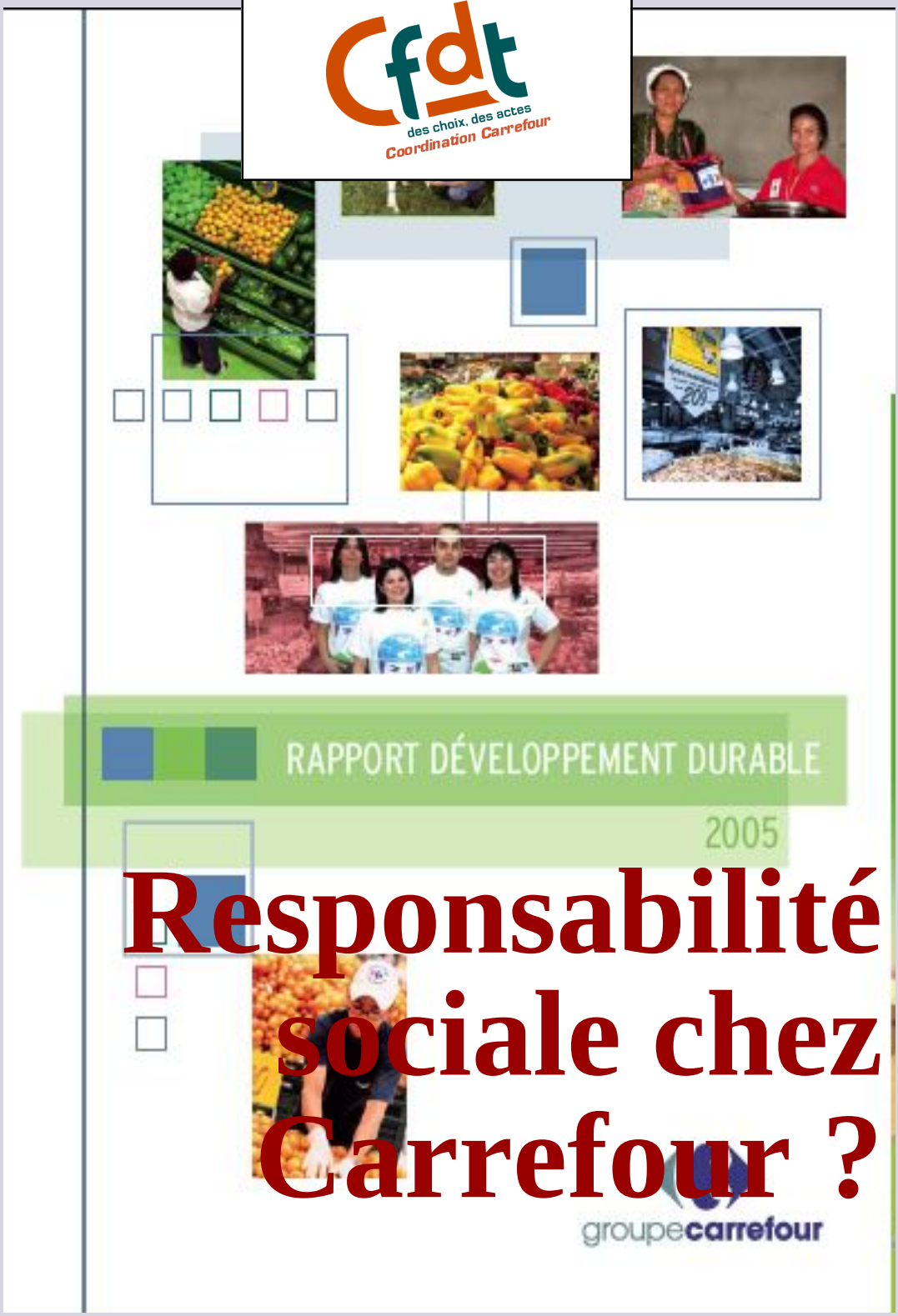
L'Hyper !

N°228/06

20 novembre 2006

26 pages



Responsabilité sociale chez Carrefour ?

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

Sommaire et indices

▼ **Ouverture**

Sommaire et indices **page 02**

Responsabilité sociale **page 03**

▼ **La pause**

Salle d'attente **page 04**

▼ **A l'affiche**

La misère à notre porte **page 05**

La carte salarié **page 06**

▼ **Dans les coulisses**

Actualités syndicales **page 07**

▼ **Les acteurs**

Elections et coulisses **page 12**

Nos équipe chez Hyparlo **page 13**

▼ **Formation Professionnelle**

La CFDT écrit à la direction **page 14**

▼ **Développement durable**

Responsabilité sociale **page 16**

Carrefour et la commission **page 18**

La solidarité à travers l'épargne **page 22**

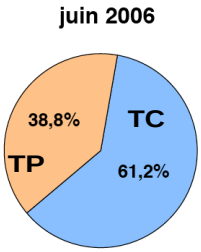
▼ **Consommateurs**

Les associations **page 23**

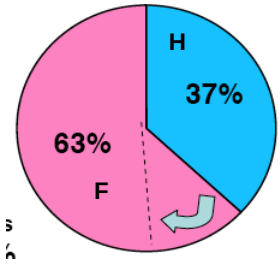
▼ **Le kiosque à journaux**

Nouvelles d'ici et de là **page 25**

Répartition temps de travail en Europe

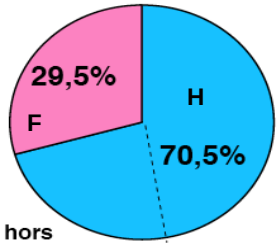


Répartition hommes femmes en Europe



Encadrement

Répartition hommes femmes en Europe



Carrefour c'est

433 854

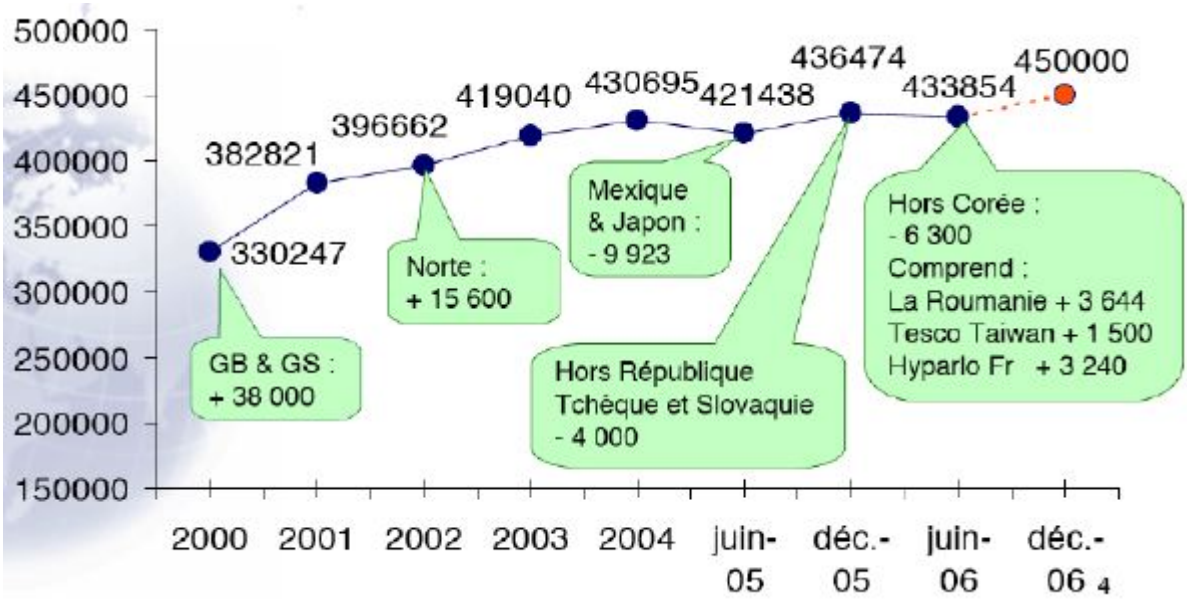
salariés

soit 383 801

équivalent temps complet

70%

travaillent en Europe.



Responsabilité sociale ?

On en parle

Brest

Chartres

Château Thierry

Chalons en Champagne

Etampes

Paimpol

Perpignan

Saran

St Malo

Vannes

Marseille Gd Littoral

Vitrolles

Des enseignes

Auchan

Carma

Carrefour

Champion

Hyparlo

Leclerc

Wal-Mart

Des pays

Bangladesh

France

Turquie

par Serge Corfa

*"**L'Hyper**" a un sous titre jamais perdu de vue "**la gazette des délégués CFDT Carrefour**".*

*Un bon prétexte pour braquer les sunlight sur **Sébastien** notre représentant à la commission nationale santé et sécurité qui vient d'être l'heureux papa d'un petit garçon après être celui de deux fillettes.*

Ouf grâce à ce gaillard (et bien entendu à son épouse) au physique impressionnant, assistant de sécurité de son état à Chalons en Champagne, la succession de l'équipe de rugby nationale est en bonne main. Faut dire qu'on en a rudement besoin !

Comment voulez vous après ça (on parle de la défaite) nous soyons de bonne humeur et que nous positivions.

Mais bon, c'est dans l'adversité qu'on se forge le caractère et chez Carrefour les élus CFDT ont un caractère en béton.

Nos délégués prennent des coups mais ils tiennent bon et les voix aux élections que recueillent la CFDT, les nouvelles implantations en disent long sur l'adhésion du personnel à nos propos.

Toutes les informations qui nous parviennent racontent la même histoire, non pas celles d'une entreprise qui doit évoluer sous la contrainte des clients, mais celles de salariés méprisés par une hiérarchie qui ne sait plus écouter et comprendre.

Depuis la rentrée la rubrique "les salariés écrasés" a pris le pas sur les compte-rendus des réunions de la direction. Réunions qui tournent en rond depuis 3 ans et ne débouchent pas sur des accords dignes de ce nom.

Alors quand Carrefour est placé comme la 10ème des entreprises mondiale assumant ses Responsabilités Sociales que faut-il croire.

Tout simplement que Carrefour n'est pas la meilleure mais la moins mauvaise entreprise et comme le niveau est bas !

Comme nous ne voulons pas tomber dans le négativisme nous cherchons et trouvons parfois des lueurs d'espoirs comme chez ED où le DRH adjoint vient de quitter l'entreprise faute d'avoir su se "réformer", où au niveau du groupe où la méthode "Delenne" est toujours, respectueuse des délégués à défaut de nous donner plus.

Mais ce n'est pas le cas partout où les DRH, sont parfois aux abonnés absents, ne jouent plus leur rôle de catalysateurs et de médiateurs. …

Tant pis à défaut de trouver des interlocuteurs la CFDT reprendra les bonnes vieilles recettes comme le débrayage, la grève ou le recours en justice comme viennent de le faire nos camarades de Paimpol.

Et pour finir en beauté avec notre nouveau né nous apprenons que la mise en place d'une crèche d'entreprise dans le magasin de son papa est en bonne voie.

Une demande CFDT qu'une fois encore nous étions seule à réclamer.

C'est ça être syndicaliste entendre les demandes des salariés et non faire des slogans !

Si on aboutit, ici et ailleurs, on pourra parler de "responsabilité sociale d'entreprise".

Salle d'attente

Le travail

"Les hommes naissent libres et égaux en droit. Après ils se démerdent !"

" L'avenir appartient à ceux qui se lèvent tôt, c'est une connerie. Prenez les éboueurs..."

"Ca serait bien plus facile de faire du syndicalisme s'il n'y avait pas de travailleurs."

Jean Yanne

La hiérarchie c'est comme une étagère, plus c'est haut, plus c'est inutile.

» Il parait que la crise rend les riches plus riches et les pauvres plus pauvres. Je ne vois pas en quoi c'est une crise. Depuis que je suis petit, c'est comme ça.

Coluche

Quelle princesse de la chanson française a chanté "Faut qu'j'travaille" ?

Princess Erika

Traitez les gens comme des cochons et vous obtiendrez un travail de cochons. Traitez les gens comme des hommes et vous obtiendrez un travail d'hommes.

Harriet Beecher Stowe

En grande partie, ce que nous appelons "management" consiste à compliquer le travail des gens.

Louis Armstrong

Le tabac mis à la porte des entreprises

A compter du 1er février 2007, il sera interdit de fumer dans les lieux couverts et fermés qui accueillent le public et sur les lieux de travail.

Les salles fumeurs devront être closes, réservées aux fumeurs. Le personnel d'entretien ou de maintenance ne pourra pas y officier « sans que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout occupant pendant au moins une heure». Hors de tout lieu de passage et d'une superficie maximale de 20 % de l'ensemble du bâtiment (dans la limite de 35 mètres carrés), elles devront également être équipées d'un système de ventilation puissant, indépendant du système de ventilation ou de climatisation d'air du bâtiment, ainsi que de portes à fermeture automatique « sans possibilité d'ouverture non intentionnelle ». Leur accès est formellement interdit aux mineurs de moins de 16 ans.

Fumer à des endroits non réservés à cet effet sera passible d'une contravention de 68 euros. 135 euros pour les employeurs par infraction constatée s'ils ne respectent pas les normes relatives aux salles fumeurs ou à la signalisation.

Mesures d'accompagnement:

- la prise en charge des traitements d'aide à l'arrêt du tabac, toute personne pouvant sur demande obtenir un bon de 50 euros auprès de la CPAM ;

- le nombre de consultations en tabacologie sera doublé, passant à 1.000 contre 500 aujourd'hui ;

- un dispositif d'information est prévu avec une ligne téléphonique, Tabac Info Service (0.825.309.310).

*Et pour les délégués et déléguées un petit poème pour eux et pour elles de la part de S** :*

Les lumières de la ville se sont éteintes

Amenant avec elles mes souvenirs d'enfance

Et mes rêves ne sont plus les mêmes

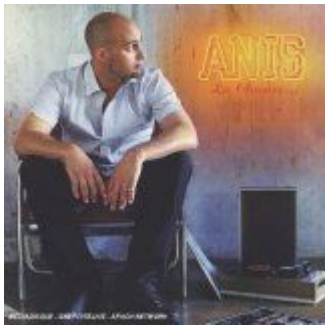
Depuis que tu es loin de moi

Solitude tu me hante

Comme un spectre toutes mes nuits

Solitude je suis d'accord

Pour te combattre toute ma vie.



A écouter: ANIS

Tout l'été, vous l'avez entendu pousser la chansonnette sur le service public.

Anis a fait un joli cadeau à la chanson française un album original et sincère intitulé 'La Chance…' dont la chanson "**Intégration**". La musique est un mélange de ses influences soul, reggae et blues.

http://www.anis-music.com/

A L'AFFICHE

La misère à notre porte, chez Carrefour !

Dans nos colonnes nous revendiquons de meilleurs salaires, plus d'avantages sociaux comme la remise sur achat ou une meilleure prévoyance.

A écouter nos employeurs nous avons parfois l'impression d'être des nantis et de demander "toujours plus".

La réalité est tout autre !

Ne restez pas seul face aux difficultés,

Un délégué CFDT peut vous conseiller en toute discrétion.

Cathy Dias déléguée CFDT à **L'Hay les Roses** est membre de la commission solidarité (voir ci-dessous).

Depuis 5 ans elle voit passer la détresse des salariés qui ne s'en sortent plus.

Maladie, divorce, perte de l'emploi du conjoint, catastrophe naturel, incident de la vie tout y passe.

Au début cette commission utilisait peu les fonds mis a sa disposition. Une situation que nous trouvions anormale, comment expliquer que dans une entreprise de 70 000 salariés il n'y ait qu'une dizaine de dossiers par an.

Depuis 2005 la situation s'est inversée. Le budget de 150 000 euros (près de 1 millions de francs) fond comme neige au soleil devant l'afflux des dossiers.

Plus de 500 dossiers déjà étudiés et la fin d'année s'annonce difficile, il reste peu d'argent dans les caisses.

Les détresses sont de plus en plus grandes comme ce salarié qui s'excuse de faire appel à cette commission pour simplement pouvoir manger.

On a un emploi et on a faim ce n'est pas une image c'est la réalité d'aujourd'hui chez Carrefour.

La réponse à ces difficultés c'est d'abord une rémunération qui permet de vivre décemment. Agir en faveur des bas salaire, revaloriser les contrats à temps partiel tout en améliorant le pouvoir d'achat de tous les salariés sont les priorités CFDT.

Mais en attendant il faut apporter **vite** une aide, sociale ou financière, aux salariés en difficultés.

La CFDT demande que Carrefour:

- dote plus fortement ce fond,

- verse les aides sous 48 heures (plus d'un mois pour obtenir un secours c'est scandaleux),

- donne des moyens aux membres de la commission pour aider à la constitution des dossiers .

Nous sommes en situation d'urgence, il faut réagir, vite !

Qu'est-ce que c'est ?

Le 2 avril 2002 à la demande de la CFDT un accord dans le souci de développer des actions de solidarité en faveur de salariés de l'entreprise momentanément en situation difficile, institue le " Fonds de solidarité Carrefour ". Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 100 000 euros . Il passera par la suite à 150 000 euros.

Une Commission " Fonds de solidarité " a été crée afin de collecter et d'étudier les dossiers qui lui seront transmis par les intéressés ou par l'intermédiaire des Directions d'établissement ou des Comités d'établissement.

Cette Commission est composée de la façon suivante : 1 représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire - autant de représentants désignés par la Direction des Hypermarchés Elle est présidée par un représentant de la Direction qui prend l'initiative de réunir la Commission en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus.

L'étude, la nature et la teneur des dossiers restent confidentiels. La Commission prend ses décisions d'attribution, non susceptibles de recours, à la majorité de ses membres présents qui sont tenus à un strict devoir de réserve et de confidentialité. Les débats de la Commission ne font l'objet d'aucun compte rendu verbal ou écrit.

La carte salarié, remise sur achat

Le salarié Carrefour est un client privilégié. La CFDT veut le faire reconnaître.

Une remise plus importante

Pas de plafond de la ristourne.

Application de la remise sur les crédits remboursés en 4 ou 10 fois et sur l'essence

Utilisable par tous dans tous les magasins du groupe

Sans conditions d'ancienneté

La carte salarié, pour d'autres avantages

Carte Pass ou bancaire gratuite,

crédit, assurances, infos et offres privilégiés

La possibilité de souscrire à des prêts à un taux très compétitif.

Les fêtes arrivent qu'attend la direction pour augmenter le plafond

Nous demandons:

une revalorisation de la remise sur achats pour le personnel sans limitation de montant par le biais d'une carte "salarié" offrant de nombreux avantages (prêts, assurance…).

ED

3 ans après les hypermarchés les salariés de chez ED vont enfin avoir une remise sur achat.

Tous les collaborateurs Ed en CDI ont droit à une remise de 5% sur achats sous réserve de justifier de 6 mois d'ancienneté au sein de la SAS Ed et dans la limite de 600€ d'achats par mois (soit 7200 euros l'année).

Cette remise est utilisable uniquement dans les magasins Ed (hors franchisé) Pour bénéficier de cette remise il faut être possesseur de la carte Pass. Des négociations sont en cours sur la gratuité de la carte. La remise accordée par Ed sera créditée sur le compte épargne Pass rattaché à la carte le 10 du mois suivant. Cette épargne rémunérée 1,5% par an sera réutilisable à convenance lors de prochains achats.

La CFDT fait le point sur cette remise qu'elle a obtenue dans les différentes enseignes.

Sociétés	Remise	Plafond mensuel	Plafond annuel	Ancienneté	Mise en place	Carte Pass	Remise où ?	Non possesseur Pass
CAF	5%	variable	6 240,00€			Payante	Champion	
CAMSF								
Carrefour	5%	520,00€	6 240,00€	6 mois	2003	Payante	Carrefour	Oui
CASH	3%	441,67€	5 300,00€	3 mois		Gratuite	Carrefour	
Champion	5%	334,00€	4 088,00€	Tous	2005	Payante	Champion	
CSIF	3%				2005	Carrefour et Champion		
ED	5%	600,00€	7 200,00€	6 mois	2006	6,86€	ED	Non
LCM	5%	310,00€	3 000,00€		2005		Champion	
Promocash			remise spécifique au cash and carry					
Prodim	Rien	Rien	Rien	Rien	Rien	Rien	Rien	Rien

Il ne s'agit plus aujourd'hui que de revendications salariales ou sur les conditions de travail,

NON

Il s'agit de savoir si l'entreprise est capable de changer de mentalité vis à vis de ses salariés et de les reconnaître comme autre chose que des machines au travail.

Il s'agit de savoir si l'entreprise engage une vraie démarche de responsabilité sociale

Marseille GD Littoral

Compte rendu de la réunion du Service Caisse-Direction du 23/10/2006

Cette réunion qui s'est déroulé dans un climat plutôt tendu a été voulu en premier lieu pour répondre à un ras le bol généralisé des caissières concernant leurs conditions de travail.

Suite à ce constat, vos élus C.F.D.T ont interpellé la chef de caisse et la direction sur des propositions de sortie de crise.

Cette rencontre a permis de résoudre certains problèmes (horaires en îlots, fermetures et nocturnes et malentendus qui aboutissaient à une détérioration des conditions de travail).

Ainsi, sur la question des horaires en îlots la chef de caisse s'engage à ne faire mouliner que les caissières qui ne se modifient pas.

Pour les fermetures et les nocturnes, vos élus C.F.D.T ont demandé qu'un principe d'équité s'instaure pour le choix des caissières qui effectuent ces périodes de travail. D'autre part nous avons négocié que le nombre de fermetures et de nocturnes n'augmentent pas sachant que des étudiants ont été recruté au nombre de 9 afin de combler ces périodes.

D'autre part le directeur a décidé de convoquer la chef de caisse pour lui faire part des griefs qui lui sont reprochés. Mme L** s'est engagée à revoir son sens de la communication afin de mieux répondre à l'attente des assistantes de caisse.

Nous espérons que ce nouveau départ permettra d'améliorer les rapports entre les différentes composantes du service caisse.

L'écho de Grand Littoral

Le Journal de vos Représentants C.F.D.T

EDITO

NOUS VEILLONS A VOS DROITS

Dans certains rayons, nous avons constaté quelques dérapages des manquements aux droits du salarié. Mais là, nous avons dépassé les bornes. Le Manager mépriser toutes et toutes s'est permis de bafouer le code du travail, de s'asseoir sur les accords d'entreprise concernant notamment sur l'amplitude horaire et le respect du temps de travail de ne pas respecter les organisations syndicales et par-dessus tout de mentir aux représentants du personnel.

Le plus grave dans toute cette histoire est que ce Manager m'avait demandé à son collègue (niveau 3) de revenir travailler plusieurs après-midi sans compter pour effectuer des tâches de Niveau 4.

Nous avons donc décidé de contacter l'inspecteur du travail afin engager une procédure d'enquête. Nous attendons de la part de l'inspecteur du travail une réponse claire au plus vite que tout collaborateur doit respecter et appliquer les accords d'entreprise. Nous avons par la même occasion alerter le C.H.S.C.T pour qu'il ouvre une enquête.

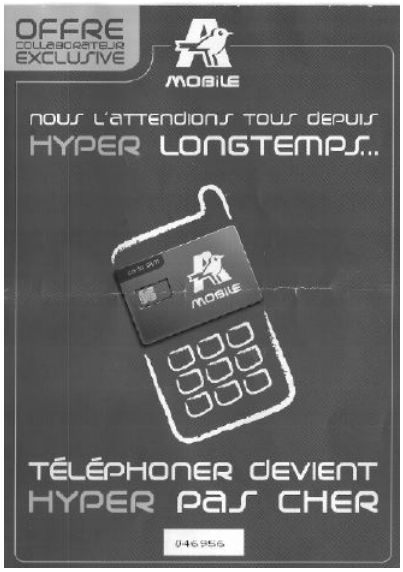
Sachez que nous resterons vigilants pour ailleurs. Telle affaire ne se renouvelle pas. Dorénavant, nous informons les Managers que tout manquement aux accords d'entreprise sera dénoncé auprès de l'inspecteur du travail.

Dans ce numéro :
Location semaine au Ski
1 % LOGEMENT
ARBRE DE NOEL
Panier de Noël
Prime d'intéressement
2%
Coordonnées du siège du Service Caisse
Comptes-rendus CE et D.P
Données clients et sociales
Accord d'entreprise
Rien ne va plus

Votre équipe CFDT est toujours à votre écoute

Le journal CFDT de Marseille Gd Littoral

Auchan soigne ses salariés - clients



Parce que vous êtes nos meilleurs clients et nos meilleurs ambassadeurs Auchan télécom à souhaité vous offrir en avant première deux offres préférentielles et exclusives dont vous pourrez profiter directement ou faire profiter toute personne de votre connaissance ayant besoin d'une offre prépayée.

De plus sur les produits A-MOBILE, vous bénéficierez de la remise "personnel"

L'économie réalisée sera comprise entre 24€80 et 77€30

Extrait de la plaquette distribuée à tous les salariés Auchan

Chez Carrefour, qui lui aussi a lancé son offre téléphonie mobile … rien !!!!!

Tous prêts ?

Petit avertissement de la section de Vannes aux salariés, à ne pas négliger. Nous faisons tous des emprunts mais … attention ça dérape vite !

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 des vacances, refaire la décoration, …

Attention : nous connaissons des cas où des salariés Carrefour, qui avaient des difficultés passagères de remboursement, ont été « relancés » jusque sur leur poste de travail par les « responsables » financiers extérieurs à l'établissement.

Vitrolles

"Gla, gla ça caille !", disent au directeur les salariés du sud !

Nous avons remarqué depuis quelques temps, que la température ambiante du magasin à largement chutée due aux conditions climatiques extérieures.

Vous n'êtes pas sans savoir que le gouvernement a décrété depuis le 01 novembre 2006 le passage en « plan hiver».

Après enquête dans le magasin, de nombreux employés se plaignent du froid surtout du côté des produits frais, de plus la clientèle commence elle aussi à s'en plaindre.

Aussi nous vous demandons de bien vouloir faire le nécessaire auprès du service entretien pour l'activation du chauffage conformément au règlement du code du travail sur les conditions de travail..

Don du sang et convention

Suite à notre article sur le don de sang (Hyper n°227), les militants d' Hyparlo nous informe que l'article 5 bis de leur convention précise:

"**Tout salarié désireux de participer aux collectes de sang bénéficiera d'une heure rémunérée sur présentation d'un justificatif"**

Un avantage qui n'existe pas chez Carrefour.

Etampes

Faute d'obtenir des réponses la section s'adresse directement à la DRH

"Cela fait quelque mois que des salariés de notre magasin nous consultent pour un problème sur leur bulletin de salaire.

En effet, les salariés absents pour maladie se trouvent avec une ligne intitulée « absence fin de mois » sur leur fiche de paie. Cela signifie pour eux qu'ils se trouvent avec une retenue sur leur salaire qui n'est pas justifiée, la direction et le service paie ne peut nous apporter de renseignements sur cette formulation qui reste illégale car aucun texte de loi ne permet à carrefour d'anticiper les arrêts maladie de ses employés.

Par ce courrier, je voulais seulement savoir si vous, Monsieur

Délégués sur le terrain

Mais ils font quoi ces délégués ?

Revue de détails des points sur lesquels les délégués CFDT agissent chaque jour (liste non exhaustive).

☞ Sur tous les projets Mercure (Tasc, Modèle gagnant, textile, PGC, PFT…)

☞ Sur les projets Carrefour du type Planexa, Pléiades, caisse automatique, LAD, technicien express…

☞ La formation, le DIF et autres.

☞ Les problèmes de matériel.

☞ La préparation des élections.

☞ Les horaires, les amplitudes, fermeture et ouverture du magasin, jours fériés, dimanche

☞ Respect des salariés, violence au travail.

☞ Discrimination, harcèlement moral.

☞ Surveillance, Vidéo surveillance

☞ Le respect des droits des salariés et des accords d'entreprise.

☞ Des rendez-vous avec le directeurs ou des cadres pour régler les problèmes.

☞ Les problèmes de santé, d'handicap.

☞ Défense des salariés suite à des sanctions, licenciements.

☞ les activités sociales

Masset, vous pourriez nous apporter des renseignements que nous pourrions communiquer aux employés pour leur expliquer pourquoi ils se retrouvent avec 400 euros à la fin du mois sur leur bulletin de salaire.

Sans réponse de votre part, nous serions contraints de déposer un référé au conseil de prud'hommes".

C'est aussi ça la CFDT

Question DP à Chalons en Champagne

La direction va t-elle agir pour régler les nombreux et incessants problèmes de livraisons qui engendrent un nombre impressionnant de ruptures dans le magasin, le mécontentement de nos clients, et un manque à gagner conséquent au niveau du chiffre d'affaire ?

Paimpol

Les salariés de Paimpol sont des habitués des tribunaux, en 2005 ils étaient 155 (avec Guingamp) a obtenir 37 300 euros pour des pauses non payées.

Cette fois-ci 64 employés ont rendez-vous le 14 novembre 2006 pour soutenir devant les conseillers prud'hommes une demande sur un rappel d'indemnités compensatrices.

Les employés de Carrefour Paimpol (magasin de 162 personnes où la CFDT a plus de 100 syndiqués et tous les sièges) réclament le réajustement de l'indemnité compensatrice mise en place lors du rachat de leur magasin par Carrefour.

Ce magasin, comme celui de Guingamp, appartenait antérieurement à la société Chareton (enseigne Mammouth).

Lors de la vente Carrefour a réalisé un avenant stipulant que cette indemnité représentait les acquis que chacun pouvais prétendre et ne serait pas reconduit par les accords et qu'elle suivrait toutes les évolutions du salaire de base.

A ce jour, selon la CFDT, ce n'est pas du tout le cas.

Demande sûrement complexe puisque les délégués au vu des conclusions se demandent si l'avocat de Carrefour a bien compris la demande.

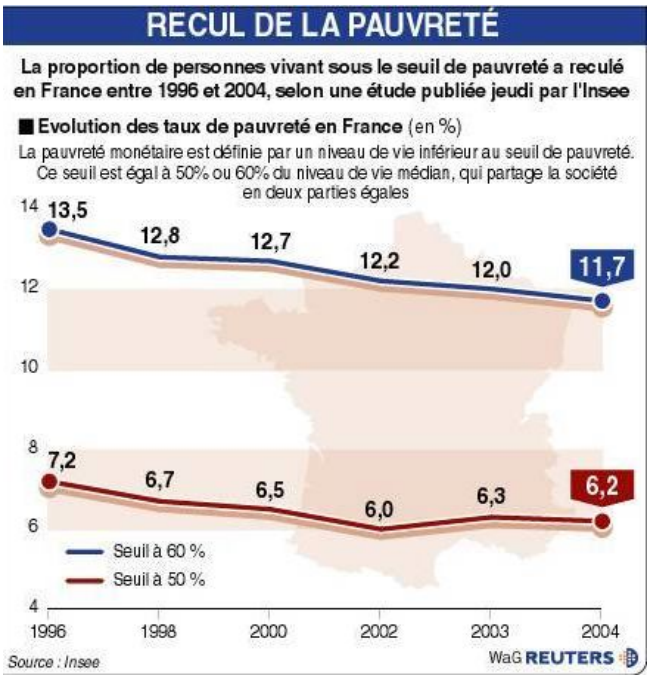
Le jugement sera rendu le 6 février 2007.

Etiquette électronique

Store Electronic Systems l'un des leaders mondiaux des systèmes d'étiquetage électronique de gondole (EEG) a présenté lors du salon Equipmag 2006 en première mondiale une étiquette électronique intégrant un lecteur RFID. Une innovation majeure dans un univers de la distribution marqué par la généralisation des puces RFID qui doivent à terme remplacer les codes barre.

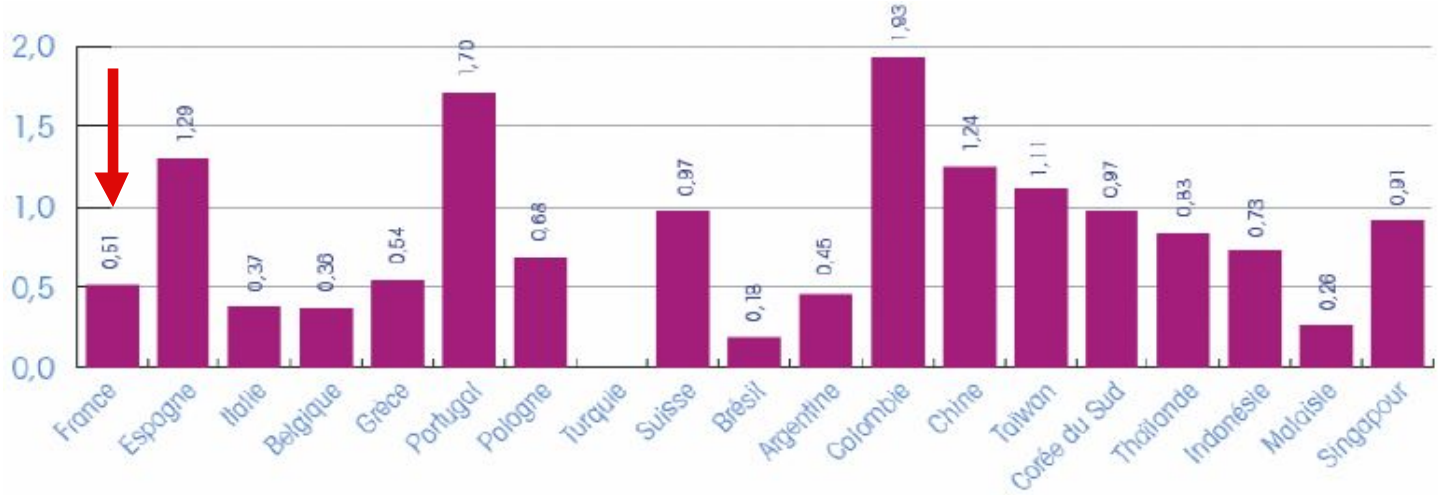
Le 21 septembre, Store Electronic sytems a signé un contrat de déploiement avec le groupe Altis. Le groupe Altis détenu à 50% par Carrefour France et 50% par Eroski (leader espagnol de la distribution alimentaire) exploite 22 magasins sous les enseignes Carrefour et Champion.

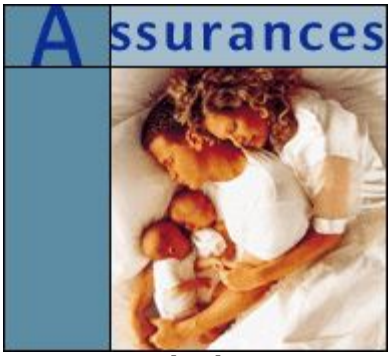
Une première vague de 7 magasins devrait être installée avant le 31/12/2006.



Le taux de formation (en %) pays par pays.

(nombre d'heures de formations/nombre d'heures travaillées)





CARMA

La CFDT vient de nommer **Nathalia Asselain** déléguée syndicale dans la filiale de service CARMA.

Nathalia travaille au point de vente de Mérignac comme conseillère assurance. Elle a été dans les années 90 déléguée syndicale à Angers GD Maine.

Actuellement cette société a des élus sans étiquette. au comité d'entreprise La CFDT et FO sont présents.

Filiale du Groupe Carrefour et des Mutuelles du Mans Assurances, ce service, intégré dans des centres commerciaux, propose une gamme de produits d'assurance de biens et de personnes.

Carrefour propose des assurances depuis 1984 avec sa filiale GAC.

En 1992 Carrefour a créé Carma, une société d'assurance IARD (incendie, accidents, risques divers),société régie par le Code des Assurances et détenue à 50% aux côtés des MMA (Mutuelle du Mans Assurances). Il a fallut attendre 1997 pour que cette filiale dégage un bénéfice.

En 2006 leur accord de partenariat a été renouvellé pour une durée de 5 ans. Le nouveau protocole d'accord signé a pour principale ambition de développer la distribution de produits d'assurance (automobile, habitation, santé, prévoyance), dans l'ensemble des enseignes du distributeur

Cadres	Agt Maîtrise	Empoyés	Total
66	53	258	377

Aujourd'hui près de 330 000 clients, 73 établissements et 377 employés

Le directeur des Assurances Carrefour est actuellement **Pierre-Olivier Grall.** Les points de vente sont installés dans les hypers Les salariés contrairement aux stands financiers ne sont pas salariés des hypers et n'ont pas le mêmes accord d'entreprise.

CARMA "Assurances Carrefour" - SA au capital de 23 270 000 € RCS Evry B 330 598 616; sise 6 rue du Marquis de Raies, 91008 Evry Cedex.CARMA VIE, SA au capital de 6 100 000 €, R.C.S. Evry B 428 798 136; sise 1, rue Jean Mermoz - 91 002 Evry Cedex

Dimanche

à Saran

Réunion extraordinaire du CE pour les heures d'ouverture des dimanche de décembre.

dimanche 17 : 9h00 19h00

dimanche 24 : 8h00 17h00

dimanche 31 : 8h00 17h00

Fermeture veille de fêtes

samedi 23 : 9h00 - 21h00

samedi 30 : 9h00- 20h00

La CFDT et FO donnent un avis défavorable.

à Saint Malo

Nous allons travailler 4 dimanches de décembre .

- le dimanche 10
- le dimanche 17
- le dimanche 24
- le dimanche 31

Pour le moment nous ne sommes pas à quelle heure sera la fermeture des dimanches 24 et 31 décembre.

Nous avons demandé l'ouverture à 10 heures et les fermetures à 17 heures 30 au plus tard,

à Vannes

Pour Carrefour Vannes la demande est faite d'ouvertures de 2 dimanches en décembre les 24 et 31.

La mairie a accordé les 17 - 24 et 31 décembre.

à Paimpol

Le magasin sera ouvert deux dimanche et fermera ses portes à 13 h

à Vitrolles

En étudiant le flux clients lors des ouvertures et fermetures dominicales la section a pu démontrer le peu d'intérêt de certains horaires.

Aussi cette année le magasin fermera à 20 h au lieu de 21 h et le 24 décembre il fermera à 19 h au lieu de 22 h !!!

au Canada

Les magasins à grande surface comme Wal-Mart et Costco souhaitent avoir la possibilité d'ouvrir leurs portes les samedi et dimanche soir, si le gouvernement modifie la loi tel que le demande la coalition des supermarchés.

Métro, Sobeys-IGA et Provigo se sont unis pour demander à Québec une modification à la loi sur les heures d'ouverture afin que disparaisse la limite de quatre employés, notamment les samedi et dimanche après 17 h.

Sans succès jusqu'à maintenant parce que la négociation avec les syndicats a échoué.

Sans la limite des quatre employés, **les épiceries rêvent de mieux servir leur clientèle sept jours par semaine jusqu'à 22 h.**

Etudiants rectificatifs

Nos collègues de Brest avaient attiré notre attention sur la situation des étudiants contraints à démissionner.

Ils ont rencontré leur directeur, tout est arrangé. Les pressions de démission ont pris fin.

La direction a confirmé que les contrats ne comportaient plus de clause ambiguë depuis 2005 et que les clauses des anciens contrats était obsolètes.

Donc acte, regrettons au passage que la DRH nationale n'est pas jugée nécessaire de nous informer et de publier une note sur ce point pour sensibiliser le management.

Restons néanmoins prudent nous savons comme les vieilles habitudes sont tenaces

Les mots pour le dire !

"Ci-joints quelques infos en espérant que cela pourra servir aux camarades des autres magasin qui comme nous luttent aux quotidien en dénonçant les mensonges et la perversité de la direction. Mais que ces derniers se méfient car à force de nous considérer comme des moutons pour les uns et des chèvres pour les autres, qu'un jour nous à la CFDT nous devenions de puissants loups assoifés de justice. Ce jour viendra j'en suis sur comme toute mon équipe."

Un exalté, un violent, loin des idées réformatrices de la CFDT?

Non c'est le même qui adresse un poème, comme quoi cette violence et l'exaltation de ses propos ne sont que l'expression d'un vaste ras le bol .

Dans les coulisses de la CFDT

La CFDT c'est avant tout des militants qui s'engagent et ne comptent pas leur temps au service de la défense des salariés. Se sont plus de **1000** délégués CFDT dans les hypermarchés et 103 personnes sont délégués syndicaux hypermarchés.

A l'occasion de leur nomination nous vous les présentons (parfois avec un peu de retard) parce que sans eux **"l'Hyper, la gazette des délégués CFDT"** n'existerait pas.

Mont Saint Aignan

Catherine Adam a été désigné déléguée syndicale du magasin de Mt St Aignan. Catherine est adhérente à la CFDT depuis 2003, elle est assistante de caisse et travaille chez Carrefour depuis 1987

Valenciennes

Jean-Raymond Cauchy a été désigné délégué syndical du magasin de Valenciennes. Il est syndiqué à la CFDT depuis 1983 Il travaille au rayon DPH comme conseiller de vente . Il est salarié chez Carrefour depuis 1983

Portet sur Garonne

Martine Saint Lanne a été désignée déléguée syndicale du magasin de Portet. Martine est adhérente à la CFDT depuis 2003. Elle est vendeuse produits et services à l'EPCS et travaille chez Carrefour depuis 1991

Evry Siège

François Labbé a été désigné délégué syndical au siège à Evry. Il est syndiqué à la CFDT depuis 2006 et salarié de l'entreprise

Lormont

Annie Bergman a été désignée déléguée syndicale du magasin de Lormont. Annie adhère à la CFDT depuis 1994. Elle est Assistant de caisse et travaille chez Carrefour depuis 1976

Elections*

103 sections CFDT

En 2005 et en 2006 la CFDT se présente aux élections dans 92 établissements.

Elle obtient 923 élus (DP, CE, Tit et Sup)

soit 124 élus (+15%) de plus que les années précédentes (2003, 2004).

52 sections CFDT majoritaires (53,06%)

9 sections se présentent pour la première fois,

33 sections progressent,

25 sont stables,

25 baissent (9 perdent un seul élu, 8 perdent 2 élus),

La CFDT n'est plus présente dans 2 établissements

Tous établissements confondus la CFDT représente 25% des élus

Hors élections Hyparlo 8 sections, 42 élus et Montélimar

Gueret (23)

130 salariés, 4714 m^2, ouvert 1987

Laurent Desfougères Délégué syndical CFDT Assistant livraison

Siège en Comité Entreprise: 100 % CFDT

Montluçon (03)

260 salariés,7500 m^2, ouvert 1988

Corinne Gaumy Déléguée syndicale CFDT.
Siége en Comité Entreprise : 50% CFDT - 50% CGT

Saint Egreve (38)

328 salariés, 8000 m^2, ouvert 1986

Philipe Claude Ebroin Délégué syndical CFDT. Employé auto

Siège en comité Entreprise: 100 % CFDT

Salaise sur Sanne (38)

200 salariés, 5000 m^2, ouvert 1991

Mise en place d'une nouvelle section CFDT. Elections au mois de décembre

Siège en Comité Entreprise: 100% CGT

Sallanches (74)

297 salariés, 6539 m^2, ouvert 1994

Brigitte Micheau Déléguée syndicale CFDT

Siège en Comité Entreprise: 100% CFDT

Segny (01)

230 salariés, 6800 m^2, ouvert 1980

Christophe Folle Délégué syndical CFDT , manager. Section mise en place en 2006

Siège en Comité Entreprise: 100 % FO

Hyparlo c'est 12 hypermarchés et 3000 salariés.

Le siège, l'entrepôt et le SAV sont en instance de fermeture ou de transfert (122 postes).

La CFDT, majoritaire, est présente dans 8 magasins.

Edwige Bernier

Déléguée syndicale centrale CFDT Hyparlo

Josiane Mermin

Représentante Syndicale CFDT au CCE Hyparlo

Orange (84)

266 salariés, 4500 m^2, ouvert 1988

Emanuelle Fleche Déléguée syndicale CFDT
Siège en Comité Entreprise ; 80% CFDT 20% FO

Thiers (63)

180 salariés, 5005 m^2, ouvert 1985

Dominique Fleury Délégué syndical CFDT
Siège en Comité Entreprise 50% CFDT - 50% CGT

Roanne (42): 100% CGT . 270 salariés, 7290 m^2, ouvert en 1972

Vaux en Velin (69): 100% CGT. 300 salariés, 8310 m^2, ouvert en 1988

Feurs (42): 100% FO 120 salariés, 4950 m^2, ouvert en 1981

Francheville (69): 100% CFTC.350 salariés, 7450 m^2, ouvert en 1989

FORMATION PROFESSIONNELLE

La CFDT écrit à la direction formation

Lettre ouverte à la direction formation

Approuvant la diffusion d'une plaquette sur le DIF à tous les salariés

Constatant des "oublis"

Regrettant un manque de concertation avec les syndicats

Dénonçant des dysfonctionnements dans les magasins

Réclamant un accord sur la formation

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Développons nos COMPÉTENCES

Le Droit Individuel à la Formation a pour vocation de favoriser l'accès de tous les salariés à la formation et de permettre ainsi à chacun d'assurer son employabilité tout au long de sa carrière professionnelle, en lui permettant d'acquérir chaque année un nombre d'heures de formation.

EDITO

Le développement des hommes est une des valeurs majeures de notre entreprise.

Avec 650 000 heures de formation engagées en 2005 dans la formation de ses collaborateurs, Carrefour investit chaque année un peu plus dans le maintien et dans le développement des compétences de ses équipes.

Vous souhaiteriez aller encore plus loin et avoir l'opportunité d'individualiser davantage votre parcours de formation.

Le DIF est une formidable occasion pour vous de profiter d'actions de formation qui accompagneront votre développement professionnel. Les formations que Carrefour vous propose en priorité dans le cadre du DIF sont celles préconisées par notre branche professionnelle.

Jérôme Gantin
Directeur de la Formation Hypermarchés France

Monsieur le Directeur de la Formation

Le DIF donne au droit à la formation une assise concrète. Encore faut-il que l'existence du DIF soit connue et que des précisions soient apportées sur les débouchés possibles.

Ce travail d'information, d'explication, d'accompagnement la CFDT l'a commencé voici quelques mois et intensifié en cette fin d'année.

C'est donc avec intérêt que nous avons appris par nos délégué qu'une plaquette commentant le DIF est distribuée aux salariés avec le bulletin de salaire.

Cette information va dans notre sens, inciter, faciliter et faire connaître aux salariés les plus éloignés de la formation (en l'occurrence les employés) les possibilités offertes par ce droit.

En effet de plus en plus de dysfonctionnement nous sont signalés et notre journal ne se fait l'écho que de quelques unes de ces pratiques. Nous avons eu l'occasion dernièrement de porter à votre connaissance de tels faits.

Nous ne pouvons donc que nous féliciter de cette initiative de l'employeur devenue nécessaire au regard de la réalité que nous constatons sur le terrain.

Néanmoins nous regrettons que lors de la réunion de la commission formation du 19 octobre vous n'avez pas jugé utile de nous présenter cette plaquette, ni par la suite de nous adresser un exemplaire.

Nous aurions pu vous faire constater l'absence total de référence aux possibilités de recours par le salarié dans le cas de deux désaccords et la faculté qui lui est accordé de basculer sur un CIF.

De même la position de l'entreprise sur le maintien de la rémunération est pour le moins ambiguë. Dans le cadre d'un DIF Carrefour maintient–il ou non les salaires?

e-learning

Entre discours et réalité

Le discours officiel

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.

La réalité

A Chartres on vient de mettre en place le e-learning (voir photo). Le poste utilisé est celui du chef des ventes qui se trouvent au bout de la réserve Bazar EPCS derrière le paravent !!! Un espace dédié pour une formation où le stagiaire sera concentré !

Il aurait été intéressant d'éclaircir la position de Carrefour qui incite les managers à ne considérer que seules les formation référencées dans GEF éligibles au DIF. De même il nous semble important de rappeler qu'il ne peut être fait opposition à une demande de DIF pour des raisons financières, tant de la part de l'employeur que de celle de l'OPCA.

Tous ces éléments nous les développerons auprès des salariés car ils permettent que le DIF répond aux objectifs de l'ANI.

Si nous considérons comme positive, depuis votre arrivée au poste de directeur de formation, la relance de contacts avec les organisations syndicales nous attendons des gestes plus concrets .

Aujourd'hui la situation de l'emploi est préoccupante. Non seulement nous subissons des restructurations, des suppressions de postes mais aussi une réorganisation du travail, Mercure étant le projet le plus visible. La formation est un outil pour accompagner ces changements.

Attention !

Cette plaquette existe, faut-il encore quelle soit distribuée dans les magasins !

Très souvent les plaquettes nationales finissent dans les poubelles.

Aux élus d'être attentifs à la distribution et faire respecter le droit au DIF.

Alors que nos collègues d'Auchan viennent de signer un accord sur la formation, nous constatons chez Carrefour que non seulement l'entreprise ne respecte pas les accords signés avant la réforme de 2004 mais nous n'avons constaté aucune volonté de s'engager avec les partenaires sociaux dans une négociation.

Sur le DIF la CFDT a des objectifs et elle entend les faire prendre en compte par l'entreprise en ciblant:

QUELS SONT VOS DROITS AU TITRE DU DIF ?

Chaque début d'année, l'entreprise vous informe du nombre d'heures acquises au titre du DIF.

Avec le DIF, devenez l'acteur de votre formation.

- la mise en oeuvre du DIF en se référant aux objectifs de l'ANI, c'est-à-dire en visant une qualification validée ou à caractère promotionnel. Le DIF ne doit pas être utilisé pour des actions d'adaptation

- l'information claire des salariés sur le fonctionnement de ce nouveau droit et sur leur dotation horaire. Le salarié doit être informé chaque année par l'entreprise des droits acquis au titre du DIF;

- le déroulement du DIF pendant le temps de travail.

- la relation à établir entre le DIF et l'entretien professionnel.

- la formalisation écrite de la demande du DIF par le salarié et la réponse de l'employeur;

- les raisons justifiant un éventuel refus de l'employeur;

- la reconnaissance dans l'entreprise à l'issue d'une formation réalisée dans le cadre d'un DIF;

- l'inscription sur le bulletin de salaire;

- le suivi par les instances représentatives du personnel des demandes d'utilisation du DIF par les salariés; le contrôle des IRP en cas de départ du salarié de l'entreprise;

- l'amélioration du DIF pour les salariés à temps partiel.

Nous espérons que nos positions ne sont pas éloignées et peuvent se rejoindre il suffit d'en avoir la volonté.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur, en l'assurance de nos sentiments distingués.

PS: Ces demandes sont un résumé de nos positions sur la formation professionnelle dont le DIF n'est qu'un élément.

Entre discours et réalité

Nous avons accueillie dans notre magasin deux niveaux 4 qui n'ont eu aucune formation.

Ils ont été parachuté sur le magasin et n'ont jamais vu un client.

Le terrain est bien différent des endroits confinés où ils travaillaient, et la pratique qu'ils ne maîtrisent pas est bien différente de la théorie.

A ce jour nous avons deux personnes sans employabilité:

Le technicien express croule sous les réparations brun alors qu'il ne réparait que le blanc.

Le niveau 4 S2P ignore le quatre fois sans frais (elle faisait de la télévente).

Le directeur nous dit qu'ils vont aller en formation, en attendant c'est nous qui devons régler les litiges clients. On est loin de la formation avant prise de poste prévue dans les accords.

DEVELOPPEMENT DURABLE

Responsabilité sociale des entreprises

Alors que nos présidentiables semblent vouloir s'occupper de l'état de la planète et de ceux qui l'habitent

voici un petit cours sur le développement durable.

Qu'en est-il chez Carrefour classé 10ème entreprise mondiale pour son "corporate governance"?

"Le développement durable répond aux besoins des générations présentes sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs."

Naissance du concept

Dans les années 70, des experts se sont inquiétés du fait que la croissance économique avait un impact négatif sur l'environnement et qu'elle pouvait, à terme, hypothéquer les conditions de vie sur la planète.

Le développement durable est une alternative, destinée à préserver l'avenir.

Le développement durable doit tenir compte des générations à venir qui n'ont, par définition, pas de porte parole. De façon plus concrète, il consiste aussi à réintroduire dans une économie et une société occidentale vivant au rythme du court terme, les notions de moyen et long terme.

La RSE

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

La RSE signifie qu'une entreprise doit non seulement se soucier de sa rentabilité et de sa croissance, mais aussi de ses impacts environnementaux et sociaux.

Elle doit aussi être plus attentive aux préoccupations de ses parties prenantes : salariés, actionnaires, clients, fournisseurs et société civile dont les ONG sont les porte-paroles.

Quelles entreprises ?

Les entreprises qui ont engagé de vraies démarches de responsabilité sociale et environnementale ayant un impact sur les pratiques et les processus aussi bien dans le domaine des ressources humaines que dans celui des pratiques commerciales ou de la production sont assez rares.

Il s'agit, en général, de grandes entreprises cotées qui ont de forts impacts environnementaux ou qui gèrent des marques grand public. Pour les autres (PME, grandes entreprises patrimoniales…), la RSE est rarement un axe stratégique.

Travail des enfants

Selon le Bureau International du Travail, 1 enfant sur 8 dans le monde, soit 179 millions, est exposé aux pires formes du travail, qui se rapprochent de l'esclavage.

De nombreuses organisations comme l'OIT et l'Unicef, luttent pour éradiquer ce fléau. Le moyen le plus efficace étant l'accès à l'éducation, les ONG essaient de favoriser, pour les enfants plus âgés, une scolarisation en alternance avec un travail dans des conditions décentes.

« l'entreprise socialement responsable est celle qui, non seulement satisfait pleinement aux obligations juridiques et conventionnelles qui lui sont applicables mais qui intègre, aussi, en tant qu'investissement stratégique, les dimensions sociales, environnementales et sociétales dans ses politiques globales » Vigèo.

Parties prenantes

Une entreprise ayant une politique de RSE tient compte de l'ensemble de ses partenaires économiques et sociaux.

Les salariés, les clients et fournisseurs, mais aussi les organisations non gouvernementales (ONG) ou les collectivités locales ont un intérêt plus ou moins direct dans la vie de l'entreprise dont ils constituent les parties prenantes. Les actionnaires sont un type particulier de partie prenante puisqu'ils sont directement intéressés par les résultats économiques de l'entreprise.

Salariés

Les collaborateurs de l'entreprise sont sa première source de richesse.

Ils garantissent non seulement la production d'un bien ou d'un service, mais peuvent également, placés dans des conditions favorbles (qualité du management et de l'environnement de travail, incitation à l'autonomie, formation et rémunération), améliorer la qualité des produits et des services, imaginer de nouvelles façons de travailler, etc.

Référentiels

Pour évaluer la politique RSE d'une entreprise, il existe divers indicateurs et organismes spécialisés.

Aucune grille de lecture n'est universelle mais tous les acteurs s'efforcent d'élaborer des règles communes qui permettront, à terme, de comparer au moins les entreprises d'un même secteur.

Mais s'il est envisageable de parvenir à un consensus international sur les indicateurs environnementaux, **cela semble difficile** pour les critères sociaux.

Agences de notation sociale et environnementale

Créées à la fin des années 90 et au début des années 2000, les agences de rating social et environnemental évaluent et notent la politique de responsabilité sociale et environnementale des entreprises.

Elles travaillent à partir d'analyses des documents publics, de questionnaires spécifiques, et de rencontres avec des responsables d'entreprises. Chacune a sa propre méthodologie ce qui ne simplifie pas le travail de réponse des entreprises et la comparaison entre leurs différentes notes.

En France, il existe une dizaine de structures proposant leurs services d'évaluation des politiques sociale et environnementale des entreprises soit aux investisseurs soit aux entreprises elles-mêmes dans une démarche d'audit.

Vigeo dirigée par Nicole Notat, Vigeo a été créée en juillet 2002. Ses actionnaires sont à la fois des entreprises, des institutions financières et des syndicats parmi lesquels on compte **Carrefour.**

En 2005 Vigéo a fait un audit sur Carrefour et a intérrogé les délégués syndicaux

Développement durable

Dans le domaine social et au niveau mondial, le développement durable est une notion qui recouvre

- **des problèmes de développement** (lutte contre la faim, pour l'accès à l'eau...),
- **des questions de santé** (quels moyens de recherche et de traitement affecter à quelles maladies ?)
- **de conditions de travail**. (dans quelles conditions d'hygiène et de sécurité travaillent les sous traitants des pays du Sud et comment sont-ils rétribués ? Comment lutter contre le travail des enfants, comment améliorer la formation des salariés et leur diversité ?)

Quelques thèmes du DD

Travail des enfants
Sous-traitance pays émergents
Faim dans le monde
Santé
Sida
Développement des pays du Sud
Délocalisation
Réglementation de l'OMC
Commerce équitable
Partenariats publics-privés
Agriculture
Déchets
Médicaments
Enjeux environnementaux
Biodiversité
Energie
Pollution chimique
Réchauffement climatique
Ressources naturelles
Transports
Eau

DEVELOPPEMENT DURABLE

Carrefour et la commission Développement Durable du CICE

Carrefour a mis en place, à la demande des syndicats, une commission sur le développement durable.

Les membres du comité directeur du comité européen (CICE) rencontrent ainsi régulièrement l'équipe chargée chez Carrefour du développement durable pour l'international.

La dernière réunion s'est déroulée le 31 octobre et a porté essentiellement sur les contrôles qu'excercent Carrefour sur ses sous traitants.

Le développement durable chez Carrefour

Rencontrer l'équipe chargée chez Carrefour du développement durable vous donne l'impression de parler le même langage et de pointer les mêmes effets et causes.

Etre directeur dans ce domaine demande un certaine idée de l'état du monde et une éthique personnelle sans laquelle vous ne pouvez faire efficacement ce "job".

Il suffit de lire le rapport développement durable qu'édite chaque année Carrefour pour retrouver tous les problèmes sur lesquels revendiquent les organisations syndicales.

Chacun à notre niveau nous faisons avancer l'idée d'une autre vision de la gestion de l'entreprise. Il suffit d'y croire!

Ensuite se sont les réponses à donner au plus près du terrain qui font les différences.

Souvent nos routes se séparent car le directeur du magasin X en a rien à faire de ce développement durable. Lui il doit sortir le chiffre et rien d'autres ne compte.

Roland Vaxelaire

Directeur qualité, responsabilité et risques Carrefour

Véronique Discours-Buhot

Directrice Développement durable groupe Carrefour

Serge Corfa

Délégué CFDT membre du comité directeur du CICE Carrefour

Sylvain Macé

Délégué CFDT en charge du développement durable Carrefour France

Quelques acteurs

groupecarrefour

Vous avez dit petite entreprise !!!

Carrefour 11eme entreprise au monde par son effectif, ça donne des responsabilités .

Depuis plusieurs années le groupe s'est dotée d'une équipe dédiée au développement durable et depuis 2001 édite un rapport.

En 2005 à la demande des organisations syndicales le comité directeur du comité européen Carrefour (CICE) est associée aux démarches de l'entreprise. Evolution encore timide qui ne concerne que les européens .

La CFDT revendique la mise en place d'un comité mondial des représentants du personnel de tous les pays où est présent Carrefour comme cela s'est mis en place dans d'autres entreprises françaises et un accord mondial sur les pratiques de l'entreprise.

1992 Filières Qualité Carrefour

1996 Application du principe de précaution aux OGM

1997 Carrefour Bio

2000 Charte Sociale en collaboration avec la FIDH

2001 Signature du protocole d'accord avec l'UNI

2004 Adoption du Code Éthique Groupe
Signature de la Charte de la Diversité dans l'Entreprise

2004 Lancement de Carrefour Attitude

2005 Gamme Pêche responsable

Sous-traitance dans les pays émergeants

Dans le cas de l'industrie textile et du jouet en particulier, les conditions de production instaurées dans des usines situées dans des pays émergeants en contrat avec des grandes marques mondiales sont régulièrement dénoncées par les ONG.

Les ONG tentent de mobiliser les consommateurs pour qu'ils renoncent à acheter les produits qui y sont fabriqués.

L'organisation actuelle de la production au niveau mondial ainsi que la question de la responsabilité du donneur d'ordre sur les conditions de travail chez ses fournisseurs sont au cœur de la notion de responsabilité sociale dans les secteurs concernés.

Audits

Si les magasins Carrefour en Chine ne pèsent pas lourd dans notre chiffre d'affaire par contre les usines chinoises (et autres) tournent à plein pour approvisionner nos magasins dans le monde jouets, textile…

Il convient donc de contrôler les conditions de travail par des audits.

Le monde des audits est une véritable jungle, chacun y allant de sa petite particularité. Vous y ajouter la déclaration universelle des droits de l'homme, les normes international de l'OIT, les normes sociales ISO les normes ASE, les lois locales ….

Bref conduire un audit est très difficile d'autant que la corruption existe aussi dans ce domaine.

Carrefour fait appel à des sociétés commerciales d'audit social, telles que SGS (43 000 salariés qui s'occupe aussi de contrôler les aliments, les filières…) pour qu'elles procèdent à des vérifications auprès de leurs fournisseurs

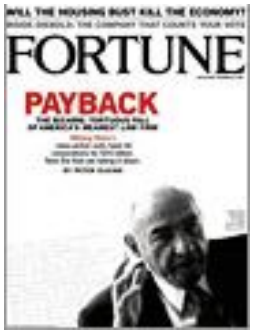
Depuis le début de l'année **162 audits et 18 reaudit dont 85% en Chine, 5% au Bangla desh et 10% en Inde.** ont été conduits.

Ces audits permettent de contrôler si les fournisseurs respectent la charte qu'ils ont signés avec Carrefour.

Le programme de contrôle a été été établis avec la FIDH (Fédération internationale des droits de l'homme).

Sanctionner c'est à dire rejeter un fournisseur pour mauvaise conduite sociale n'est pas facile car c'est mettre au chômage des salariés bref faire l'inverse de ce que l'on veut. Selon la direction, Carrefour se retire dans environ 6% des sociétés sous traitantes.

Si on considère la réalité des entreprises, leur but étant avant tout de payer le moins cher possible, Carrefour s'est construit une image de chevalier blanc dans ce domaine.



Fortune

Carrefour 10 ème entreprises mondiale, championnes de la responsabilité

La magazine américain "Fortune" publie son classement 2006 des sociétés les plus "responsables" (gouvernance, objectifs environnementaux et sociaux, responsabilité des dirigeants, rapports environnementaux, auditeurs indépendants) fait la part belle aux grandes entreprises françaises, dont le manque de transparence de ce point de vue est pourtant souvent fustigé.

Le classement intègre 6 sociétés hexagonales parmi les 20 premières: EDF (4ème), Suez (5ème), Veolia (8ème), **Carrefour (10ème),** Peugeot (11ème) et Total (17ème), et 9 parmi les 50 premières (Credit Agricole, 32ème, BNP Paribas, 37ème et AXA, 38ème).

Les entreprises européennes sont globalement très présentes, puisque le trio de tête est constitué de Vodafone, BP et Royal Dutch SHell. La première société non européenne, Tokyo Electric Power, pointe au 12ème, le premier acteur américain, General Motors, au 13ème.

Carrefour leader

Une enquête interne précise les points sur lesquels Carrefour est perçu comme leader

- **Dialogue avec nos parties prenantes**: partenariats FIDH et WWF, réunion stakeholders (parties prenantes), dialogue ONG…

- **Dialogue social** : partenariat UNI, réunions DD avec le

CICE

-**Intégration des facteurs sociaux dans la politique d'approvisionnement** : travail avec la FIDH/ audits sociaux

- **Intégration dans les indices et les fonds ISR**

- **Lobbying responsable/ Rôle de locomotive du Groupe Carrefour**

- **Position sur les OGM** (précurseur, mais suivi de très près par l'ensemble des acteurs de la distribution)

- **Partenariats PME/PMI** (politique suivie de très près par nos concurrents)

-**Qualité / Sécurité des produits** (application du principe de précaution historique chez Carrefour)

- **Intégration des facteurs environnementaux dans la politique d'approvisionnement** : produits pêche responsable, politique bois

- **Reporting environemental** (la qualité de la partie sociale de notre reporting n'est pas aussi bien considérée)

- **Actions de solidarité** (Fondation Internationale, Fondations des pays, Carrefour Solidarité).

Mais il reste encore bien des points à améliorer comme la sécurité au travail, l'accès des magasins aux personnes handicapées, la lutte contre la corruption, la sécurité au travail, l'égalité professionnelle hommes et femmes.…

Wal-Mart

Wal-Mart a une image de marque de plus en plus mauvaise; au Canada, il se fait appeler le mauvais voisin par les syndicats, le parti démocrate US fait campagne contre eux, en Californie une grève a éclaté pour qu'il n'ouvre pas de magasins dans cet Etat, actuellement ils sont sous la menace de class action. Bref ça commence à leur poser des problèmes.

Wal-Mart a donc compris l'intérêt pour eux de faire du RSE et il mettent les moyens comme savent le faire les américains.

D'un seul coup ils ont embauché 200 salariés pour ne s'occuper que de ça (chez Carrefour il doit y avoir 10 personnes pour le monde). Par contre c'est en famille qu'il font leurs audits.

Ils ont mis des millions sur la table et n'hésitent pas, à virer les entreprises à mauvaises images même si ce n'est que de façade !

En Chine il annonce l'implantation de syndicat et de cellules du PC dans leurs magasins. Quand on sait qu'en Chine les syndicats sont la main de fer de l'état pour empécher les revendications et les grèves, on a compris l'enjeu pour l'américain.

Le plus dangereux c'est qu'ils veulent s'imposer dans les discussions avec les autres distributeurs qui sont en train de préparer des audits communs.

Les distributeurs avancent déjà avec difficultés dans ce dossier et Wal-mart incontournable risque de rallier à lui les timorés et avec sa puissance tirer vers le bas tout le travail déjà fait. .

Reste les syndicats très opposés à Wal-Mart.

Audits sociaux chez Wal-Mart

- 13 600 audits et ré-audits de 7 200 fournisseurs dans 60 pays en 2005 (474 audits sociaux dont 106 ré-audits et 368 audits initiaux en 2005 pour Carrefour)

- 100% d'audits inopinés

- 200 collaborateurs dédiés aux audits sociaux dans 23 bureaux dans le monde (traduire se sont les salariés de l'entreprise qui font les audits, bonjour l'indépendance des contrôles!)

- 164 fournisseurs exclus pour violations répétées des droits de l'Homme au travail, non respect des standards environnementaux ou non respect des standards propres à Walmart

Bangladesh

La CFDT est intervenue à plusieurs reprise sur la situation des salariés de ce pays des victimes de l'effondrement de l'usine Spectrum/Shahriyar au Bangladesh le 11 avril 2005 (voir les hypers).

Actuellement la situation du pays, suite aux émeutes du printemps dernier, ne cesse de se dégrader.

Des grèves répétées se produisent de plus en plus régulièrement ainsi que des manifestations violentes.

Les ONG européenne dont fait partie la CFDT par le biais de "Ethique sur l'Etiquette" ont interpellé Carrefour pour que celui-ci

Sylvain Macé rencontre les représentants du Bangladesh

collabore avec les autres clients de l'industrie du prêt-à-porter du Bangladesh, et intensifie leurs actions sur l'exploitation d'enfants travailleurs dans les usines de sous vêtements et autres articles de bonneterie .

Elles demandent à Carrefour de:

- Communiquer clairement à ses fournisseurs que tous les travailleurs doivent recevoir un salaire minimum de base de 3000 takas (qui correspond aujourd'hui à un minimum vital prévu dans la charte fournisseur de Carrefour).

- Collaborer avec vos fournisseurs pour assurer que les prix que vous payez sont suffisants pour garantir que ce salaire puisse effectivement être payé et que les augmentations éventuelles de prix soient effectivement répercutées sur les travailleurs.

- Prendre des initiatives pour assurer que les travailleurs jouissent effectivement de la liberté d'association et puissent négocier des conventions collectives avec leur employeur.

- Assurer que vos fournisseurs respectent le Protocole d'Accord signé en Juin 2006 ainsi que la nouvelle législation relative aux zones franches qui entrent en application en novembre.

- Développer des relations avec les organisations locales de travailleurs et les syndicats locaux afin de préciser sa vision des conditions de travail au sein des usines de ses fournisseurs.

- Réaliser des audits, des enquêtes et des plans correctifs transparents et disponibles pour l'ensemble des parties prenantes, particulièrement pour les syndicats et ONG locaux afin de permettre le monitoring des processus initiés.

- S'engager clairement à rester au Bangladesh et à y soutenir des améliorations tant attendues dans le secteur du prêt-à-porter.

Carrefour à défaut de ne pouvoir lancer le programme de formation avec KN, vu les évenements s'est engagé a renforcer le nombre de visites qualité inopinées en usine.

La méthodologie retenue se fonde sur la réalisation d'audits techniques inopinés sur lesquels viendra se rajouter l'audit social (l'ingénieur se déplace et accompagne l'auditeur chez le fournisseur).

Turquie

Carrefour a acquis en 2005 la société **Gima** troisième chaîne de supermarchés en Turquie qui exploite 81 supermarchés.

Dans ce pays pour qu'un syndicat soit représentatif il faut 50% des salariés syndiqués (en France il n'y aurait aucun syndicat).

Chez Carrefour il n'y avait pas de syndicat mais chez Gima un syndicat était présent. La fusion de deux sociétés survenue en 2006 a permis au syndicat Turque de revendiquer sa présence dans l'ensemble des magasins.

De même les accords de Gema étant meilleurs que ceux de Carrefour, le syndicat demande l'alignement de Carrefour sur ces accords.

La direction estime que la situation économique est difficile (Métro ferme, Gima était en perte…), refuse d'aligner les avantages sociaux et conteste la représentativité du syndicat.

L'UNI (union des syndicats européens) est intervenu en rappelant que Carrefour a signé un accord mondial par lequel il s'engage à reconnaître les organisations syndicales.

Le siège Carrefour dit oui et ne fait rien ou a toujours de bonnes raisons pour ne pas intervenir auprès de la direction pays.

Une date limite a été fixée par UNI pour résoudre ce problème..... faute de quoi une campagne mondiale pourrait être organisée.

Pour plus d'informations nous vous conseillons de lire le rapport développement durable Carrefour téléchargeable sur le site Carrefour et de surfer sur les nombreux sites de développement durable.

Placements éthiques

L'investissement socialement responsable (ISR) rassemble toutes les démarches qui consistent à intégrer des critères extra-financiers dans les décisions de placements et la gestion de portefeuilles.

L'ISR peut prendre 3 formes principales:

- les fonds socialement responsables ou de développement durable: ils intègrent des critères sociaux et environnementaux d'évaluation d'une entreprise cotée qui sont croisés avec des critères financiers pour sélectionner les compagnies les plus performantes d'un point de vue développement durable.

- les fonds d'exclusion : ils excluent, pour des raisons morales ou religieuses, certains secteurs comme l'armement, le jeu, le tabac…

- l'engagement actionnarial : il consiste, pour les investisseurs, à exiger des entreprises une politique de responsabilité sociale plus forte par un dialogue direct, mais aussi par l'exercice des droits de vote en assemblées générales.

Le terme de placements éthiques est couramment utilisé pour désigner ces différentes approches.

Il s'applique aussi à une autre catégorie de produits financiers : les fonds de partage et les produits financiers solidaires. Les premiers consistent à rétrocéder une part des bénéfices générés par le fonds à des associations caritatives ou des ONG, les seconds sont des produits d'épargne destinés à financer des projets d'économie solidaire.

Une entreprise solidaire, c'est quoi ?

Il s'agit d'entreprises agréées à la fois par le secrétariat d'Etat à l'Economie solidaire et par le ministère de l'Economie et des Finances.

Elles peuvent être à la fois des coopératives ou des mutuelles, des entreprises dont un tiers du personnel est handicapé ou était en situation d'exclusion, des entrepreneurs individuels, handicapés ou qui étaient en réinsertion.

Il s'agit aussi d'institutions financières solidaires.

Qu'est-ce que l'économie solidaire ?

Une petite partie de votre épargne va être confiée à un organisme oeuvrant dans l'économie solidaire.

Aide, France Active, Habitat et Urbanisme ont été choisis par Carrefour.

Carrefour Equilibre Solidaire

Que vous choisissez de mettre votre épargne salariale (participation intéressement, versement volontaire) dans le PEG ou dans le PERCO vous devez choisir le fonds dans lequel vous pourrez faire fructifier votre argent.

Carrefour a crée 7 fonds FCPE dont **Carrefour Equilibre Solidaire** (à parité 50 % actions dont 10% d'actions Carrefour, 50 % d'obligations).

Ce fonds est investi entre 5% et 10% de son actif en titres de l'économie solidaire.

Il a un des meilleurs rendement et permet la solidarité. Alors pourquoi s'en priver !

Faites un geste simple
pour soutenir une économie qui a du sens

Signez le manifeste de l'économie solidaire

www.sinvestir.org

« À l'initiative de France Active, une vingtaine de militants associatifs, syndicalistes, universitaires, chefs d'entreprises, citoyens proposent des actions concrètes pour la renforcer. ***« le manifeste de l'économie solidaire »***

Nous partageons – à travers la diversité de nos sensibilités et de nos démarches – le sentiment que nos actions ont un sens commun : l'activité économique ne saurait avoir le profit pour seule finalité, l'économie solidaire constitue une résistance puissante à l'individualisme marchand, ses réalisations innovantes influencent l'économie de marché.

Nous souhaitons qu'à titre personnel ou collectif, vous signiez le Manifeste et le fassiez signer autour de vous.»

Claude Alphandéry, Edmond Maire

Les associations de consommateurs

18 associations de consommateurs nationales agréées

Outre leurs activités au plan national (études, recherches, représentations dans de multiples instances officielles ou privées, information et formation des consommateurs), la plupart des structures locales tiennent des permanences pour vous aider à résoudre vos problèmes de consommation.

Association de consommateurs

Qu'est-ce-qu'une association de consommateurs agréée ?

Les associations doivent répondre à des critères liés à l'activité (avoir une année d'existence et justifier d'une activité effective et publique en vue de la défense des intérêts des consommateurs), à la représentativité (avoir un nombre de cotisants individuellement au moins égal à 10 000 pour les associations nationales), à l'indépendance de toutes formes d'activités professionnelles.

L'agrément est délivré pour une durée de 5 ans et peut être renouvelé dans les mêmes conditions.

L'agrément des associations locales, départementales ou régionales est accordé par arrêté du préfet du département dans lequel l'association a son siège social.

Cet agrément permet aux associations de consommateurs de défendre en justice l'intérêt collectif des consommateurs, d'exercer des représentations dans les instances pour lesquelles la condition d'agrément est exigée (ex. Conseil national de la consommation), de saisir certaines instances (ex. saisine de la Commission des clauses abusives).

Association de défense, d'éducation et d'information du consommateur

Association Force ouvrière consommateurs

Association Léo-Lagrange

Asseco-CFDT

Confédération générale du logement

Consommation, logement et cadre de vie

Conseil national des associations familiales laïques

Confédération nationale des associations familiales catholiques

Confédération nationale du logement

Confédération syndicale des familles

Familles de France

Familles rurales

Fédération nationale des associations d'usagers des transports

Association pour l'information et la défense des consommateurs salariés-CGT (INDECOSA)

Organisation générale des consommateurs

Union fédérale des consommateurs-Que-choisir

Union féminine civique et sociale

Union nationale des associations familiales

ASSECO CFDT

Association d'études et consommation

4, boulevard de la Villette 75 955 Paris cedex 19 tél : 01 42 03 82 53

Courriel : asseco@cfdt.fr

Créé en 1981 par la Confédération française démocratique du travail (CFDT), Association nationale de consommateurs agréée, l'Asseco-CFDT est l'outil d'étude et d'expertise de la confédération CFDT dans les domaines de la consommation

L'asseco est une association de représentation et de défense des consommateurs.

Son activité traduit les priorités de la CFDT et de ses organes dans des domaines aussi variés que la normalisation-certification, la solidarité et la lutte contre l'exclusion, ou l'appui technique aux comités d'entreprise et organismes similaires.

Elle exerce une fonction de veille sur les questions de consommation et d'interface avec l'action syndicale.

Elle représente également les adhérents dans les instances de concertation.

Dernière mission de l'Asseco, et non des moindres : assurer la défense de ses adhérents lors des litiges de consommation.

L'adhésion à l'Asseco est individuelle et volontaire

L'Asseco a mis ses statuts en conformité avec le Code de la consommation et la loi de 1901 relative aux associations.

Du fait de cette loi, être adhérent à la CFDT ne peut entraîner automatiquement l'appartenance à l'Asseco.

Pour un adhérent CFDT, la cotisation annuelle est de 1,5 €, et 15 € minimum pour un non-adhérent.

La dimension européenne des questions de consommation de plus en plus importante.

Centres européens des consommateurs (CEC)

Les Centres européens des consommateurs informent les citoyens de leurs droits de consommateurs européens et les aident à résoudre leurs litiges, en particulier lorsqu'ils rencontrent des problèmes dans le cadre d'achats effectués par-delà les frontières.

Médiateur européen

Le médiateur de l'Union européenne est chargé de déceler les cas de "mauvaise administration" de la part des institutions communautaires, soit sur plainte des citoyens, soit de sa propre initiative.

Tout citoyen de l'Union ou toute personne physique ou morale résidant ou ayant son siège dans un Etat membre de l'Union peut introduire une plainte auprès du médiateur par courrier postal, télécopie ou courrier électronique.

Association européenne des consommateurs (AEC)

Créée en mai 1999 à Bruxelles, l'AEC regroupe une trentaine d'organisations de consommateurs de douze pays européens, dont neuf de l'Union européenne (Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Italie, Pays-Bas, Portugal, Suède).

Elle a pour objectif d'harmoniser et d'associer les engagements des organisations de consommateurs nationales au mouvement consumériste européen à caractère social et environnemental pour défendre les consommateurs européens.

Membres français : Adéic, Afoc, ALLDC, **Asseco-CFDT,** Cnafal, Indécosa-CGT.

Pour plus d'informations

http://www.conso.net
http://www.ombudsman.europa.eu/
http://www.cfdt.fr/siteasseco/
http://www.quechoisir.org/

LE KIOSQUE A JOURNAUX

Nouvelles d'ici et de là

Chine

Enquête pour vente de vêtements toxiques

Le Bureau municipal de l'Administration de l'Industrie et du Commerce de Beijing a mené une enquête sur la vente de vêtements contenant des substances chimiques cancérigènes chez les grands distributeurs.

28 marques de vêtements n'ont pas réussi à passer cet examen et le niveau excessif de l'amine aromatique et du méthanal a été confirmé dans quatre marques de vêtements

Des experts ont indiqué que l'amine aromatique et le méthanal sont des substances cancérigènes et qu'il est interdit d'utiliser l'amine aromatique comme teinture dans beaucoup de pays alors que le méthanal doit être éliminé dans les produits finis textiles

Les supermarchés Carrefour Fangyuan, Lotus Liuliqiao sont apparus sur la liste pour vente des vêtements en question.

Carte Pass

Bug informatique chez Carrefour

Vendredi et samedi novembre, les clients de l'enseigne Carrefour, porteur de la carte bancaire "Pass", qui fait aussi office de carte de fidélité, se sont vus débités deux fois le même même achat transformant certaines listes de courses en véritable mines d'or... pour les magasins.

L'ensemble des clients visés, le service communication de la marque n'a pas souhaité dire combien, ont été contactés et remboursés. "*Les éventuels frais bancaires seront pris en charge* "

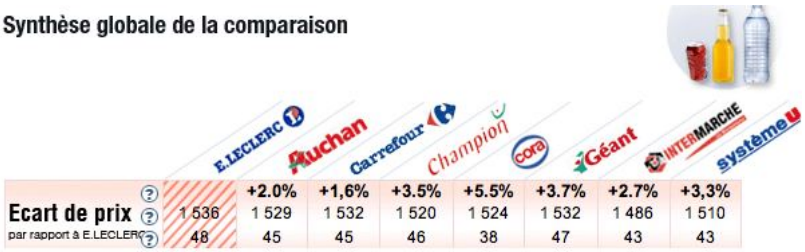
Leclerc

Leclerc reprend l'offensive sur les prix dans la grande distribution avec le lancement d'une nouvelle version de son site comparateur de prix, après la fermeture ordonnée en juin d'une première version.

"Nous ouvrons un nouveau comparateur", bâti sur un modèle différent du premier et qui va "faire échouer point par point nos adversaires dans leurs critiques" en se conformant strictement aux injonctions légales, a déclaré Michel-Edouard Leclerc

Le nouveau site "quiestlemoinscher.com" doit permettre au consommateur français de comparer les prix de 1.536 produits de marque nationale effectués dans 355 magasins de huit enseignes de la grande distribution.

Devinez qui est le moins cher ???



		E.LECLERC	Auchan	Carrefour	Champion	Cora	Géant	INTERMARCHÉ	système U
Ecart de prix			+2.0%	+1,6%	+3.5%	+5.5%	+3.7%	+2.7%	+3,3%
	1 536		1 529	1 532	1 520	1 524	1 532	1 486	1 510
par rapport à E.LECLERC	48		45	45	46	38	47	43	43

CFDT

La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !