut plus de lui elle doit le licencier et trouver une raison légitime sinon se sera un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant le droit à des indemnités pour rupture abusive.

Une clause ambiguë

Carrefour établit un contrat spécifique aux étudiants qui comporte une clause au libellé ambiguë et à notre avis abusive.

La clause du contrat type

*Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Au terme de la période d'essai d'un mois, pendant laquelle nous pourrions, de part et d'autres, mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité, le contrat se poursuivra **sous réserve du maintien de votre statut d'étudiant** et de la mise en oeuvre des positions des articles L 122-4 et suivants du Code du Travail. Le préavis réciproque de rupture sera, sauf faute grave emportant*

dispense de préavis, celui fixé par la Convention Collective pour votre catégorie.

L 122-4 et suivants

Cette clause invoque les dispositions des articles L 122-4 et suivants qui sont tout simplement les procédures qui s'appliquent à tous les salariés en cas de licenciements ou de démission. *“Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci-après définies. Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.”*

Etudiant ou non

Il n'est que temps que cesse ce déni de justice.

A la fin de leurs études beaucoup d'étudiant ne trouvent pas de travail et le petit job à Carrefour devient à leurs yeux important.

Alors que les Managers cessent d'exiger la démission des étudiants qui ont mis fin à leurs études !

La CFDT y veillera.

Encore unique, la « Charte de la réussite des étudiants salariés », signée en novembre 2005 par une dizaine d'entreprises et huit universités parisiennes, pourrait être une initiative à développer.



La deuxième édition de l'Hyperchallenge Carrefour

Afin de proposer aux étudiants de travailler sur des problématiques concrètes et, d'identifier les talents de demain, Carrefour a créé l'Hyperchallenge Carrefour.

Ce jeu invite les étudiants en écoles de commerce, d'ingénieurs et de management à mesurer leurs compétences dans le domaine du marketing et à réfléchir à une thématique spécifique.

Les projets les plus originaux sont repris ou intégrés aux projets de l'enseigne. Les 3 meilleures équipes se voient proposer respectivement 6000, 3000 et 2000 €.

En 2005 près de 500 étudiants avaient participé à ce challenge.

Pour cette nouvelle édition qui démarre le 18 octobre, les équipes ont jusqu'au 03 janvier 2007 pour s'inscrire sur le site Internet

www.hyperchallenge.carrefour.fr



"C'est en veillant au développement de chacun d'entre nous, de ses compétences et de son engagement, que nous continuerons à gagner ensemble".

Carrefour



Jérôme Gantin Directeur formation Carrefour (ancien directeur de Pontault Combault) a présenté à l'occasion de la réunion formation du 19 octobre et des comités centraux d'entreprise les axes stratégiques de la formation et les moyens mis en oeuvre.

Les priorités

- Accompagner les montées en compétences métier réalisées par le terrain pour le terrain

Des formations par les professionnels, pour accompagner la mise en oeuvre des nouveaux concepts, la prise en main des nouveaux outils, le développement des marchés porteurs

Généralisation du Modèle École PGC (actuellement Vitrolles et Etampes). De nouvelles formations Métier et Fonction

- Renforcer les posture managériale

De nouvelles formations pour accompagner chacun dans son évolution

DR, DM au cœur du changement (DR – DM) - Changer pour gagner (CS) - Affirmez votre leadership (MM confirmés) - Évoluer vers un management socio-dynamique (DR – DM)- Construire une équipe gagnante - Team building (DR – DM) - La Stratégie des points forts (DM)

- CS) - Managers, optimisez vos aptitudes (MM confirmés)

- Promouvoir les outils de formation au service de la stratégie hyper (Plan, DIF, période et contrat de professionnalisation, VAE, passeport de formation)

Pour permettre l'accès de tous à la formation, pour faciliter l'intégration et accompagner le développement des compétences de chacun, pour s'inscrire dans les exigences de la réforme de la formation professionnelle

Des recommandations pour développer le DIF... et mettre en œuvre le plan de formation ,

En matière d'alternance

- Augmenter le nombre de contrats en alternance (C. prof. et apprentissage)

- Développer le tutorat

- Augmenter le taux d'embauche en CDI à l'issue des contrats



Nombre de personnes formées			
	Employés	Cadres	Total
2005	29000	5600	34600
2006	38000	7000	45000

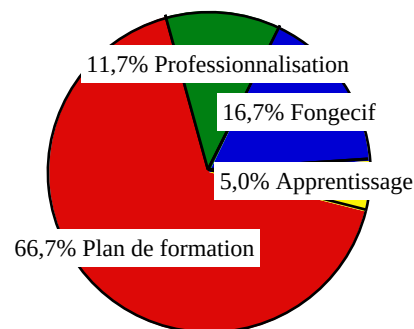
	Montant formation	Plan de f
2004	39 millions d'euros	
2005	48 millions d'euros	
2006	60 millions d'euros	

Les priorités formation 2007-2008

(en rouge formation pour les employés)

Priorités Fonction	Durée	Fonctions
DM – DR : au cœur du changement	2 j	DR, DM
Construire une équipe gagnante (Team building)	2 j	DR, DM
Évoluer vers un management socio dynamique	2 j	DR, DM
DR, accélérer la croissance de manière rentable	2 j	DR
Cap sur la croissance rentable : de la stratégie financière à	2 j	DR, DM
Réussir la stratégie commerciale de mon magasin	2 j	DM, CS
Changer pour gagner	2 j + 2 j	CS
Gagner des clients (Formation de formateurs en interne)	1 j	CS, MM, Employés
Initiation au marketing	2 j	MM
SIPP	2 j	MM
Priorités métiers PGC		
PGC : 100% gagnant pour le client !	1 j	DR, DM, CS
Le Marché du PGC : Axes prioritaires et plan d'action	2 j	DM, CS
Outil GOLD Carat (E learning)	4 h	CS, MM, Employés
Les clés de la réussite : Organisation, Nouveau Concept e	5 j	MM
Le nouveau concept PGC (démultiplication)	4 h	Employés
Priorités métiers FT		
L'Hygiène alimentaire	5 h	CS, MM, Employés
Maîtriser le métier des PFT (par rayon)	4 j à 24h	CS
Maîtriser le métier des PFT (par rayon)	4 j	MM
Comprendre et accompagner le métier des PFT (par rayon)	2 j à 12 j	CS
Comprendre et accompagner le métier « Faim de journée	2 j	MM, Employés
Progresser dans l'application du métier des PFT (par rayon)	3 j	Employés niv 4
Les Nouveaux Concepts PFT	Non défini	Employés
Priorités métiers Bazar		
Le Marché du Bazar : Axes prioritaires et plans d'action	2 j	DM, CS
Connaissance du marché et des produits	2 j	MM
Les assortiments, les implantations, les espaces marchand	2 j	MM
La gestion du rayon	2 j	MM
DAPA (Distributeur et Applicateur de Produits Anti-parasitaires)	8 j	Employés
Actualisation du DAPA	1 à 2 j	Employés
Priorités métiers EPCS		
Le Marché de l'EPCS : Axes prioritaires et plans d'action	2 j	DM, CS
La convergence numérique	2 j	MM, Vendeurs
Le Manager Métier au rayon de la téléphonie mobile	2 j	MM
Modules e-learning (vendeurs uniquement) :	4 h chaque module	
GPS, Baladeurs, Caméscopes, TV/écrans plats,		Vendeurs
Appareils photos numériques, Climatisation, Lavage		
Priorités métiers Textile		
Le Marché du Textile : Axes prioritaires et plans d'action	2 j	DM, CS
AAT (en e-learning)	4 h	CS, MM, Employés
Priorités métiers Caisse		
Maîtriser l'évolution des horaires en îlots	— j	CS, MM
Ambition Clients	1 j	CS, MM, Employés
Gérer efficacement la relation au Bureau d'Accueil	2 j	CS, MM, Employés
Dynamiser l'ambiance commerciale sur la ligne de caisse	2 j	CS, MM, Employés
Priorités métiers Services financier		
Perfectionnez votre management opérationnel aux Services	2 j	Managers
Perfectionnez votre management opérationnel aux Services	2 j	Animateurs
Développez les ventes des produits financiers (niveau 1)	2 j	Employés
Perfectionnez-vous aux ventes des produits financiers (niveau 2)	2 j	Employés

Répartition Formation 2006 (au 30/09/06)



L'offre Formation

Améliorer l'offre e-learning

Le e-learning permet de suivre un programme de formation individuel ou collectif, composé de modules courts et progressifs, via Internet et les outils multimédias.

Une offre qui se développe sur : les produits, la bureautique, les outils, les métiers

Les conditions de la réussite de ce type de formation sont : Tutorat indispensable pour guider, suivre et soutenir l'apprenant. Un espace dédié pour faciliter l'apprentissage et la concentration. Un équipement informatique adapté.

Former les MPRH (Manager paie et RH)

Pour aider les équipes en magasin le Managers Paie RH bénéficiera d'une formation d'une journée. Un Guide pour le MPRH "Comment préparer et suivre le plan de formation de votre magasin" sera à sa disposition.

Les orientations sur la formation sont établies pour 2 ans, 2007 et 2008. But former 100% des salariés concernés.

Le seul secteur qui a réalisé son plan de formation à 140% c'est le PFT.

Formation sur le textile inspiré du concept espagnol pour 2 ans.

A ce jour il y a eu 4 VAE et 14 en attente. Carrefour espère en avoir 16 pour la

fin de l'année.

Chaque magasin reçoit des indicateurs qui leur permettent de suivre mois par mois la formation il est prévue de les intégrer dans le tableau de bord

La refonte des parcours de formation

Mettre à jour et/ou créer des parcours par rapport aux compétences attendues

- sur chaque métier (75 parcours)
- sur chaque fonctions (9 fonction (DE., DR., DM, CS., MM , niveau 1, 2, 3, 4)
- sur la culture d'entreprise (1 parcours)

Conditions de la réussite

- Partager les mêmes zones de priorité
- Capitaliser sur les expertises des direction métiers, la pédagogie et

l'organisation pour gagner en temps sur la création des parcours

- Mobiliser les ressources direction formation et directions métiers (moyens en temps, disponibilité)
- S'appuyer sur les référentiels de compétences de l'organisation (nouveaux rôles du MM et CS)
- Continuer à monter en compétence l'équipe pédagogie (croisement des expertises pédagogie et consultants)
- Adapter les ressources aux ambitions et projets 2007
- Construire des outils de positionnement et/ou d'évaluation

Projets 2007

o **Écriture des 5 parcours fonction cadre** : DE-DR-DMCS- MM

o **Écriture des parcours métier EPCS et PGC**: (modèle gagnant 2, nouveau concept PGC)



Auchan et formation

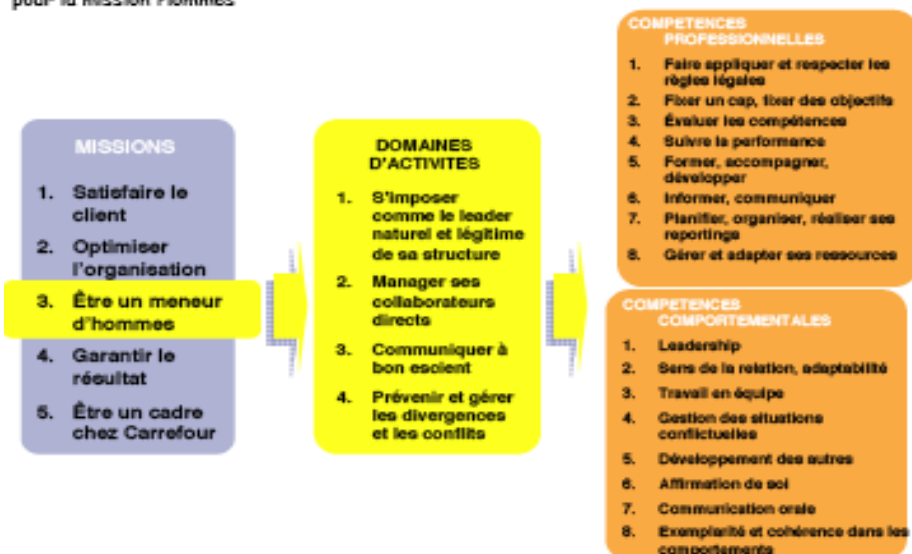
La CFDT signe à Auchan un accord sur le droit à la formation en obtenant:

- Que l'entretien formation soit dans les faits bien séparé de l'entretien GDI afin qu'il n'y ait pas de pression exercée.
- Que ce soit effectivement le choix du salarié qui soit prioritaire avec un catalogue proposé en interne, mais aussi en dehors de l'entreprise.
- Que le passeport formation soit intégré au Bilan Social Individuel qui vous est distribué
- Que vos représentants soient impliqués plus fortement au niveau local et national. Il y aura une commission nationale ainsi que des commissions de suivi dans les CE.
- La CFDT a également beaucoup impacté l'accord sur l'importance de l'insertion des jeunes notamment des banlieues (sites sensibles).

La CFDT a revendiqué et obtenu que le DIF ouvrant d'autres perspectives de formation se fasse dans le temps de travail et aux choix prioritaires du salarié



Exemple de parcours : le Manager Métier pour la mission Hommes





L'entretien professionnel

Il doit vous permettre d'élaborer votre projet professionnel, à partir de vos souhaits d'évolution, en tenant compte de vos aptitudes, et, en fonction de la situation de l'Entreprise. Il est à votre initiative ou à celle de votre employeur

Public

Tous les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté a droit à un entretien professionnel.

Pour les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté ou âgés de 45 ans ou plus, il ouvre prioritairement l'accès à la VAE et au Bilan de Compétences.

Objectifs

Faire le point sur l'activité du salarié dans l'entreprise.

Permettre des solutions, l'accès à des formations, à la VAE, favoriser l'élaboration d'un projet professionnel.

Droit

L'entretien entre le salarié et sa hiérarchie a lieu au minimum tous les 2 ans (chez Carrefour tous les ans).

Rémunération

L'entretien professionnel se déroule durant le temps de travail.

L'entretien professionnel n'est pas finançable par l'entreprise sur le plan de formation.

C'est du temps de travail, donc du salaire.

Les sujets abordés

Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés.

L'identification des objectifs de professionnalisation vous concernant.

Le choix des dispositifs de formation correspondant aux objectifs retenus.

Les conditions de réalisation de la formation et les engagements réciproques.

Enfin, l'entretien individuel devrait être le moment idéal pour proposer à votre employeur une action que vous souhaiteriez engager au titre de votre DIF.

En aucun cas, l'entretien professionnel ne débouche sur une notation ou une évaluation de votre travail. Il s'agit bien de faire le point sur votre projet professionnel.

Les conclusions de cet entretien sont formalisées par écrit, et peuvent, à votre demande, être inscrites dans votre passeport formation.



Suivi Individuel de progrès et de professionnalisation

L'entreprise a, contre l'avis de la CFDT, décidé de lier l'entretien professionnel à l'entretien de suivi d'activités.

Depuis sa réactivation en 2004 de plus en plus de salarié ont un entretien individuel.

Ils étaient 30% à passer leur SIPP en 2003, 75% en 2005 72% depuis le début de l'année.

Pour les cadres ils étaient 75% à passé leur APA en 2003, 95% en 2005 et 96% depuis le début de l'année.

Comme toujours nous constatons que cet entretien qui doit être précédé d'un réunion collective de préparation ne se déroule pas comme il se doit !

Il existe chez Carrefour un « livret individuel de Formation » qui vous permet de classer vos attestations de stages de formation et d'établir un récapitulatif.

Ce document a été distribué en 2000 et a depuis disparu. Pour la CFDT il doit être réactualisé



Historique des entretient individuel

1976	Mise en place des RP/OP/AP	
1982	Suivi Individuel d'Activités	SIDA
1985	Suivi Individuel du Travail	SIT
1989	Suivi Individuel de Progrès	SIP
2003	Politique réactivé	
2005	Suivi Individuel de progrès et de professionnalisation	SIPP

Actualités syndicales

Heureux les salariés d'Hyparlo d'être intégrés chez Carrefour ?

Il n'y a que la direction pour le soutenir.

Non pas qu'avant l'arrivée de Carrefour il n'y avait pas de problème mais aujourd'hui c'est puissance 10.

Non seulement les salariés subissent des restructurations mais en quelques mois c'est toute l'organisation Carrefour à diriger... au pas de charge.

Un constat

Carrefour 6,8% de progression de CA

Hyparlo 11,7% de progression de CA

Hyparlo

La direction a présenté aux différents CCE hypers sa version pour le moins "positive" de l'intégration d'Hyparlo

En décembre 2005 Carrefour lance une OPA sur son franchisé Hyparlo suite à une décision de justice.

Cette société était sous le contrôle de la famille Arlaud, Carrefour étant actionnaire minoritaire.

En 2005 la société hyparlo exploite 12 hypermarchés, 3500 salariés.

L'intégration d'Hyparlo au sein des hypermarchés Carrefour se traduit par un certain nombre de changements. Le principal d'entre eux d'un point de vue social est l'intégration des fonctions centralisées (siège social, SAV, référentiels et logistique) et la mise en place d'un accord de méthode.

Les objectifs: réussir l'intégration des équipes.

Points positifs de l'intégration :

- opportunité de carrière
- meilleure rémunération

- meilleure organisation
- mise en place « des outils maison »
- des moyens humains

Points inquiétants :

- environnement de travail plus exigeant
- moins de marge de manœuvre
- moins d'humain et moins d'humanité, plus de pression
- moins de tolérance

Adaptation des outils de communication :

- charte de communication
- lettre tous commerçants
- numéro gratuit à disposition des salariés à travers une lettre de communication « de vous à nous »

Présentation de Carrefour avec les valeurs Carrefour

Intégration des marchandises avec le passage des relais métier. Un point mis en avant la formation notamment avec la formation « faisons ensemble »

L'avis des délégués CFDT

Depuis que Carrefour a pris le contrôle Hyparlo on ne parle que de restructuration et de réorganisation

Fermeture de nos 3 sites « 91 salariés concernés » - Réorganisation compta/boucle 50 % de l'effectif concerné environ 50 salariés. - Mise en place de globale espèce (plus de coffre) pour certain magasin - Mise en place de mercure textile bazar.

Et demain a qui le tour ?

Nous avons en face de nous des personnes qui ne répondent pas aux questions que posent les élus.

Carrefour peut mettre à la disposition des numéros de téléphone pour les salariés, qui se posent des questions sur l'intégration

Carrefour peut faire des formations aux salariés concernant l'intégration.

Que Carrefour commence à respecter les élus !

+ 11,7% sur 9 mois

Hyparlor, le premier franchisé Carrefour en France, a réalisé un chiffre d'affaires de 1,13 Milliard d'Euros sur les neuf premiers mois de l'année 2006, en croissance de 11,7% par rapport à la période correspondante de l'exercice précédent.

Les ventes en France sont presque stables (+1,9%) à 736,7 Millions d'Euros. Les ventes en Roumanie atteignent 397,5 ME en progression de 35,7%.

Les ventes 2005 et 2006 ont été corrigées pour tenir compte de la cession de l'activité centres autos réalisée au cours du mois de juillet.

Chartres

Le DIF est à l'initiative du salarié et non pas de l'employeur.

A **Chartres**, on convoque les assistantes de caisses une à une, et on les oblige à recopier une demande de DIF.

La CFDT demande que soit fourni à la commission formation du CE, les copies des courriers de demande de DIF afin de vérifier le volontariat du salarié : refus de la direction.

Voyage, voyage !!

Anglet et cie visite le Brésil

La section d'Anglet apprend que le

directeur s'envole en fin de semaine pour 8 jours avec le chef boulanger, celui de la boucherie et le manager des produits frais pour un voyage d'étude au Brésil.

Ce voyage consiste à aller voir un magasin au Brésil, puis les filières poissons et fruits et légumes.

Il ne seront pas seuls 30 à 40 personnes des magasins de Labège bégles, Wesquehal, Claye souilly, Sénart, Isle d'Abeau, Crêches sur Saône, Pontault Combault sont du voyage.

... et dire qu'on se bat pour avoir quelques moyens dans les établissements !!!

Tenues

La première question DP... à notre connaissance !

Un pull pour l'hiver, ce n'est pas assez. Nous demandons qu'une distribution supplémentaire soit effectuée (pour celle qui le supporte) et que le port de gilets bleu-marine soit autorisé pour celles qui ont froid.

Château Thierry

Pas moins de quatre délégués CFDT du magasin de Château Thierry ont fait le chemin pour se rendre à la formation qu'organisait en septembre la CFDT sur le thème "Se former tout au long de sa vie".

But de la formation permettre aux élus de mieux maîtriser le droit à la formation et leur permettre de mieux informer le personnel des possibilités offertes par la loi.

Mission accomplie puisque les délégués viennent de diffuser aux salariés une information sur le Dif, CIF et autres points.



Thiers, un avant goût de Carrefour

Nous venons d'apprendre ce jour, Mardi 31 Octobre, que notre directeur à été remercié par notre Direction Générale et ce d'une façon que nous jugeons inacceptable et inhumaine.

Les Sections Syndicales CGT et CFDT condamnent ce genre d'attitude qui démontre le manque de considération et de respect que nous doivent nos dirigeants à l'égard des salariés de Carrefour Thiers réunis" en équipe autour de leur Directeur. »

Cette façon de procéder à la veille des fêtes de fin d'année ne peut que révolter les salariés de notre entreprise déjà très grandement inquiets de leur devenir.

M. J-J G. (directeur des directeurs) que nous avons joint ce jour par téléphone pour une franche explication, nous a dit que cela résultait d'une procédure émanant de Carrefour France. Nous n'avons pas manqué de lui faire part du malaise général qu'a engendré le départ de Monsieur V. C.

Pour les organisations syndicales CFDT et CGT, le message est clair !! Cette nouvelle direction générale Carrefour, n'a aucune moralité puisque le directeur des ressources humaines de Carrefour, avait précisé lors d'un CCE, qu'aucune équipe ne changerait d'ici la fin de l'année.

Néanmoins nous ne tolérerons pas de tels agissements et nous vous tiendrons informés des actions à mener prochainement.

Extrait du Tract de la section

Remise carte Pass

En cas de paiement en 4 fois, la remise de 5% destinée au personnel n'est effective que sur le premier paiement.

Concernant les stations essence, la remise est effectuée sans problème lors du paiement par carte Pass directement à la caisse. Par contre, cela n'est pas toujours possible avec les Distributeurs Automatiques de Carburant (DAC).

Emplois

Champion prévoit un vaste plan d'embauche en 2007

Champion prévoit d'embaucher 3.600 personnes en CDI en France en 2007.

L'enseigne s'est engagée en 2005 au travers de la signature de l'accord sur l'emploi des personnes handicapées, à recruter 250 travailleurs d'ici la fin 2007.

Un engagement qu'elle compte bien tenir au vu des objectifs atteints à ce jour : 172 personnes handicapées ont été recrutées et 35 adaptations de postes ont été effectuées pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

Licenciements

Les sous traitants de Carrefour paient aussi la note de la restructuration des services centraux.

ESDI spécialiste de la gestion des centres de contacts et de la relation client possède quatre plates-formes téléphoniques : Ris-Orangis, Bel-

fort Chenove et en Tunisie.

12 personnes travaillant sur la plate forme de Ris-Orangis viennent d'être licenciées. Elles s'occupaient de la hotline informatique du groupe Carrefour activité sous traité par l'enseigne.

Selon la déléguée syndicale CFDT du site rien ne justifie ces licenciements puisque l'entreprise embauche.

Chartres

Absentéisme et jours fériés

Les élus déplorent les méthodes utilisées par la hiérarchie des caisses pour faire baisser l'absentéisme (réprimandes en tout genre).

Ceci inaugure le retour (ont-elles jamais cessé) des bonnes vieilles pratiques de répression visant à « empêcher » les salariés de tomber malade.

De même, le refus du volontariat des jours fériés et des dimanches est utilisé comme punition (les personnes jugées absentes se voient refuser la possibilité de travailler - (voir page 61 du module de formation des managers sur l'absentéisme).

Nous demandons que cela cesse. Seul le médecin du travail est apte à porter des avis médicaux.

Dimanche

Dimanches à Anglet

Les 24 et 31 décembre nous fermeront à 18 h 30 si le CA est là, Il a fallut se battre et aucun soutien de la part de la CGT et de FO.

Nous fermions habituellement à 20 h 30 le temps de faire les caisses.



Elections 2006

Bons résultats

pour la CFDT

La CFDT est présente dans 43 magasins qui ont ou doivent désigner leurs délégués pour 4 ans.

Après les très bon résultats du 1er semestre la CFDT continue d'accumuler les bons scores.

Par rapport aux élections de 2004 nous obtenons à ce jour sur 33 élections 346 élus CE et DP soit 75 élus de plus qu'en 2004 (+21%).

Nous sommes majoritaire dans 21 magasins. En moyenne la CFDT obtient 57% des votes exprimés.

Ces bons résultats sont principalement dus à notre implantation dans de nombreux magasins (**Coquelles, Bercy, Genevilliers, Flins, Limay, Evry Siège**) mais aussi à de bons résultats comme à **Hérouville** (+ 6 sièges, **Marseille gd littoral** (+ 6 sièges), **Reims Tinquieux** (+ 5 sièges).

Dans le sens contraire l'arrivée de nouveau syndicat nous font perdre là où nous étions la seule organisation syndicale présente de nombreux sièges comme à **Angers Gd Maine** (-6 sièges mais reste majoritaire) ou **Rennes Alma** (-9 sièges et très minoritaire).

Contrairement aux élections politiques les salariés viennent nombreux voter. La moyenne se situe à 66% avec des pics à 87%.

8 magasins où la CFDT est présente sont en élections au mois de novembre dont 4 de la société Continent 2001 où la CFDT est majoritaire.

COUPE DU MONDE DE RUGBY 2007

Le 9 Nov. 2006 à 09h00

Mise en vente des billets à l'unité sur
www.carrefourspectacles.com

Jours fériés

Accord jours fériés Hyparlo

Ne s'applique pas à Orange et St Egrève ex
Continent intégrés à Hyparlo)

Chaque salariés bénéficie chaque année de 6
jours fériés chromés et payés en sus du 1er mai

Ces jours chômés ne sont pas considérés
comme temps de travail effectif.

Les jours fériés au cours desquels le magasin
sera ouvert à la clientèle seront déterminés en
début d'année 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'Etablissement.

Lors de cette consultation, les modalités
d'organisation du travail relatives aux jours
fériers travaillés seront définies et notamment
les conditions dans lesquelles il sera fait
appel 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

- paiement double des heures
effectuées le jour férié ou
- paiement au taux contractuel des
heures travaillées + repos payé
d'une durée égale au nombre
d'heures travaillées ou
- repos d'une durée égale au double
du nombre d'heures travaillées le
jour férié

Tout salarié qui en raison de la répartition de
son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour
de repos hebdomadaire, en dehors du jour de
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
ou non, 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

Ouverture exceptionnelle

Samedi 11 novembre

Votre magasin est-il
ouvert ? Pour le savoir,
[cliquez ici.](http://www.carrefour.fr/)

<http://www.carrefour.fr/>

Jours Fériés

Ouvertures 11 novembre

*Le 11 novembre est 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 mo-
numents aux morts.*

213 magasins sont ouverts, 5 sont fermés
(Agen, Cherbourg, Montluçon, Mulhou-
se, Saint Junien, Thionville).

La grande majorité des magasins ouvrent dès 9 h, les fermetures s'éten-
dent généralement de 19 h à 21 heures.

Marseille Gd Littoral et Rosny sous Bois font du zèle en ouvrant de 9
h à 22 h. Même amplitude horaire pour **Monaco, Nîmes Sud, St Jean de
vedas** qui ouvrent de 8 h 30 à 21 h 30.

Aucun magasin ne ferme avant 19 heures

Rappel à Vitrolles

Nous rappelons que les jours fériés il doit être fait appel en priorité aux
volontaires, toutefois le responsable peut obliger un employé à venir
sous certaines conditions :

- Le rayon doit être en sous effectif
- L'équité au sein du rayon doit être respectée de férié en férié
- Il ne peut obliger un employé à venir plus de 3 fois dans l'année.

Le fait de ne pas travailler les jours fériés tout au long de l'année n'exclu
pas l'employé(e) de pouvoir demander à venir les dimanches.

Les dimanches il ne peut être fait appel qu'aux volontaires, le responsa-
ble ne peut en aucun cas obliger un employé à venir ce jour là même en
cas de sous effectif.



Accord Hyparlo

La section de **Sallanche** nous rappelle
que l'accord Hyparlo est plus avanta-
geux que celui de Carrefour.

Les jours fériés travaillés sont soit payés
doubles (Carrefour 150%) soit compen-
sé par un repos d'une durée égale au double d'heure travaillées le jour fé-
rié.

Différence aussi importante l'accord Hyparlo précise qu'il sera fait appel
à du personnel volontaire (Carrefour volontaire "en priorité")

Evaluation des risques professionnels

Le CHSCT a pour mission générale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Il doit également veiller à l'observation de prescriptions réglementaires adoptées dans ce but.

Les membres des CHSCT

L' élu au CHSCT mais aussi les responsables sûreté et sécurité de l'entreprise sont en passe de devenir de véritables juristes tant les contraintes en matière d'hygiène et de sécurité sont de plus en plus strictes.

Une nécessité tant les entreprises ont, pendant de longues années, fait n'importe quoi dans ces domaines !

Aujourd'hui les élus CHSCT ont acquis dans l'entreprise un pouvoir important leur permettant d'imposer à l'employeur de prendre des dispositions pour prévenir les risques. Faut-il encore maîtriser le droit !

La réunion des chefs de file sûreté et sécurité le 12 septembre 2006 a été l'occasion pour la direction de faire le point sur le droit. Nous vous communiquons ci-dessous l'intégralité des règles évoqués lors de cette rencontre.

Rappelons au passage que la CFDT a consacré un hyper spécial (n° HS17/04) au rôle des membres des CHSCT et que des stages de formation sont organisés régulièrement.

Evaluation des risques pour la santé et la sécurité

Un décret du 5 novembre 2001 porte création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Ce document est tenu à la disposition des membres du CHSCT, des délégués du personnel, des personnes soumises à un risque, ainsi que du médecin du travail.

Carrefour a mis en place une commission qui participe à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels dans les hypermarchés ainsi qu'à la

définition et à la proposition des mesures de prévention à mettre en œuvre.

Les obligations de l'employeur

L'employeur doit (Loi du 31/12/1991) :

- ☞ **Eviter les risques,**
- ☞ **Evaluer** ceux qui ne peuvent être évités,
- ☞ **Combattre le risque à la source,**
- ☞ **Adapter le travail à l'homme,** en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements et des méthodes de travail en vue, notamment, de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé,
- ☞ **Tenir compte de l'état**

Obligations légales

Loi du 12 juin 1893: Impose quelques règles de base concernant l'hygiène et la sécurité.

Loi du 9 avril 1898: Introduit le concept de risque professionnel.

Loi du 30 octobre 1946: Lancement d'une politique générale de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Loi du 6 décembre 1976: Renforce la démarche prévention et introduit le concept de sécurité intégrée dès le stade de la conception des machines.

Loi du 23 décembre 1982: Droit d'alerte reconnu aux salariés.

Loi Directive - Cadre n°89-391 du 12 juin 1989 : Introduction d'une nouvelle idée l'évaluation des risques.

Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001: Impose à l'employeur de tenir à jour un support stable répertoriant les résultats de l'évaluation.





d'évolution des techniques,

☞ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou moins dangereux,

☞ **Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.

☞ Prendre les mesures de **protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,

☞ Donner les instructions appropriées.

Les obligations du salarié

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Code du Travail, article L. 230-3

Le non-respect de ces prescriptions constitue un manquement fautif que l'employeur est en droit de sanctionner.

Les dispositions légales

Ordonnance du 22 février 2001

Elle complète l'obligation générale de prévention de l'employeur par la consultation des travailleurs ou de leurs représentants sur le projet d'introduction de nouvelles technologies, en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs (C. trav., art. L. 230-2).

Dans les entreprises dépourvues de CHSCT, les délégués du personnel, et dans les entreprises dépourvues de DP, les salariés sont obligatoirement consultés par l'employeur (C. trav., art. L. 236-10). C. trav., art. L. 230-2 et L. 236-10, par Ord. no 2001-175, 22 févr. 2001 : JO, 24 févr.

Décret du 5 novembre 2001

Ce décret a créé un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, en application de l'article L. 230-2 du Code du travail.

Le décret prévoit que l'employeur doit désormais transcrire et mettre à jour dans ce document unique les résultats de l'évaluation a priori des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qu'il est tenu de mener dans son entreprise.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Conformément à ce contexte réglementaire, l'employeur a l'obligation de réaliser avant le 8 novembre 2002 une évaluation a priori des risques.

Ce document doit être mis à jour par l'employeur :

- au moins une fois par an ;

- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences ou des normes de productivité liées ou non à la rémunération) ;

- lorsqu'une information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Ce document doit être accessible :

- en interne : aux instances représentatives du personnel, aux personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, au médecin du travail,

- en externe : à l'inspection du travail, aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociales et autres.

Obligations de l'employeur

Le document unique doit transcrire à la fois les résultats de l'évaluation des risques, mais aussi une indication des méthodes utilisées pour y parvenir.

Il s'agit d'associer tous les acteurs internes à l'entreprise et en particulier les salariés eux mêmes qui disposent des connaissances et de l'expérience de leur propre situation de travail.

Sanctions

En cas d'infraction l'inspection du travail peut dresser des procès verbaux à l'encontre de l'employeur.

L'employeur est également susceptible de faire l'objet de sanctions pénales (contravention de cinquième classe) prévues par le décret du 5 novembre 2001 : 1500 Euros et 3000 Euros en cas de récidive.

De plus, en cas d'accident du travail, si le document n'est pas à jour, l'employeur peut être accusé de faute inexcusable.

Et maintenant aux élus CHSCT d'agir !

La commission, prend un rythme de croisière et son action commence à se faire sentir dans les magasins.

Pour la CFDT il faut continuer cette action.

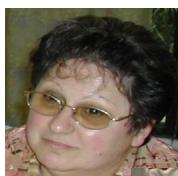
Délégation CFDT

**Viviane
DICHARRY**

Anglet

**Sébastien
DOCCLOT**

**Chalons en Champ-
agne**



Le maintien de la Commission Santé et sécurité au travail dépendant du renouvellement de la signature d'un accord de droit syndical avec les organisations syndicales représentatives au niveau de Carrefour.

Les risques psychosociaux

La Direction informe la Commission qu'elle a rencontré l'INRS sur le sujet, une nouvelle rencontre est prévue en fin d'année.

Il est également prévu de rencontrer d'autres entreprises ayant déjà mis en place des analyses internes sur les risques psychosociaux, en plus des méthodes déjà employées chez Carrefour, en Espagne et en Belgique.

Analyse des risques professionnels et document unique

Comme prévu, une rencontre avec les Permanents Sécurité a été organisée lors de leur réunion du 12 septembre.

L'objectif était de faire un rappel de nos obligations légales en matière d'analyse des risques professionnels et de sensibiliser les magasins sur la mise en place et mise à jour du document unique.

Il a été validé qu'un audit serait réalisé sur l'ensemble des magasins au dernier trimestre 2006. Une synthèse sera présentée à la Commission dès que les résultats seront connus.

Produits phytosanitaires

La Commission souhaite avoir une vision plus claire des obligations de l'entreprise en matière de formation et de suivi médical.

Le Docteur Flandin précise qu'une prise de sang n'est pas systématiquement nécessaire si les salariés ne font que manipuler des boîtes fermées de ces produits.

La Direction propose de faire un point sur cette réglementation lors d'une prochaine réunion.

Stockage/Evacuation

Certains produits « winflamme » qui sont livrés en magasin ne respectent pas les règles de sécurité préconisées.

La Direction propose qu'un rappel soit fait

auprès des magasins par la Direction Nationale Sûreté/Sécurité sur les procédures à respecter.

Autres thèmes

Il sera mis à l'ordre du jour de la prochaine réunion les statistiques 2005 sur la sécurité dans les hypermarchés.

Sera également prévu lors d'une prochaine réunion un point sur le référencement des protections individuelles, et plus particulièrement des gants.

Une note d'information concernant le fonctionnement de la Commission est remise à la Direction, demandant que soit invitée en permanence une infirmière à la réunion.

A lire dans le prochain hyper la visite à Pontault Combault

Du rififi dans les délégations

L'accord de 2005 prévoit que la délégation de chaque organisation syndicale est composée de 2 membres.

Suivant la spécificité du sujet évoqué, chaque délégation peut être complétée ponctuellement par un salarié supplémentaire ayant une expérience reconnue sur le sujet.

Lors de cette rencontre **CGT, CFTC** ont mandaté des personnes non désignées à la commission.

Les **représentants FO** demandent que ces personnes ne participent pas à la visite guidée sur le projet Mercure PFT et que les frais de déplacement de ces personnes ne soient pas remboursés !

Manque de chance la délégation FO est composée de 4 personnes... deux de trop

On se passerait bien des rappels bêtes et méchants au règlement. Nous sommes là pour travailler ensemble.

Si on devait virer des réunions tous ceux qui ne viennent que pour s'asseoir sur une chaise il ne resterait plus grand monde, FO y compris !



Wal-Mart

Wal Mart condamné à verser 172 millions de dollars à 116 000 employés

Un tribunal californien a ordonné à l'entreprise de payer 57 millions de dollars en dommages généraux et 115 millions en dommages punitifs à quelque 116 000 employés et anciens employés lésés de Wal-Mart en Californie, entre 2001 et 2005.

Les employés avaient porté plainte car Wal-Mart les empêchait de prendre la demie-heure de pause déjeuner non payée à laquelle ils ont droit après six heures de travail. Si la pause-repas est supprimée, la loi prévoit que l'employeur doit payer une heure complète de salaire à ses employés.

Dans une affaire similaire en Californie, Wal-Mart avait dû payer 172.000 dollars en décembre 2005 à 116.000 travailleurs qui ne pouvaient pas prendre de pause pour manger.

Plus de trente autres plaintes ont été déposées dans le même sens dans d'autres Etats américains.

Wal Mart a indiqué que l'entreprise allait faire appel de cette condamnation.

L'avis d'un canadien

Il y a toujours un sympathisant CFDT dans le monde ! Nous avons donc été demander, grâce à internet, à un expatrié français au Canada ce qu'il pense de Wal-Mart

Comme salariés, ceux-ci maudissent le modèle Wal-Mart. Comme consommateurs, ils le bénissent" dit un article paru dans Le Monde (seul journal français ici)

J'espère ne jamais avoir besoin d'aller travailler chez ces esclavagistes, mais j'avoue que, en tant que consommateur, j'y vais au moins une fois par semaine.

En effet, si certains de leurs produits

portant des marques chinoises totalement inconnues sont vraiment de la m..., en revanche, il est très fréquent d'y trouver un produit "normal" qui sera vendu près de 20% moins cher que chez les concurrents directs (Sobey's, Canadian Tire, Kent...).

En plus, ils ont un très bon service après-vente. Si un produit ne convient pas, on a 1 an pour le retourner et on est intégralement remboursé.

Si Wal-Mart débarque en France, j'en connais qui ont du soucis à se faire...



Auchan

Le groupe va transformer plusieurs Atac en Simply Market, une enseigne bon marché et accueillante.

Le groupe nordiste a fait savoir hier qu'il s'apprêtait à étendre le concept Simply Market (10 supermarchés à ce jour), à partir de janvier 2007.

Avec 267 magasins Atac en France, Auchan possède un très beau réservoir d'ouvertures.

Suisse

Carrefour lance sa chaîne de télévision

En partenariat avec Neo Advertising,

Carrefour Suisse équipe l'ensemble de ses hypermarchés avec un réseau d'écrans plats, afin d'y diffuser un programme en haute définition destiné aux consommateurs.



Le projet porte sur l'équipement des 12 hypermarchés Carrefour avec 400 écrans LCD haute définition de 117cm de diagonale, qui seront alimentés par des programmes en temps réel, acheminés via Internet.

Développés pour informer et divertir les clients de Carrefour, ces programmes combinent offres promotionnelles du jour, spots publicitaires, divertissements et autres programmes éducatifs sur la famille et sa consommation.

Ces programmes seront disponibles dans l'ensemble des hypermarchés Carrefour à compter du 1er mars 2007.



En visitant le SIAL

D'un de nos correspondants

Le "Made in China" n'a sans doute pas fini de faire des ravages chez nous.

J'ai visité le SIAL (Salon International de l'Alimentation) cette semaine et j'ai été frappé par le nombre de stands chinois.

Manifestement, ils étaient venus avec de petits moyens (c'est un début pour eux).

Mais je pense que dans les années à venir, on devra compter aussi avec eux dans le domaine alimentaire... et nos industries du secteur ont sans doute du souci à se faire (après celles du textile, de la chaussure... et j'en passe).

Un autre pays m'a fortement impressionné au SIAL. C'est l'Espagne qui était venue en force. Voilà un pays qui monte, qui monte..

Sur l'Espagne notre correspondant a bien vu aujourd'hui c'est dans ce pays que naissent les nouveaux concepts de vente du moins pour Carrefour.

On a appris dernièrement que Carrefour avec l'accord du gouvernement fait venir des salariés d'Amérique du Sud pour travailler dans les hypers Carrefour. Sarkozy avant la lettre ces espagnols !

Photos mystère au SIAL ?



Elections politiques

Calendrier des élections 2007

- élections présidentielles : 22 avril et 6 mai.

- élections législatives: 10 et 17 juin.

Tous à Moscou ?

«On tente d'organiser une mobilisation à Moscou, pour contraindre Carrefour à cesser de faire obstacle à la mise en place de syndicats dans sa filiale russe», témoigne Guy Juquel responsable de l'international à la CGT

Lue dans Libération du 1er novembre en marge du congrès de la CSI l'information nous a étonné on ne savait pas Carrefour présent dans ce pays.

Immédiatement la CFDT a réagi auprès de la direction, réponse de celle-ci:

"Comme nous n'avons pas d'activités en Russie il serait étonnant qu'on puisse entraver le fonctionnement syndical d'une filiale qui n'existe pas.

Si nous ne sommes pas toujours d'accord avec les positions des organisations syndicales (et cela est du domaine du normal), le nombre d'organisations dans nos structures est suffisamment éloquent (notre Comité de groupe européen et ses participants sont bien la preuve de la pluralité et de la liberté syndicale chez Carrefour). "

A trop vouloir démontrer on finit pas se planter La seule enseigne française en Russie, à notre connaissance, est Auchan.

Rappelons au passage que Carrefour a signé avec l'UNI (syndicat mondial commerce) un accord sur la liberté syndicale !



La CFDT obtient des résultats !

La CFDT a obtenu le rétablissement de l'accord d'intéressement.

Rappel des faits :

En mars 2005, Force Ouvrière signait un accord qui ne prévoyait pas d'accord d'intéressement !!!

Au même moment, Daniel Bernard (PDG du groupe) quittait Carrefour avec une retraite chapeau de 38 millions d'Euros !!!

Cherchez l'erreur !!!

La CFDT, lance alors un mouvement de grève national dans les hypers, qui sera suivi par plus de **6000 salariés** (plus de 150 à Chartres. Du jamais vu !

Résultat, la direction est revenu à la table des négociations et nous avons pu mettre en place un nouvel accord.

Nous avons eu de l'intéressement en 2005 (et également en 2006 pour le premier semestre).

Depuis la renégociation, un employé de niveau IIB a touché en moyenne plus de 250 €.

Que se serait-il passé si nous n'avions pas bougé (dans notre magasin et dans les autres hypers) ?



La gazette des délégués CFDT Carrefour

La CFDT a obtenu la remise sur achats



En 2003, la CFDT obtenait enfin la mise en place d'une

remise sur achats pour ses salariés après plus de **deux ans d'actions et de manifs !**

En effet, alors que les autres enseignes de la grande distribution comme Auchan et Casino proposaient une remise à leurs employés, Carrefour pour des raisons mystérieuses s'y opposait.

Heureusement, notre persévérance a fini par payer (grâce encore à la mobilisation des militants et des salariés).

En 2005, le montant de la remise sur achats distribué aux salariés des hypers représentait plus de **5 millions d'euros !!!**

Travail de nuit

Suite à une décision de la cour de cassation, la CFDT de Carrefour Chartres envoie une lettre à la direction le **8 novembre 2005**, pour demander que soit effectué un rappel de salaires sur les heures de nuit.

Simultanément, la CFDT Carrefour envoie également un courrier à la direction générale pour qu'une procédure identique soit mise en place dans tous les hypers.

Après plusieurs mois (pendant lesquels les délégués de Chartres ont préventivement préparé plus de **soixante dossiers prud'hommes !**). La direction a fini par payer (plusieurs centaines d'euros par salariés dans certains cas) !

L'Hyper !