

L'Hyper !

N°229/06

3 décembre
2006

26 pages

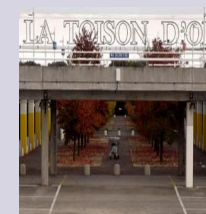


Nouvelles des magasins



Carrefour  HYPERMARCHES FRANCE

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



▼ Ouverture

Sommaire et indices **page 02**

Homo managerus **page 03**

▼ A l'affiche

Représentativité syndicale **page 04**

▼ La pause

Salle d'attente **page 05**

▼ Emplois

Lettre pour la GPEC **page 06**

Les restructurations **page 08**

▼ Dans les coulisses

Lettre ouverte à nos dirigeants **page 09**

Actualités syndicales **page 10**

Tenues de travail **page 16**

Démocratie et élections **page 17**

Dimanche et jours fériés **page 18**

▼ Mercure

De la théorie à la pratique **page 19**

▼ Temps de travail

Contrats à temps partiel **page 22**

▼ Petite enfance

Des crèches... **page 23**

▼ Rémunérations

Des salariés pauvres **page 24**

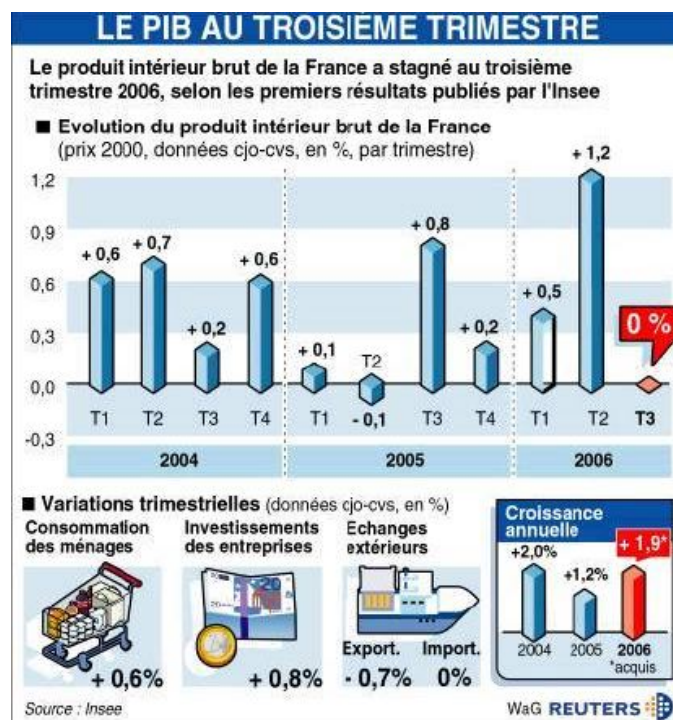
▼ Epargne salariale

fusion fonds d'épargne **page 25**

Consommation octobre 2006



PIB 3ème trimestre 2006



On en parle

Anglet

Bègles

Chalons en
Champagne

Chelles

Côtes de Nacre

Dijon Toison-d'Or

Etampes

Evry

Hérouville

Ivry sur seine

Lorient

Lormont

Montesson

Nice lingostière

Orléans

Perpignan

Portet sur garonne

Saint Herblain

Saint Brieuc

Sallanches

SAVR Sud-Ouest

Vannes

Wasquehal

Des enseignes

Auchan

Carrefour

Carrefour management

Champion

Picards Surgelés

Promocash

Laurent Bourdeaux est Anima-
teur de ventes liquides au ma-
gasin de Chelles. Il a été nom-
mé délégué syndical CFDT en
juillet 2006

Homo Managerus !

par Laurent Bourdeaux



Même si mon entrée dans le monde syndical s'est faite tardivement et un peu par hasard, je ne la regrette pas une seconde quand je constate autour de moi l'attitude de

certain managers, bloqués à l'âge de pierre et qui pratiquent encore les bonnes vieilles méthodes de l'intimidation et du harcèlement moral.

Remarques incessantes et injustifiées, convocations répétées, avec pour seul objectif de faire craquer leurs employés et de les pousser à la faute ou à la démission, telles sont leur méthodes préférées, quand ils ne vont pas jusqu'à la violence physique, qu'ils s'empressent de nier, bien sur...

Ce sont les mêmes que l'on retrouve, par manque d'organisation, (ou de formation ?) dans la panade le matin et qui pour justifier l'état de leur rayon auprès du directeur se défaussent sur leurs employés en les accusant de tous les maux : Untel n'arrête pas de discuter, une autre ne bosse pas assez vite ...Oui, mais comment finir le boulot quand on est sans cesse déplacé de rayon en rayon, pour combler les vides laissés par les gens en vacances qu'ils ont oublié de prévoir de remplacer ou par les gens qui ont déjà craqué et sont restés chez eux ?

Comment assurer un balisage correct quand on a pas été formé à ça ? (« j'ai pas eu le temps » est leur réponse favorite). Comment s'organiser quand votre chef vous donne deux ou trois consignes contraires dans la même matinée ?

Comme évidemment ils ne sont pas trop au courant de la législation (ou ne veulent pas la connaître) on arrive à des choses euh ... bizarres : congés décalés, annulés ou au contraire imposés sous la menace (la prochaine fois que tu auras besoin d'une journée, je m'en souviendrais ...) , horaires à la tête du client, changement incessants de poste de travail.

Évidemment, quand je vais les voir pour leur expliquer qu'ils enfreignent la convention collective, je me vois répondre : « mais de quoi te mêles-tu ? je fais ce que je veux dans mon rayon ... » Il y en a même un qui m'a convoqué un samedi après midi dans un bureau, alors que je remplissais tranquille mon rayon, pour me déclarer la guerre !

Une guerre ? Non, non, il y a des gens bien à Carrefour, j'en rencontre aussi qui respectent les employés, leur vie privée et leurs droits. Dieu merci, je constate qu'ils sont de plus en plus nombreux dans l'encadrement de ce magasin et ça serait dommage de les mettre dans le même sac. Mais que faire de ces homo-managers, pas foutus de suivre les méthodes modernes de travail ou refusant carrément de le faire ?

Supplément de formation (pour les moins atteints), ou éradication (pour les incurables), ce n'est pas à nous d'en décider.

En tous cas, je sature, moi, parce que je trouve dommage que ces quelques rescapés du moyen-âge suffisent à créer une ambiance de cauchemar et une aussi mauvaise image de notre métier.

L'idée que certains d'entre vous qui lisez ces lignes viennent encore bosser « la peur au ventre » m'horripile ...

La représentativité des syndicats

Quand une organisation syndicale est représentative elle ne doit pas avoir peur que cette représentativité soit soumise aux votes des électeurs.

C'est ce que disent la CFDT et la CGT.

C'est ce que refusent FO, CFTC et CGC.

La représentativité est une notion de fait qui se prouve sur le terrain.

Etre "représentatif", c'est avant tout sa capacité à représenter plus que sa seule personne ou ses proches.

La représentativité est une notion de fait, qui se prouve sur le terrain. Les arrêts permettant au délégué syndical, unique militant de sa section ou presque, de signer un accord collectif couvrant 100% des salariés décrédibilise le système.

Le Medef, mais aussi d'autres organisations confédérées bénéficiant de la rente de situation (CFTC, CGC, CGPME...) que constitue aujourd'hui la présomption irréfragable de représentativité, n'ont guère intérêt à une quelconque évolution.

La CGT et la CFDT sont favorables à une modification du système actuel de représentativité assis sur un arrêté de 1966 et des critères inscrits dans le code du travail depuis 1950.

Les deux confédérations souhaitent que les députés reprennent à leur compte les propositions du Conseil économique et social (CES).

Ce texte propose une refonte des règles de la représentativité syndicale qui mettrait fin au monopole des cinq confédérations (CGT, CFDT, FO, CFTC et CGC). Il propose d'instaurer une élection nationale de représentativité pour tous les salariés à la place des règles administratives actuelles, et plaide en faveur de l'accord majoritaire en nombre de salariés, contre le droit d'opposition ou la majorité en nombre d'organisations syndicales en vigueur aujourd'hui.

Pour que cette réforme voit le jour, le vote d'une loi est nécessaire. Or, pour l'heure, le gouvernement ne veut pas entendre parler d'une réforme qui suscite l'hostilité de trois confédérations sur cinq - FO, CFTC et CGC - et des deux principales

organisations patronales, Medef et CGPME.

Le secrétaire général de la CFDT, François Chérèque, et son homologue de la CGT, Bernard Thibault, ont pris une leur initiative commune. "Nous allons proposer conjointement à tous les groupes parlementaires d'amender le projet de loi du gouvernement dans le sens de l'avis du CES".

La loi Fillon du 4 mai 2004 a déjà réformé le dialogue social

Cette loi refondatrice reposait sur un compromis politique: reprendre l'idée de l'accord majoritaire défendue par la CFDT et la CGT, contre la possibilité de déroger aux accords collectifs supérieurs (par exemple l'entreprise peut désormais appliquer des normes moins favorables à celles de la convention de branche) demandée par le Medef.

Mais pour éviter une paralysie de la vie conventionnelle, elle a été conçue comme une loi de transition, donnant trois ans aux partenaires sociaux - un bilan est prévu au 31 décembre 2007 - pour se préparer au grand saut des accords positivement majoritaires.

En attendant, au niveau interprofessionnel, des branches comme des entreprises, c'est le très gaulois droit d'opposition (détruire et critiquer plutôt que construire) qui règne en maître, avec plusieurs systèmes (majorité électorale ici, arithmétique là) rendant l'ensemble incompréhensible sinon carrément ubuesque.

L'exercice de ce droit au niveau des branches comme des entreprises reste extrêmement rare

Salle d'attente

Ringa pakia Frappez des
mains sur les cuisses

Uma tiraha Que vos
poitrines soufflent

Turi whatia Pliez les
genoux

Hope whai ake Laissez vos
hanches suivre le rythme

Waewae takahia kia kino
Frappez des pieds aussi fort
que vous pouvez

Ka Mate ! Ka Mate ! C'est
la mort ! C'est la mort !

Ka Ora ! Ka Ora ! C'est la
vie ! C'est la vie !

**Tenei te ta ngata puhuru
huru** Voici l'homme poilu

Nana nei i tiki mai Qui est
allé chercher le soleil et l'a
fait briller

Whakawhiti te ra Faites
face ! Faites face en rang

A upane ka upane ! Soyez
solides et rapides

**A upane kaupane whiti te
ra !** Devant le soleil qui
brille

Hi ! Hi !

Paroles du Ka Mate ou "Te
Rauparaha Haka" (du nom
d'un chef de guerre maori)
ainsi que leur traduction

**Dès à présent nous lançons
un appel, à tous nos mili-
tants poètes, pour nous
trouver des paroles plus
syndicalistes pour nos pro-
chaines paritaires !!**



Le haka

**Un rituel à apprendre d'urgence pour
préparer nos négociations.**

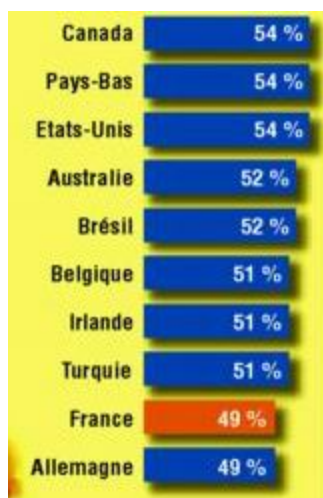
Non seulement les Néo Zélandais nous
ont mis la "patée" mais ils nous ont im-
pressionné par leur danse d'ouverture.

L'origine de ce chant viendrait du chef
maori Te Rauparaha (1768-1849). Pour
échapper à des ennemis, il se serait
caché dans un fossé sur les conseils d'un

autre chef de tribu. Les paroles du haka évoquent son **angoisse** ("C'est la mort")
puis son **soulagement** quand les ennemis s'en vont ("C'est la vie"). "L'homme
poilu qui est allé chercher le soleil" désignerait Te Wharerangi, le chef de tribu
qui a aidé Te Rauparaha à quitter l'ombre du fossé pour retrouver le soleil du
jour. Pour le remercier, celui-ci aurait dansé et chanté.

http://www.newzealand.com/travel/app_templates/haka/en/index_content.html

Quand l'entreprise se mêle de la vie privée



Article à lire dans les Echos

L'entreprise doit-elle endosser l'habit d'assistante
sociale en mettant en place des moyens d'arrêter de
fumer, de perdre du poids, de trouver une crèche...

Dans un contexte où l'entreprise en demande
toujours plus à ses salariés, «*C'est une façon de se
donner bonne conscience par rapport aux
pressions qu'elle induit. Elle demande aux salariés
d'être de plus en plus présents et de plus en plus
flexibles dans leurs horaires de travail et, en
contrepartie, elle met, par exemple, en place un
système de garde d'enfants.*»

Les DRH doivent parfois gérer des problèmes plus
lourds qui, même s'ils ne concernent que le salarié,
ont des répercussions sur son travail. Endettement,
problèmes familiaux, difficultés psychologiques,
dépression, stress, anxiété etc., autant de facteurs
qui génèrent de l'absentéisme, une baisse de la

motivation et de la productivité ou une détérioration des relations avec les
collègues.

Des entreprises ont mis en place un numéro vert que les salariés et leur
famille peuvent appeler pour être mis en relation avec un psychologue, un
juriste, un toxicologue ou tout autre spécialiste.

Le danger, est que, l'entreprise s'ingère dans la vie privée du salarié.

Une étude (voir tableau) établit que près de la moitié des salariés français
réussissent à concilier vie privée et vie professionnelle.

Lettre pour la GPEC



Six mois après la signature des accords de GPEC, pour la CFDT, il n'est que temps de passer à la phrase supérieure et de respecter les objectifs de l'accord GPEC.

La CFDT définit ses exigences et demande à la direction que le Comité « Emploi et GPEC » assure ses missions.

**Monsieur le
Directeur des relations sociales et institutionnelles**

Notre organisation syndicale, signataire des accords de GPEC et de Méthodes, souhaite vous faire part de ses réflexions portant sur des améliorations ou des interprétations à apporter à ces accords.

Force est de constater que depuis la création de la commission emploi et GPEC, celle-ci n'a pas rempli pleinement sa mission.

Son rôle, précisée à l'article 6 du titre III de l'accord, n'est pas respectée.

Méthode de travail

La mise en place d'indicateurs précis sur les objectifs et sur les résultats de la GPEC est, selon nous, impérative (suivit des compétences, passerelles inter BU, formation, effectifs...).

Il nous semble important de définir au plus vite, une méthode de travail afin d'atteindre les objectifs fixés par l'accord.

Un relevé des décisions prises en réunion Emploi et GPEC doit être fait et validé par les participants pour enfin éviter tout litiges.

Stratégie de l'entreprise

Pour appréhender la GPEC dans son intégralité, il est évidemment nécessaire de connaître non seulement l'évolution naturelle des métiers et de la population salariée, mais aussi la stratégie de l'entreprise à moyen et long terme. Or dans tous les documents qui nous ont été remis, aucun n'en fait part.

Nous demandons que soit communiqué à la commission emploi et GPEC les décisions stratégiques prises par le COMEX.

Ceci permettant la concertation nécessaire pour la définition des métiers sensibles.

Formation

La formation est le pilier de la gestion

Les missions du Comité «Emploi et GPEC »

- il est informé, il analyse, échange et apporte une vision globale sur les évolutions des principaux métiers du Groupe et sur le référentiel des métiers du Groupe,
- il évalue les enjeux sociaux liés aux projets majeurs du Groupe,
- il permet au Groupe de disposer d'un système de veille et d'alerte,
- il participe à l'élaboration des modalités de gestion de l'évolution de l'emploi,
- il identifie les passerelles possibles entre les métiers et les moyens associés pour les utiliser,
- il propose des pistes en matière de formation correspondant aux évolutions des métiers,
- il facilite la mise en oeuvre des synergies et solidarités entre les entités du Groupe,
- il suit globalement la mise en oeuvre du présent accord,
- il échange sur les conséquences sociales des projets majeurs des sociétés du Groupe.

Article 6 du titre III de l'accord de GPEC

prévisionnelle des emplois.

Nous estimons qu'à partir du moment où des métiers sont déclarés sensibles, des passerelles entre les métiers et des actions de formations doivent être identifiées sans attendre. Les BU concernés pouvant ainsi les intégrer dans leurs plans de formations.

Il est aussi de la responsabilité de la commission de s'assurer que les plans de formation sont bien adaptés à la problématique des reclassements internes. Une clarification entre les obligations des BU et des recommandations du Groupe est à ce titre nécessaire.

Les compétences

Le second élément majeur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est l'identification individuelle des compétences.

A ce titre, les parcours compétences, ou d'évaluations mis en place dans les sociétés du Groupe sont à notre sens trop restrictifs et doivent s'ouvrir sur les compétences acquises hors entreprise.

La bourse de l'emploi

La bourse de l'emploi, troisième élément essentiel de la gestion prévisionnelle n'est pas adoptée par toutes les BU. Il conviendrait de l'étendre rapidement à l'ensemble des établissements.

Espace Mobilité et Compétences (EMC)

Nous avons relevé des améliorations possibles sur le fonctionnement des EMC. Un responsable de l'EMC pourrait démarcher les entreprises du Groupe dans la région afin de sensibiliser les directeurs et de recenser les emplois disponibles ou susceptibles de l'être. Le responsable d'EMC

doit être à notre sens un VRP de l'emploi.

De même quand les salariés, dont les postes de travail sont supprimés, sont identifiés, il serait souhaitable qu'une démarche soit entreprise sans délai par l'EMC pour les contacter, ceci afin de démontrer que le Groupe leur témoigne sa volonté de trouver des solutions.

Améliorations

La CFDT se situant toujours dans l'optique de construire et améliorer les accords existants, nous souhaitons que certaines dispositions des accords soient revues ou améliorées:

- Définition précise de l'urgence d'un projet (permettant alors d'entrer dans le cadre de l'accord de méthode).

- Précision des durées minimales du volontariat.

- Mise en place d'une période de découverte d'1 mois sur un nouveau poste, après validation avec l'EMC (à ne pas confondre avec la période d'adaptation).

- Aide à l'emploi du conjoint en cas de mobilité géographique dans le cadre du volontariat.

- Maintien de la prise en charge des frais de santé pendant 12 mois en cas de rupture du contrat.

- Prise en charge du différentiel de salaire dans le cadre du volontariat.

- Prise en charge des frais de déplacement en cas de formations dans le volontariat.

- Mise en place d'une « aide psychologique » soit par le biais de la mise à disposition d'un numéro vert ou d'une permanence ponctuelle.

- Mise en place de borne « bourse de l'emploi » dans l'ensemble des établissements.

- Généralisation d'une charte sociale engageant les entreprises reprenant des salariés Carrefour à garantir des minima sociaux (CDI, garantie salariale, ancienneté....).

Nous souhaitons connaître l'impact de la nouvelle loi à l'étude sur la GPEC.

Interprétations

En ce qui concerne l'interprétation du volontariat, nous souhaitons une clarification sur ce thème. (comment se fait-il que l'entreprise puisse décider qui sera volontaire vers un emploi extérieur et d'autre part pourquoi un salarié concerné par une restructuration et dont la fonction repère disparaît ne pourrait pas prétendre au volontariat interne/externe).

Dans le cadre de contestations, nous souhaitons que soient précisés les modalités de saisie de la commission.

Avenir des filiales

L'avenir de Promocash nous inquiète, nous souhaiterions aussi avoir une visibilité sur l'avenir de cette entité et qu'une attention particulière soit apportée aux salariés concernés par la location gérance.

En effet la priorité de réembauchage limitée à la seule entité Promocash n'est pas admissible. Il convient de l'étendre à toutes les sociétés du Groupe.

Nous nous tenons à votre disposition pour toutes précisions et dans l'attente de votre réponse, recevez monsieur le Directeur des relations sociales et institutionnelles, nos salutations distinguées.

Carrefour Management

Cette société dont l'effectif est de 413 personnes principalement des cadres et elle aussi touché par les restructurations.

Le comité d'entreprise (élus sans étiquette) a été consulté le 20 novembre 2006 sur le projet de réorganisation de la société.

Le Comité constate qu'il ne dispose pas à ce jour d'un niveau d'information entre les différentes directions, et principalement sur la Direction des Processus Métiers. Il a refusé de se prononcer sur l'opportunité et les motivations du projet et a décidé de recourir aux services d'un expert.

Un projet de licenciement collectif pour motif économique va être mis en place. Il concerne un effectif de 39 salariés avec une suppression nette de 16 postes compte tenu de 24 postes à pouvoir.

Le Comité a obtenu la prolongation de la période de volontariat de trois mois.

De nouveaux plans de restructurations sont attendus dans d'autres sociétés (DMMG, Oshoop, Champion...)

Promocash

A la demande de la CFDT, Gérard Dorey Directeur général de Promocash est venu rencontrer les élus lors de la réunion du comité d'entreprise du 16 novembre.

Sans grande surprise il a confirmé les 47 magasins en location gérance pour 2007.

Il a parlé de la situation économique très mauvaise pour Promocash en insistant bien sur le fait que les actionnaires voulaient des résultats. Il a réaffirmé sa volonté de ne pas fermer Promocash...

Les résultats à Juin 2007, diront si le déploiement de la location gérance continue ou pas.

Des négociations sont en cours pour les Directeurs qui ne veulent pas de la location gérance, afin de leur donner la possibilité de rentrer dans l'accord G.P.E.C.



Comité «Emploi et GPEC »

Le comité s'est réuni le 22 novembre au siège de Mondeville (Caen) pour sa rencontre annuelle.

17 DRH des différentes filiales du groupe étaient présents ainsi que 18 délégués syndicaux. Une première !

Cette journée a été l'occasion pour la direction de présenter de nombreuses statistiques et expériences. Les élus ont visité l'Espace Mobilité et Compétences (EMC) mis en place au siège de Mondeville .

Si toutes ses informations étaient intéressantes et permettent de mieux connaître le groupe tous les élus (même les DRH) ont vite décrochés tant nous étions loin des éléments que nous venions chercher (voir courrier).

Si nous constatons que l'entreprise fait de nombreux efforts pour coordonner ses différentes sociétés et BU (business unit) les restructurations et projets eux vont vite, très vite sans attendre cette coordination.

La gestion prévisionnelle des emplois ne peut être après la mise en place des décisions de restructurations et de réorganisations mais bien en amont. Hors six mois après l'accord de GPEC nous ne sommes toujours qu'aux balbutiements.

La CFDT demande que le comité «Emploi et GPEC » ne soit pas une simple chambre d'enregistrement mais un lieu de travail où des solutions sont étudiées pour prévenir les conséquences des décisions de l'entreprise. Une distinction entre GPEC et accord de méthode doit se faire et ne plus se mélanger.

La perspective d'évolution des effectifs, le besoin d'évolution des compétences, la liste des métiers sensibles, ceux susceptibles de devenir sensibles, les métiers en tension, les nouveaux métiers voici ce dont nous souhaitons discuter afin de mettre en place les mesures pour éviter les licenciements et permettre l'évolution des emplois.

*La section de
Chalons en
Champagne
a écrit une
lettre ouverte
qu'elle a
adressé aux
responsables
de l'entre-
prise.*

*Ce constat
pourrait être
celui de
nombreux
magasins
comme on
peut de nou-
veau le cons-
tater a tra-
vers cette re-
vue" .*



Carrefour au fil des ans !

A 150 km à l'est de Paris, il existe une petite ville, Chalons en Champagne avec à sa périphérie, et ce depuis 33 ans, un hypermarché Carrefour.

Lors de son ouverture, en 1973, ce fut un peu la révolution pour la ville et ses environs car c'était le premier hypermarché.

On y trouvait «tout sous le même toit» : de l'électroménager aux pots d'échappement et aux pneus pour les voitures, des vêtements, même des pistolets, des carabines avec les cartouches correspondantes et un grand choix de produits alimentaires.

Bref, de quoi satisfaire presque tous les besoins et les envies de nos clients. D'ailleurs ces clients de la première heure nous sont encore fidèles aujourd'hui. Leur magasin c'est Carrefour comme ils disent!

C'était les années dorées, chacun y gagnait :

A cette époque, Carrefour, grâce à des formations adaptées, à une réelle culture d'entreprise, permettait l'implication de chacun. Nous portions alors très haut et avec fierté, son image.

- **les clients**, par un large choix, des prix attractifs et des actions ponctuelles, laissées à l'initiative des magasins, qui déplaçaient les foules !

- **les employés**, grâce à la

rétribution correcte de leur travail, une substantielle participation aux bénéfices et parfois même la distribution d'actions gratuites. Les actionnaires doivent s'en souvenir eux aussi ...

L'entreprise était en pleine expansion.

Depuis, de nombreuses autres enseignes sont venues s'implanter et ont, de ce fait, changer le paysage. La concurrence s'est faite âpre et il a fallu s'adapter pour faire face à cette nouvelle situation.

Une évolution était indispensable; elle a eu lieu. Nos dirigeants ont opté pour certains choix stratégiques dont nous connaissons à présent la teneur.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

On assiste à une centralisation extrême des décisions, à l'uniformisation des concepts et des systèmes informatiques, à la massification des achats, à la gestion rationnelle du personnel pour une rentabilité optimum.

Il faut reconnaître que nous travaillons avec l'aide de métaux précieux : **Mercur**, **Gold**, nous disposons même de l'unité de mesure de ce dernier : **Carat**, sans oublier l'outil le plus sympathique pour nos clients : **TASC**.

Nous citerons également **Thales**, **Hyfrefx**, **IMA**, **Blitzmag**, et bien d'autres encore ... *

Force est de constater qu'à l'heure actuelle, ces systèmes s'entrechoquent, ils sont même parfois incompatibles entre eux ou avec le matériel dont nous disposons. Sans doute pour des raisons économiques, ils ont été déployés de façon massive et péremptoire, dans l'ensemble des magasins, quand bien même des personnes avisées dénonçaient leurs dysfonctionnements.

Chacun sait qu'il n'y a pas de pire sourd que celui qui ne veut point entendre !

Le résultat de tout cela concrètement dans les magasins?

- Des livraisons aléatoires. Nous disposons d'exemples récents en période d'activité modérée. Qu'en sera-t-il pour les fêtes de fin d'année ?

- 50 ruptures quotidiennes.

- Des rayons désespérément vides.

- Des employés dont les conditions de travail se dégradent, qui, malgré leurs efforts incontestables pour s'adapter, sont de plus en plus mal à l'aise dans le face à face avec les clients. Travailler dans l'urgence ne va pas forcément de pair avec efficacité.

On peut comprendre qu'ils soient quelque peu désabusés quand ils ne peuvent apporter aucune réponse à l'attente des clients. La rigidité des systèmes est telle qu'elle ne permet aucune alternative à moins d'une dépense en énergie et en temps considérable, sans que pour autant la démarche soit couronnée de succès.

- Un manque à gagner en terme de chiffre d'affaires et des résultats qui même s'ils sont à la hauteur des prévisions auraient pu être meilleurs.

- **Surtout des clients mécontents. Il suffit de les observer et de les écouter**

Nos souhaits pour l'avenir?

- L'amélioration rapide des systèmes d'approvisionnements. A quoi servirait l'augmentation du nombre de références si nous n'avons pas résolu les problèmes existants ?

- Des décisions plus concer-

tées.

- Une écoute attentive et constructive aux différentes remontées d'informations en provenance des personnes qui sont les plus proches de nos clients.

- Surtout que le client retrouve une place prépondérante au sein de nos préoccupations. Qu'il trouve dans nos rayons les produits qu'il a envie d'acheter, pas seulement ceux que nous voulons lui vendre.

Voilà, Messieurs nos dirigeants, ce qui vous apparaîtra peut-être comme une analyse simpliste de la situation.

Vous qui avez connaissance des tenants et aboutissants, vous qui avez pouvoir de décision, vous qui élaborez des stratégies à plus ou moins long terme pour l'entreprise, ne nous faites pas perdre la proximité de nos clients.

Faites en sorte qu'ils ne deviennent pas des éléments dérangeants alors qu'ils sont, au contraire, nos seuls patrons.

Donnez nous les moyens et nous retrouverons l'enthousiasme et le plaisir d'être à leur service pour le bien de tous y compris celui des résultats.

**Une petite suggestion: l'édition d'un lexique où seraient répertoriés tous les termes techniques anglo-américains ainsi que les sigles, très tendance, dont la signification fait parfois cruellement défaut aux personnes non initiées. Très récemment, nous avons découvert qu'une facture pouvait être « liée ». Comprenez « rapprochée », bien sûr !*

Ivry sur Seine

Chaises

Le magasin de Carrefour Ivry a été choisi pour être pilote dans la création des chaises de caisses. Un élu fait parti de la commission pour gérer ce dossier.

A ce jour, rien n'a été fait, un showcase avec les fournisseurs aura lieu le 30 novembre à Evry.

Réunions dans le magasin

Le directeur a demandé à une société extérieures (suite à une demande de Carrefour France), d'intervenir dans le magasin pour "rebooster" les employés et le chiffre d'affaire du magasin.

Cette société réunit (avant ou après la prise de poste pour les caissières) les employés pendant leur temps de travail pour leur rappeler que Carrefour est une enseigne formidable, et qu'il faut travailler toujours plus pour elle.

Nous ne savons pas pourquoi cette réunion a été demandé, ni quel est son but final.

Beaucoup de bruits circulent sur une éventuelle fermeture de notre magasin.

Nice Lingostière

Prison Break

Est-ce l'évasion de Michaël et Lincoln les héros de la série qui fait peur au directeur de Nice Lingostière, on ne sait, mais les mesures de sécurité ont été renforcées depuis cette évasion !

Qu'elle n'a pas été la surprise des salariés de constater à leur arrivée au travail mercredi 22 novembre que la direction a fait poser dans la nuit des portiques anti-vol aux accès du personnel et aux descen-

tes magasin.

L'employeur n'a pas jugé utile d'en avertir le personnel et les instances représentatives du personnel. Les élus et le personnel ont réagit à ce procédé.

Remarquons pour ce type de travaux on trouve le financement, pas pour les outils de travail !!

SIPP

Encore une fois la CFDT constate que l'entreprise ne respecte pas ses engagements.

Alors qu'elle a édité des dizaines de pages pour expliquer le déroulement du SIPP nous constatons des dérives qui remet en cause les belles paroles de l'entreprise. "Le progrès passe par le dialogue" Faut-il encore respecter les règles du jeu

Qui doit faire passer le SIPP , voici une question qui a son intérêt.

Dans la brochure que Carrefour a édité pour expliquer les règles de fonctionnement du SIPP il est

prévu:

- dans un premier temps une réunion collective qui rassemble les employés d'un même rayon avec leur manager.

- dans un second temps un entretien particulier de deux heures maximum avec le manager de rayon.

Elle précise aussi que sa réussite passe par le respect des différentes étapes.

Alors pourquoi dans le magasin de Perpignan est-il prévu qu'un niveau IV dont ce n'est pas la fonction fasse passer ce SIPP.

Devant le refus des salariés le manager caisse décide qu'il conduira ses entretiens accompagné d'un niveau IV.

La CFDT s'oppose à ce type de rencontre. Le SIPP est selon Carrefour un lieu d'échange et d'écoute "chacun des deux participants parle à tour de rôle".

En se trouvant face non pas à une personne mais à deux l'entreprise romps l'équilibre est met en cause

le confort et la liberté d'expression. Elle érige le SIPP en tribunal où les forces en présence ne sont pas équitables.

L'animateur de service ou de vente niveau IV n'a pas fonction d'être un manager, la classification est claire "Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, organise la vente de famille de produits, seconde ou supplée son supérieur hiérarchique en cas d'absence occasionnelle de celui-ci; anime et coordonne le travail de l'équipe qui lui est confiée..."

En aucun cas le niveau IV n'a le pouvoir de "recruter, former et motiver son équipe" qui est dévolu au manager niveau VII.

Le SIPP est un entretien où le salarié peut discuter de ses souhaits d'évolution, son développement professionnel et les formations nécessaires. Ses réponses ne peuvent être donner par un niveau IV.

La direction en donnant au niveau IV la mission de conduire le SIPP créait des pseudos managers et ne respecte pas la finalité d'un SIPP.

Les niveaux 4 deviennent de plus en plus des managers "Canada Dry": ils ressemblent à un manager mais ils ne sont pas payé comme des managers

Formation

A Ivry le comité d'entreprise a refusé de prendre part au vote, les informations étant insuffisantes.

De plus, le budget formation est dédié à plus de 50% pour les cadres alors qu'ils ne représentent que 10% de l'effectif du magasin.

C'est une discrimination salariale.

Ivry sur Seine

Discrimination syndicale sur un élu CFDT

Un chef de secteur à Ivry sur Seine s'évertue à dénigrer notre collègue élu CFDT au secteur PLS.

Le 1er novembre, il a suivi notre collègue (qui pointait en pause) dans notre local syndical en lui disant : "c'est moi qui te paye, tu es en train de me voler, tu n'es pas en délégation"...

Ces agissements sont honteux. Ils entraînent de mauvaises conditions de travail pour notre collègue.

Pire encore, notre collègue travaillait avec un employé sur son rayon, ce dernier lui a été supprimé afin de lui compliqué la vie. Bref, tous les moyens sont bons pour casser l'équipe CFDT avant les élections....

En ce moment, il y a une très grande pression dans le magasin. Les conditions de travail se dégradent de plus en plus.



Au feu les pompiers

Incendie à la boulangerie :

le mardi 21 novembre à 9 h 50 un incendie s'est déclenché dans un des fours de la boulangerie à Ivry sur Seine.

Le service sécurité est intervenu pour maîtriser les flammes. Puis, le CHSCT a fait son enquête pour connaître la cause de cet incendie.

Il semblait à priori que l'incendie ait été déclenché par un morceau de pain et des déchets qui ont pris feu suite aux "éclaboussures" de graisses de la viennoiserie. En général quand un tel incident se produit, les employés réagissent immédiatement, et la situation est maîtrisée tout de suite.

Le même jour à 16 h 45, un nouvel incendie s'est déclenché dans la cheminée d'extraction des vapeurs d'eau de la boulangerie, située au dessus des fours à pain. Les pompiers sont intervenus, et à ce jour, nous ne connaissons toujours pas la cause de cet incendie.

Le CHSCT est immédiatement intervenu en demandant que les fours ne soient remis en fonction que si un organisme de contrôle valide la conformité du matériel.

Le jeudi soir, à 18 h 30, le CHSCT se réunissait pour

examiner le rapport de la société VERITAS, et voter la remise en route des fours.

Par principe de précaution, nous n'avons rallumer qu'un four.

Hérouville

Question posés à la réunion des délégués du personnel

Existe-t-il une formation pour améliorer le comportement vis-à-vis de ses salariés ?

Réponse : Oui « Le bon comportement du Manager »

Carrefour Orléans

Persiste et signe !

Nous avons évoqué dans l'hyper n°225/06 page 19 le cas d'une salariée déclarée inapte au poste de caissière par le médecin du travail. "peut travailler en caisse à

mi temps et sur un poste administratif ou d'accueil sans maintenance et sans gestes répétés".

Elle s'était vu licenciée la direction affirmant n'avoir trouvé aucun poste susceptible de lui convenir au sein du magasin ni dans un des magasins du groupe.

L'employeur par courrier du 7 novembre confirme que tous les magasins du groupe ont été contactés. Pour bonne mesure il précise que c'est la salariée elle même qui a souhaité être licenciée.

C'est si vrai que la dite salariée amène l'affaire devant les prud'hommes. Aucune place dans les milliers de magasins du groupe en France il va falloir une longue plaidoirie pour convaincre les juges



Les mots

L'assouplissement des 35 heures en débat, oui mais...

«J'accepte le débat, mais à condition qu'il porte sur l'ensemble du dispositif. Et donc sur les aides colossales attribuées aux entreprises : 23 milliards d'euros, ce n'est pas rien ! Un deuxième élément est aussi à prendre en compte : l'augmentation de la productivité horaire des salariés français. Elle a permis de couvrir une partie du coût de la réduction du temps de travail. Troisième point : les 35 heures ont souvent comporté des modérations salariales.

On a créé des mécontents des deux côtés. Mais depuis, le gouvernement Raffarin a fait passer deux lois d'assouplissement qui, souvent ne sont pas utilisées ou à la marge. J'essaie donc de ne pas avoir de position dogmatique sur le sujet. Et je partage la critique de la mise en œuvre qui n'a pas toujours été bonne. Je parle surtout de la troisième loi (Aubry II après Robien et Aubry I) qui a introduit une application unique, comme si tout le monde chaussait la même pointure !»

François Chérèque secrétaire général de la CFDT

Dijon Toison-d'Or

Rumeurs en sous-sol



Au mois de novembre 1998, 150 m2 carrés de toiture s'effondraient en pleine nuit au niveau du mail qui sépare le magasin

Carrefour de la zone des boutiques. Un accident survenu suite à la rupture d'une des attaches reliant la structure du toit à un pilier de soutènement. -

Le 28 juillet 2006, en début d'après-midi, une partie du toit de la remise EPCS (électroménager,

photo, ciné, son, bazar) qui se trouve au fond du magasin Carrefour, derrière le secteur non alimentaire, s'effondrait suite à de fortes précipitations.

Le trop-plein, ouvrage qui permet l'évacuation des eaux pluviales en cas de production surabondante, s'est trouvé saturé si bien que s'est formée une poche d'eau dont le poids a fait céder un élément de charpente en béton.

Suite à l'effondrement en juillet dernier des lettres anonymes annoncent que la Toison-d'Or est un « château de cartes » et qu'il est prévu de fermer pendant plusieurs semaines ce centre commercial afin de « solidifier le parking » et de « reconstruire la toiture qui menace de s'effondrer de nouveau ».

Le directeur du centre commercial de la Toison-d'Or, tient à souli-

igner que « des contrôles de sécurité ont été effectués par divers organismes (bureaux de contrôle, bureaux d'étude.).

Des investigations sont encore en cours, mais, à ce jour, il n'y a aucun problème à signaler. **S'il y avait le moindre danger, le centre commercial serait fermé et ce n'est pas le cas. »**

Quant au parking, « la pluie et la neige tombées ces dernières années ont entraîné des ruissellements. Nous allons donc entreprendre des travaux ».

«En attendant, au niveau inférieur, une bâche a été posée sur la voie de circulation centrale afin de masquer le dit plafond. Le calendrier des travaux n'est pas encore déterminé et sera fonction des conditions climatiques. »



Dans son numéro 1776 du 23/11/2006 le magazine LSA publie un dossier "salaires".

Il présente un tableau sur les augmentations accordées en 2006 sous le titre "Des augmentations plutôt mesurées en 2006".

NÉGOCIATIONS 2006 : LE RETOUR DU DIALOGUE

Les augmentations générales prévues selon les enseignes

SOURCE : LSA

Enseignes	Secteur	Taux d'augmentation	Signature de l'accord
Auchan	Alimentaire	1,5 %	Aucune
Boulangier	Électroménager	2,8 %	CFTC
Carrefour hypermarchés	Alimentaire	2,3 %	FO, CFDT, CFTC, CGC, CAT*
Casino	Alimentaire	2 %	FO, CFDT, CFTC, CGC, UNSA
Champion	Alimentaire	2 %	Aucune
Conforama	Ameublement	2 %	Aucune
Ed	Alimentaire	2,2 %	FO, CFTC
Fnac	Culture	1 %	Aucune
Go Sport	Sport	1,5 %	CFTC
Leroy Merlin	Bricolage	2 %	CFDT, CFTC, CGC
Monoprix	Alimentaire	2,3 %	FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC
Picard	Alimentaire	3,4 %	FO
Pimkie	Textile	1,6 %	Aucune
The Phone House	Téléphonie	0 %	Aucune
Nocibé	Hygiène	0,8 %	Aucune

*Confédération autonome du travail.

Allons nous bientôt céder à la mode des "bêtisiers" cher à notre télévision.

Depuis la rentrée nous faisons le tour de France des "bonnes" pratiques Carrefour.

Rien n'échappe aux délégués CFDT, quelque soit le sujet nous avons des exemples .

Bavures inévitables vu la taille du groupe, attitudes négatives des délégués ou sommes nous pas tout simplement en train d'écrire le livre blanc de Carrefour.

La scène est belle, les acteurs flamboyants mais dans les coulisses c'est le petit personnel qui trinque !

**** dans bêtisier il y a bête... à en pleurer !***

Bègles

Cet hyper est magasin test sur la nouvelle grille vendeurs EPCS pendant 3 mois !!!

Pour le premier mois ce n'est pas une réussite car sans rentrer dans les détails sur tous les produits quelques exemples:

- Micro chaîne à 119€ la prime était auparavant de 1€43 avec le nouveau système elle passe à 0.4 ct € !!!!

- Sur un plasma à 1390€ la prime était 16€68 avec le nouveau système 1.3€ !!!

- Sur un ordinateur portable à 999€ la prime était de 11€99 avec le nouveau système 3€00

Nous attendons le 2eme mois pour savoir si la direction va remonter les % de Prime car pour l'instant la prime globale est divisé par 2 voir 3 et plus !!!

Le test dure 3 mois mais la CFDT estime que ce ne sera pas suffisant pour changer le système des 2000 vendeurs en France (+ 400 anciens). Il faudra au minimum 6 mois voir plus.

Heureusement qu'ils est prévu dans

cette période de test que les vendeurs toucheront le mieux de trois systèmes (même salaire que N moins 1 où moyenne des 6 dernier mois où nouveau système).

SAVR Sud-Ouest

Un expert sur la formation

Le comité d'entreprise (majorité CFDT) a demandé la nomination d'un expert sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.



Internet

11,8 millions d'abonnés à l'Internet haut débit

Au 30 septembre, la France compte 11,8 millions d'abonnés haut débit, en progression de 6% par rapport au deuxième trimestre.

Avec 11,1 millions d'abonnés, l'ADSL s'octroie la part du lion, ne laissant que quelques miettes au câble, à la BLR (boucle locale radio) et à la fibre optique. Sur un an, le nombre d'abonnés ADSL a bondi de 39,6%.

80% des emails sont des spams et 0,44% des virus

Les spams (publicités indésirables) représentaient 80% des e-mails reçus en septembre dans les entreprises.-

art L 934-1 ainsi que sur le projet et le plan de formation 2007 art L : 934-4 et D : 932-1.

Champion Orléans

Le lundi 20 novembre, c'était l'audience de conciliation au tribunal des prud'hommes entre un membre de la direction de Champion et "Babette", l'employée du supermarché de la Source licenciée pour avoir consenti des crédits aux clients.

Une réunion dans une salle près de Champion a réuni plus de 60 personnes du quartier le lundi 13 novembre. Ce jour-là il a été décidé un boycott du magasin le dimanche 26 novembre à 10 heures, avec un nouveau rassemblement et une animation devant Champion.

Cette décision prouvant la mobilisation des habitants, connue sans aucun doute par la direction de Champion, l'a sans doute conduite à proposer une conciliation à Babette, qu'elle a acceptée.

Le licenciement pour faute grave a été annulé et Babette a obtenu des indemnités. La direction de Champion a fait jouer la clause de confidentialité sur leur montant.

Loi Fourre tout

Le projet de loi sur le financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2007 précise les règles d'assujettissement des indemnités de licenciement à la CSG et CRDS. Il instaure un bouclier social pour les créateurs de micro-entreprises. Il crée un congé de soutien familial pour s'occuper d'un proche gravement malade. Par ailleurs, il ferme la possibilité pour les branches de conclure des accords abaissant en dessous de 65 ans l'âge de la retraite et crée un régime social favorable pour les indemnités versées dans le cadre de la GPEC. Enfin, il revient sur le régime de durée du travail dans les hôtels cafés restaurants.

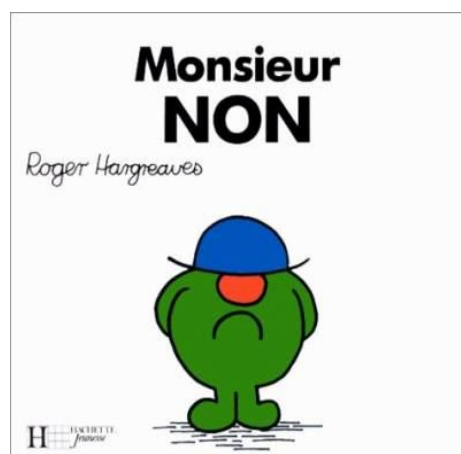
Le plafond SS

L'arrêté du 15 novembre 2006 porte le plafond mensuel de la sécurité sociale à 2 682 euros pour les rémunérations ou les gains versés à compter du 1er janvier 2007.

Pour les salariés présents pendant toute l'année 2007, le plafond

annuel qui servira pour la régularisation annuelle de cotisations s'établit à 32 184 euros.

Ce plafond sert, entre autres, à calculer le montant de la prévoyance maladie...



Gaston, il y a le téléphone qui ...

La Direction Juridique Carrefour France dans une note rappelle aux directeurs leurs obligations en matière de confidentialité de la ligne téléphonique des élus.

Pour votre information et de

manière à ce que cela puisse être pris en compte (ceci dans la mesure où les régularisations sont actuellement en cours pour les autocommutateurs), je vous précise que concernant les salariés protégés:

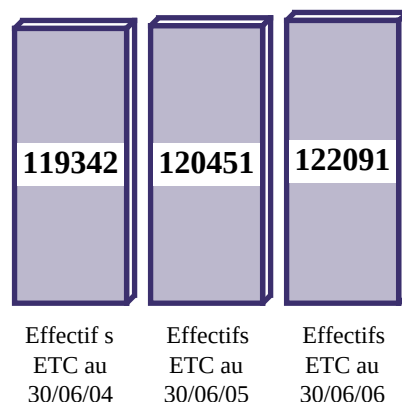
"Toute utilisation des informations issues de l'utilisation des services de téléphonie pour un contrôle des appels émis et reçus par les représentants du personnel et les représentants syndicaux dans le cadre de leur mandat est interdite".

La cour de cassation a estimé, dans un arrêt du 6 avril 2004, que pour l'accomplissement de leur mission légale et la préservation de la confidentialité qui s'y attache, les salariés investis d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise doivent pouvoir disposer d'un matériel excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'indication de leurs correspondants.

Ces employés doivent ainsi disposer d'une ligne téléphonique non connectée à l'autocommutateur ou ne pouvant donner lieu à la production d'une facturation détaillée."

Formats France	Effectif s ETC au 30/06/04	Effectifs ETC au 30/06/05	Effectifs ETC au 30/06/06	Diff 2004/2006	Diff 2005/2006
Hypermarchés	63953	65217	67066	3113	1849
Supermarchés	29167	29238	30951	1784	1713
Hard discount	8028	8301	9497	1469	1196
Logistique	6951	6574	5650	-1301	-924
Services marchands	2247	2268	2477	230	209
Promocash	2408	2373	2283	-125	-90
Sièges groupe	992	986	983	-9	-3
Services centraux	1119	979	927	-192	-52
Proxilités	849	840	892	43	52
Achats alimentaire	1177	1208	754	-423	-454
Informatique	622	613	611	-11	-2
Prodirect	1829	1854	0	-1829	-1854
Total France	119342	120451	122091	2749	1640

Effectif ETC groupe France au 30 juin



Auchan

Lors du dernier CCE d'Auchan les élus CFDT, qui lisent nos informations, ont posé à la direction des questions concernant le nettoyage des tenues de travail:

Compte tenu des derniers arrêts de la cour d'Appel (arrêt de Versailles pour Champion), nous aimerions savoir ce que compte faire l'entreprise par rapport à la question sur le nettoyage des tenues de travail.

- donner une prime de blanchissage?
- prendre en charge elle même les tenues?
- donner comme le suggère l'arrêt un baril de lessive à chaque salarié par trimestre?
- une autre solution ????

La Direction des Ressources Humaines Auchan a répondu

- Au sein de nos établissements, plusieurs catégories de personnel se voient imposer le port d'une tenue professionnelle que nous leur remettons gratuitement. L'obligation du port de la tenue ne fait pas de difficulté.

- L'entreprise assure, conformément aux dispositions de l'article L 231.11 du Code du Travail et aux précisions du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, l'entretien des vêtements destinés à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs tels les bouchers, poissonniers, boulangers, employés stand traiteurs, fruits et légumes

- Nous n'assurons pas, à contrario, l'entretien des tenues imposées par notre stratégie commerciale, comme les tenues des hôtesse de caisses, des employés libre-service et des employés des

services administratifs et des managers,

- Nous estimons que le port du vêtement professionnel pour celle catégorie de personnel permet au salarié de préserver ses habits personnels, qu'il devrait en toute hypothèse entretenir pour satisfaire à son obligation de se présenter correctement sur son lieu de travail et qu'il ne subit dès lors aucun préjudice financier.

- De notre point de vue, l'arrêt de la Cour de Versailles du 12 juillet 2006 est contestable en droit et ne nous oblige aucunement. Par conséquent, nous n'envisageons pas pour le moment de modifier nos pratiques en la matière.

Une réponse qui devrait être identique chez Carrefour, à moins que ?

Ivry sur Seine

Nous menons un combat pour que le nettoyage des tenues qui sont imposées soit pris en charge (d'une

façon où d'une autre), par notre employeur.



Hérouville

La société oblige des tenues aux salariés, pouvez-vous de votre côté appliqué l'article de loi ? Vous devez prendre en charge l'entretien ou dédommager les salariés, que pensez-vous faire ?

Réponse : Le nettoyage des tenues des assistantes de caisses est à leur charge.

La prise en charge du nettoyage de certaines tenues par l'employeur est liée à un certain type de travail (hygiène)

Téléphonie Mobile

GRAND JEU CARREFOUR MOBILE

BULLETIN DE PARTICIPATION

Participez à notre grand jeu et gagnez des Kits d'accès Carrefour Mobile !
Pour jouer, il vous suffit de remplir ce bulletin et de répondre à notre quiz.

1 La seule nouvelle offre Carrefour Mobile propose :	3 Carrefour Mobile propose un tarif à la minute :
☐ des abonnements ADSL ; ☐ des cartes prépayées, sans abonnement initial ; ☐ des voitures sans permis.	☐ unique, quel que soit l'heure d'appel et le destinataire ; ☐ deux : chez le soir, quel que soit le numéro de destination (les zones fixes, et moins qu'en journée pour les mobiles, entre 15 s et 25 s et de 15 s à 20 s l'abonnement) ; ☐ à la libre du client ; ☐ deux : pour les abonnés à la recharge (recharge automatique) et pour les autres.
2 Pour acheter sa Carte SIM Carrefour Mobile, il faut :	4 Le prix de la plus petite Recharge Carrefour Mobile est :
☐ détacher la puce de la carte et la souder au circuit électronique de son téléphone ; ☐ télécharger l'application d'achat sur téléphone ; ☐ la carte SIM est prépayée, on ne peut pas la recharger ; ☐ attendre un appel de confirmation (quelques jours d'attente en moyenne).	☐ aucun ; ☐ de 5 à 6 € ; ☐ de 6 à 7 €.

Magasin :
Nom :
Prénom :

Offre réservée aux clients Carrefour Mobile. Les kits d'accès Carrefour Mobile sont disponibles à partir du 15 décembre 2006. Les kits d'accès Carrefour Mobile sont disponibles à partir du 15 décembre 2006. Les kits d'accès Carrefour Mobile sont disponibles à partir du 15 décembre 2006.

CARREFOUR MOBILE

A Montesson la direction propose 20 € sur chaque pack téléphonie Carrefour et la puce à 7,50 € au lieu de 15 € à tous les salariés.

Dans les magasins Carrefour organise un jeu pour les employés et leur offre comme lot des puces des minutes etc....

Rappelons que chez Auchan dans tous les magasins on offre aux employés des réductions sur l'offre A mobile et on les considère "Vous êtes nos meilleurs clients et nos meilleurs ambassadeurs".

On comprend pourquoi chez Auchan la remise achat est en place depuis la nuit des temps !!

Elections

Les élections réservent parfois bien des surprises.... exemples !

A **Etampes** la CFDT a décidé de voter pour le candidat **FO** que cette organisation présentait au poste de secrétaire au comité d'entreprise.

Bien que FO ne cesse de nous attaquer nous avons décidé de respecter le vote des salariés, alors même que nous aurions pu obtenir ce siège avec les voix de l'encadrement.

A **Portet sur Garonne**, suite au départ d'un de nos délégué CHSCT des élections "de routine" était provoquée.

A notre grande surprise la CFDT a perdu ce siège qui lui revenait de droit, les élus **CGT** ont voté pour la personne voulue par la direction et ceci contre les votes des salariés.

Cette organisation empêche aussi les élus CFDT de partir en formation en conservant le budget de fonctionnement par devers eux.

A **Lormont** la CFDT paye d'avoir des élus trop jeunes.

Aux élections du CE la CFDT n'obtient aucun siège bien qu'à égalité de voix avec la CGT (2 voix chacun).

En effet la loi précise qu'en cas d'égalité des voix le siège revient au plus âgé des candidats .

Les jeunes de la CFDT s'inclinent devant les "dinosaures" et regardent l'avenir !

A **Anglet** la CFDT obtient tous les sièges employés du CHSCT et obtient le poste de secrétaire et de secrétaire adjoint. L'encadrement n'a pas voulu voter pour le secrétaire et secrétaire adjoint !

SAVR Sud-Ouest

La CFDT dénonce le déroulement à huis clos des élections du deuxième collège et demande l'annulation devant le juge !

L'élection des représentants du personnel du SAVR Carrefour Sud-Ouest pour les deux collèges, ont été fixées pour le premier tour par protocole d'accord au 6 octobre 2006. Il n'y a que deux collèges, car il a 5 cadres et aucun agents de maîtrise.

La CFDT a remporté tous les sièges du collège employé.

Aucune organisation syndicale ne s'étant présenté pour l'encadrement un deuxième tour est organisé avec candidature sans étiquette.

Cette élection c'est déroulée à huis clos, dans le mépris le plus total du protocole d'accord.

- ☞ Pas d'affichage des candidats lors du second tour.
- ☞ Pas d'information sur les horaires du bureau de vote.
- ☞ Constitution du bureau de vote inconnue.
- ☞ Pas d'isoloir dans la salle de vote.
- ☞ Scrutin à huis clos
- ☞ Pas de proclamation des résultats par le président du bureau
- ☞ L'affichage des procès verbaux n'a pas été faite.
- ☞ Le président a refusé de remettre au secrétaire sortant la copie des procès verbaux de l'élection.

Lorient

Même façon de procéder où là aussi la CFDT a emporté tous les sièges du collège employé.

Le samedi 25 novembre 2006 était prévu les élections du collège encadrement de 9 h 30 à 10 h 30. A l'heure dite notre délégué qui souhaitait vérifier le bon déroulement du scrutin, cherchait en vain la salle de vote.

Ce n'est que de 10 h 10 à 10 h 30 que le personnel pu voter. Au dépouillement on découvrit des bulletins de votes sans enveloppes, les votes par correspondances ayant carrément étaient sorties de leurs enveloppe. Ainsi tous savaient pour qui avaient voté les cadres concernés.

Les remarques du délégué CFDT attira ce type de remarque *"tu ne vas pas nous chier une pendule, j'en ai rien à foutre, tu vas pas me casser les burnes"* et autres agressivités.

La CFDT a demandé à la direction de faire cesser immédiatement ces procédés digne d'une république bananière.

Ces deux exemples nous les retrouvons dans d'autres magasins. Quelle insulte à la démocratie qui est la base même de la cohésion de notre nation.

Que dire aussi du procédé qui consiste à réserver un siège aux agents de maîtrise pour représenter 2 personnes alors qu'un élu employé représente au minimum 60 personnes !!! Drôle de démocratie

Evry

Si la CFDT n'est pas favorable aux ouvertures le dimanche elle constate qu'il y a des volontaires pour travailler les dimanches et d'autres qui ne le sont pas !

Quelque soit le choix tout le monde doit le faire librement et dans les mêmes conditions.

Il est inacceptable que les volontaires, souvent pour raisons financières, se voient triés à la tête du client.

Ouvertures exceptionnelles

DE 10H À 19H
Dimanche 10 décembre
Dimanche 17 décembre
Dimanche 24 décembre
Carrefour ouvert de 9h à 20h, de 8h à 19h le dimanche 24 et de 8h à 18h le dimanche 31.

Nocturnes

Du lundi 18 au jeudi 21 décembre jusqu'à 21h (Carrefour ouvert jusqu'à 21h30)
Vendredi 22 décembre jusqu'à 22h
Samedi 23 décembre jusqu'à 23h

Lors de la dernière réunion des délégués du personnel la C.F.D.T a demandé que les responsables cessent de relancer le personnel qui ne veut pas venir travailler les dimanches...

En outre nous constatons que la responsable des caisses refuse de remettre les horaires aux caissières volontaires les deux premiers dimanches 10 et 17 décembre, seul les volontaires pour les 4 dimanches sont pris en compte.

Pour ceux qui sont volontaires la CFDT demande de faire en sorte que tous les volontaires, puissent venir au moins 2 dimanches selon les jours choisis.

Ivry sur Seine

Horaires d'ouvertures des 24 et 31 décembre :

Nous avons négocié avec le directeur les horaires suivants :

24-12-06 : 8 h 30 - 16 h 30

31-12-06 : 9 h 00 - 16 h 30

Une fois de plus, le poids des élus CFDT dans le magasin permettra aux employés de passer des fêtes de fin d'année dans de bonnes conditions.

St Herblain

Il n'y aura pas d'ouverture les dimanches du mois de décembre.

Nous fermerons probablement les samedis 23 et 30 décembre à 22 heures au lieu de 21 heures.

St-Brieuc

Sur l'agglomération de St-Brieuc après diverses rencontres avec les élus municipaux il a été décidé une ouverture le 24 décembre de 9 h à 13 h.

Les commerçants de St-Brieuc ouvriront en plus le 17 décembre après midi.

Le maire de St-Brieuc montre la volonté de trouver un accord pour les années à venir un consensus avec les maires de l'agglo et les syndicats et voudrait une rencontre avec le patronat pour l'ouverture des fêtes et dimanches.

C'est le premier dimanche depuis de nombreuses années que nous allons ouvrir.

Lundi de Pentecôte

La "journée nationale de solidarité", correspondant à la suppression d'un jour férié, a rapporté 2 milliards d'€ en 2006.

Cette somme ne représente qu'une partie des ressources de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie CNSA (14 milliards) dont l'objet est de financer des aides aux personnes âgées et handicapées privées d'autonomie (prestation de compensation du handicap ; APA ; création d'établissements spécialisés etc.).

La section CFDT de Vannes se lance dans une campagne d'adhésion et distribue au personnel un petit livret expliquant les raisons à se syndiquer

Les élus C.F.D.T. de Carrefour Vannes

Béatrice, Gilbert, Sandra, Corinne, Karla, Jean-Luc, Bertrand, Christophe, Maryvonne

cfdt
des choix, des actes

Emancipation et Solidarité, Respect des différences, Démocratie, Justice sociale, Droits de l'homme et liberté, Action des entreprises

Vous trouverez toujours une aide, un soutien, une écoute auprès de vos représentants CFDT.

J'adhère

Pourquoi se syndiquer ?

cfdt
des choix, des actes
Section Carrefour Vannes

Remplissez le bon d'adhésion joint et rendez-le à votre délégué CFDT

Mercure , un beau projet mais quelle est la réalité.

Ce ne sont pas les nouveaux outils de travail qui nous inquiètent mais les conséquences sur le salaire, les horaires, les effectifs.

Une réunion d'information sur les projets Mercure se tiendra le 12 décembre 2006 au siège à Evry.

La délégation CFDT sera composée des délégués syndicaux centraux CFDT :

Serge Corfa, Sylvain Macé, Thierry Babot, Michel Gay.

Nous avons souhaité qu'une personne d'Hyparlo soit invité à cette rencontre.

Le rôle de Mercure, selon la direction

Optimiser les processus de travail en magasin par la suppression des dysfonctionnements

- o Déplacements multiples
- o Outils de travail parfois manquant et/ou inadaptés
- o Pénibilité du travail
- o Lourdeur de certaines procédures
- o Inefficacité de certaines manipulations
- o Insécurité
- o Allocation des heures travaillées non optimales
- o Inadéquation entre flux de service (ou production) et flux client.

L'ensemble de ces mesures doit permettre d'améliorer les conditions de travail en réduisant les pertes de temps inutiles et en facilitant le travail

Hyparlo

Mercure tout, tout de suite

Alors que dans les magasins Carrefour les différents projets ont été mis en place sur plusieurs mois. Chez Hyparlo (12 magasins) Mercure se mettra en place dans 4 départements en même temps (PGC, BAZAR, TEXTILE et PFT).

La direction a précisé qu'elle adaptait Mercure en fonction de chaque magasin. *"Ainsi pour le magasin Carrefour de Lyon Part-dieu leurs réserves se trouvent à 25 km, nous avons du adapter le projet"*

Wasquehal

Mercure: quelques avantages et beaucoup d'inconvénients

Meilleurs outils de travail, plus de disponibilité pour les clients, moins de tâches inutiles grâce à des outils ergonomiques ça c'est la présentation en

images.

La réalité c'est de meilleurs outils pour que le salarié travaille plus vite et fasse plus de choses en un temps record.

Beaucoup de changements pour les employés (Timing imposés, changements d'horaires pas toujours cohérents avec les besoins) non respect de la modulation affichée). Manque à gagner (suppression des heures de nuit). Pressions managériales.

Certains responsables ont poussé le vice plus loin, en installant une compétitivité entre les salariés en affichant les tâches et le timing à réaliser pour chacun.

Beaucoup de choses ne sont plus respectées depuis l'arrivée de Mercure (la modulation ne correspond plus dans les secteurs PFT, Textile, Bazar) il n'y a qu'en PGC que le projet est plus ou moins accepté (les responsables ne mettent pas la pression à leurs employés).

Les horaires ne sont pas tournants pour certains services, il y a des personnes qui sont plus lésées que d'autres avec des repos figés, autres que des mercredi pour des mères de famille.

Une certaine incohérence au niveau des horaires (beaucoup de coupures), en résumé au niveau des horaires le projet TASC n'est pas équitable pour certains employés.

De plus, certaines personnes n'ont pas leur samedi toutes les 6 semaines comme le prévoit la CCN.

Sallanches

Monsieur réserve bazar

Un des points positifs de Mercure est "Monsieur réserve" au bazar mais quand est-il de son niveau ?

On nous avait laissé espérer un niveau 4 au mieux force est de constater que le discours a changé comme le montre cet extrait de questions/réponses au comité d'entreprise de Sallanches (Hyparlo).

CFDT : Va-t-il y avoir une embauche ?

Carrefour (coordinateur et responsable déploiement mercure région sud) : Non, un salarié travaillant en rayon sera choisi. Cependant c'est un job majeur, sous la responsabilité du MD.

CFDT: Sa tâche de travail va être différente avec plus de responsabilités et cela n'est pas prévu dans notre classification

Carrefour: Les fonctions de "M. Réserve" sont similaires à un employé niveau 1, rangement et installation des produits...

CFDT: Vous venez de nous dire que c'est un poste important. Que ce "M. Réserve" aura des responsabilités car mercure passe d'abord par l'organisation, le rangement des réserves?!

Carrefour : Dans certains magasins il existe des 1/2 "M. Réserve"...

CFDT: Pourquoi n'y a-t-il pas de Monsieur réserve en PGC?

Carrefour: Cela n'est pas nécessaire, contrairement au bazar où il y a beaucoup de produits saisonniers.

Orléans

Avec Mercure PFT baisse de salaire garantie

Un très mauvais point concernant la diminution de salaire des pâtisseries 60€ environ sur leur paie car les changements d'horaire font perdre la majoration pour heures de nuit.

Les 30 chariots sont à acheminer sur la surface de vente par les cadres le soir après leur permanence. pour économiser 4 sous.

Les cadences de travail sont amplifiées.

Un logiciel peu performant pour la structure humaine à mettre en place.

Cote de Nacre

Faute de bras le projet Mercure devient caduque et les équipes retravaillent comme avant.

Bilan condition de travail dégradés, tension dans les rayons, culpabilité pour les gens malades etc..

Le non remplacement des salariés lors des congés payés et des arrêts maladies entraîne un surcroît de travail et une dégradation des conditions de travail.

Polyvalence à outrance s'installe partout et l'on fait du bouche trou et du facing. Au textile l'amont et l'aval ne sont plus respectés. Dans les cas extrêmes on modifie les horaires ou le plan de modulation.

Certaines semaines à l'épicerie il ne reste que 7 personnes sur 13 idem au textile ou au frais.

Les tableaux ne servent à rien, ils ne sont là que pour faire jolie. Les palettes restent en réserve et attendent.

Les élus sont sans arrêt sur le qui-vive sans parler des petits arrangements entre amis sic..

Pour le matériel les tables ne servent en général qu'après 9 h et font perdre du temps aux salariés.

Effectifs

Pas de diminution d'effectif selon la direction et pourtant ...

A la question "Mercure n'est-il pas fait pour masquer un manque d'effectif ou une éventuelle diminution à moyen terme." le **coordinateur et responsable déploiement mercure répond à Sallanches** qu'en aucun cas il n'y aura suppres-

sion d'effectif."

Pourtant dans les documents remis au CE de **Sallanches** on compte avant Mercure 227 salariés pour couvrir la plage horaire d'ouverture du magasin, avec la mise en place de Mercure ce nombre retombe à 208. Il s'agirait d'une erreur selon la direction !!!

La mémoire de certains responsables semble vacillée. En 2004 au départ de Mercure l'entreprise a précisé que le but poursuivi par Carrefour était d'obtenir des gains de temps (au moins 20% les heures travaillées) et ainsi améliorer la productivité. Les heures économisées seraient réallouées dans les autres rayons !!!!

Un discours modifié pour mieux faire passer la pilule ?

Les horaires Mercure, selon la direction

Les bonnes actions aux bons moments.

Redéfinir les horaires afin de mettre en adéquation les effectifs et les heures de flux clientèle.

Décaler les présences du matin sur les heures d'ouverture du magasin.

Ne conserver avant 9 h que les tâches qui « perturbent le client. »

Faire correspondre la présence des employés avec la venue des clients.

Accroître la présence des équipes sur la surface de vente en continu.

Améliorer le service client.

Dijon Toison d'or

Le "bien Public" livre quelques informations sur les caisses libre-service.



continue. « Cela nous permet de mieux réguler les pics d'activités qui se présentent sur une journée, précise la responsable du service caisse.

Nous préparons le nombre de caisses nécessaires un mois à l'avance en essayant de prévoir au plus juste, mais il y a toujours des impondérables. Ces équipements nous fournissent une solution ».

Et Planexa aux caisses où en sommes nous ??



Fin novembre le Carrefour de la Toison-d'Or s'est équipé de cinq nouvelles caisses « libre-service ».

Naturellement, la première question qui vient à l'esprit lorsqu'on les découvre, concerne l'avenir du métier de caissière.

A Dijon, elles étaient trois, spécialement formées, qui assistaient les clients un peu surpris ou perdus.

« C'est vrai, le contact avec le client s'en trouve modifié, explique Annick, l'une d'entre elles. On est debout, à son niveau, il n'y a plus de barrière physique. Notre présence est aussi nécessaire en cas de problème avec un code-barres ou pour retirer les antivols ».

« Des caissières, il en faudra toujours, ajoute Bruno Combemorel, directeur de l'hypermarché, mais leur métier va en partie évoluer. D'autre part, ce type de matériel n'est pas destiné à remplacer entièrement les caisses classiques. Nous apportons un service supplémentaire, différent, qui convient très bien aux clients ayant peu d'articles ».

Le gros avantage de ces caisses, c'est qu'elles fonctionnent en

A la recherche du matériel !

Les délégués ont depuis pas mal de temps une nouvelle corde à leur arc demander du matériel pour bosser, un comble !!

Avec Mercure, on invente de nouveaux outils. A t-on aussi prévu des hommes au service entretien, un service qui croule sous le boulot !



Etampes

Parking à transpalettes ?

Vous n'y êtes pas se sont les transpalettes posés à côté du service entretien depuis des lustres, en attente de réparation..

On comprend mieux pourquoi dans tous les magasins les salariés rouspètent contre le manque de matériel pour travailler.

Chelles

La guerre des transpal !!

Ils sont nombreux ces services qui se

livrent à une guerre sans merci !

Ainsi à **Chelles** magasin où le chiffre d'affaire est en hausse, quand vient l'époque des grandes implantations, les salariés du Bazar et du PGC se livrent une guerre sans merci pour qui aura un transpalette pour travailler.

Oh en temps normal il y a le compte c'est plutôt les gerbeurs électrique qui manquent mais comme beaucoup son mal entretenu (bécause pas d'argent pour des pièces nous dit-on)

Contrats à temps partiel

La démarche de passer de temps complet à temps partiel est possible mais cette possibilité est peu utilisée.

Il y a parfois des surprises au bout de la route pour ceux qui tentent l'aventure comme le montre ces deux courriers en provenance de magasins différents

Les horaires

*Je fais suite à notre entretien qui a eu lieu en présence du délégué du Personnel CFDT, au cours duquel vous m'avez confirmé que mon passage aux 35 heures à la place de 32 heures **n'influerait en aucun cas sur mon repos hebdomadaire, à savoir la journée du Mercredi.***

Or, en consultant les horaires affichés, je viens de m'apercevoir que pour la semaine du 20 au 25 Novembre, ma journée de repos est le lundi. Que dois-je en déduire ?

Seuls une dizaine de jours se sont écoulés et les engagements pris lors de cet entretien ne sont déjà pas respectés, à part, je vous l'accorde, le délai d'affichage.

La rémunération

Que dit l'accord de 1999 sur l'indemnité compensatrice ?.

Depuis 2 mois aujourd'hui j'ai demandé à travailler à 30 heures réparties sur 4 jours.

J'ai signé un avenant en ce sens.

Je suis catastrophée aujourd'hui de constater que mon compteur d'heures est de plus en plus négatif. Je dois travailler 7 h 30 mn par jour, ce qui fait un total de 30 h. Jusque là tout est normal.

Quand je suis en formation 1 jours, on me compte 6 h un jour férié, 6 h etc. Ce qui fait que

pour chaque jour pris de cette façon, je dois travailler 1 h 30mn de plus gratuitement dans la semaine. Je ne suis pas la seule dans ce cas. J'appelle ça du vol.

Carrefour n'a pas soi disant de logiciel permettant de faire travailler les employés sur 4 jours à 30 h.

J'ai donc demandé à retravailler sur 5 jours à 35 h.

*Mon indemnité compensatrice a baissé lors de ma diminution de contrat **Il paraît qu'elle va rester comme ça, même en remontant mon contrat (!!!!).***

Réponse

Les accords d'aujourd'hui sont les accords de 1999. Il suffit de relire les accords complet et à jour + les accords de branche (disponibles sur le site CFDT) et vous trouvez toutes les réponses.

Recherche nécessaire au regard des informations erronées diffusées et des interprétations

Rappelons que compter une journée d'absence, férié, CP et autres sur la base moyenne du contrat et non sur les heures réellement effectuées ce jour là est contestée.

Passage d'un salarié temps complet à temps partiel

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur

permettant de travailler à temps partiel.

Dans le cas où cet avenant prévoit une durée indéterminée, ils peuvent, sur leur demande et après un préavis de trois mois bénéficiant, de nouveau d'un horaire de travail effectif à temps complet

Pratique

Cette disposition est destinée à faciliter le passage volontaire d'un salarié à temps complet vers un horaire de travail à temps partiel.

Dans ce cas le salarié volontaire notifiera sa demande à la direction du magasin par courrier (recommandé avec AR).

Un avenant au contrat de travail sera alors proposé pour approbation au salarié intéressé. Cet avenant peut prévoir une durée déterminée (de date à date) ou indéterminée.

En cas d'avenant à durée indéterminée, le salarié conserve la possibilité de bénéficier d'un retour à temps complet. La demande doit alors en être faite à la direction du magasin au moins 3 mois avant la date souhaitée (recommandé avec AR). Le salarié se verra alors proposer un avenant à son contrat de travail constatant son retour à temps complet.

Traitement de l'indemnité compensatrice en cas de passage partiel:

Lorsque le salarié passe à temps partiel, l'indemnité compensatrice qui lui a été allouée est réduite au prorata.

En cas de retour à temps complet, son indemnité compensatrice antérieure lui est de nouveau attribuée.

Des crèches en plus et une offre de garde diversifiée

**Chez Carrefour plus-
sieurs maga-
sins, souvent
à l'initiative
des élus
CFDT, étu-
dient la pos-
sibilités de
mettre en
place des
crèches.**

**Un accord
sur l'égalité
profession-
nelle entre
hommes et
femmes de-
vraient acter
ces initiati-
ves.**

**La CFDT se
prononce fa-
vorablement
à la mise en
place de crè-
ches interen-
treprises.**

Alors que la France se distingue en Europe par son fort taux de natalité, de 1,9 enfant par femme en 2005. Il y a actuellement 240.000 enfants qui n'ont aucune solution de garde, sans compter les mères qui prennent un congé parental parce qu'elles n'ont pas de solution.

Le gouvernement va amplifier le programme actuel de création de 72.000 places de crèche sur la période 2002-2008. Le rythme de création passera, pour 2007 et 2008, à 12.000 places par an au lieu de 10.000, puis se poursuivra d'ici à 2012 au rythme de 12.000 créations par an.

Au total, ce sont donc 40.000 places supplémentaires, s'ajoutant aux 72.000 déjà programmées, qui seront créées. Le nombre de places de crèches passera de 250.000 fin 2004 à 362.000 en 2012.

Le coût pour la Cnaf (Caisse nationale d'allocations familiales) s'élèvera à 440 millions d'euros sur cinq ans, puis, à 371 millions d'euros par an de coût de fonctionnement.

Pour développer l'offre d'accueil collectif et permettre aux parents de bénéficier

d'horaires adaptés à leur travail, le gouvernement avait autorisé la création de crèches privées en 2004, mais seules les grandes entreprises se sont lancées sur ce terrain.

Le plan petite enfance prévoit d'aider les petites et moyennes entreprises à créer et faire fonctionner des crèches, notamment par la signature de "contrats enfance" avec la Cnaf, par des réductions d'impôts et une aide de la caisse des allocations familiales couvrant 75% des frais engagés par l'entreprise.

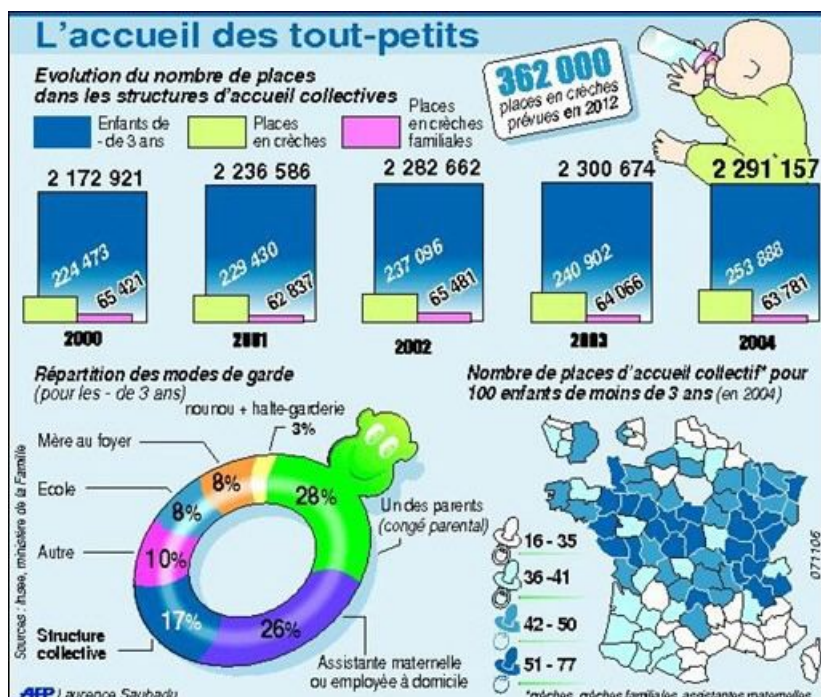
Enfin, pour que les mères puissent passer plus de temps avec leur bébé, le ministre propose qu'elles puissent répartir à leur guise les seize semaines de congé de maternité, avec trois semaines qui restent incompressibles avant l'accouchement.

Avec des horaires décalés, une amplitude d'ouverture importantes, un personnel féminin nombreux, il n'est que temps que l'entreprise s'engage dans la construction de crèche d'entreprise. L'Etat aide financièrement alors précipitons nous !

Si vous êtes intéressé il existe des entreprises de service spécialisées dans la mise en place de crèche d'entreprise.

Vous trouverez toutes informations à la Caisse d'allocations familiales de votre département et auprès des administrateurs CFDT des CAF.

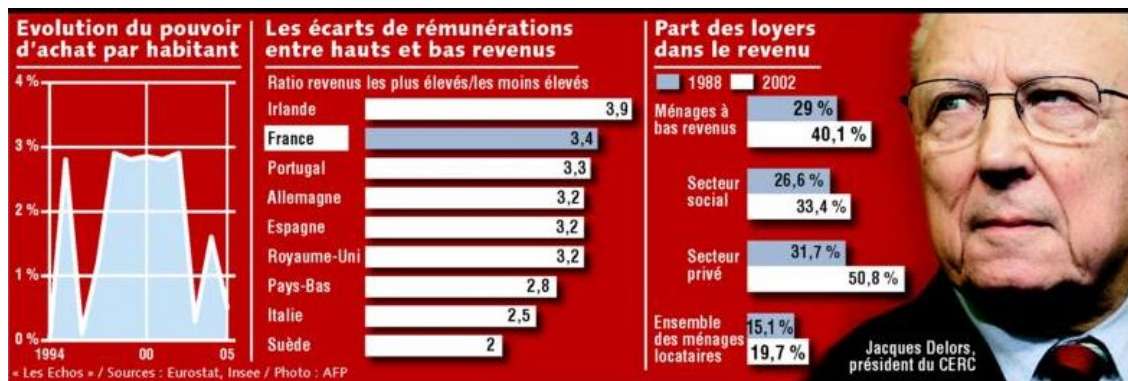
La CFDT Carrefour a déjà une certaine expérience et conduit divers dos-
siers



Des salariés de plus en plus pauvres

Jacques Delors dénonce les inégalités salariales liées à la précarité

L'accès à la formation est très inégal, favorisant les plus diplômés au détriment des moins qualifiés, des titulaires de contrats courts, des salariés des petites entreprises et des plus âgés.



Jacques Delors, président du Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, (CERC) préconise de dynamiser le pouvoir d'achat en luttant contre le temps partiel subi plutôt qu'en relevant le niveau du SMIC.

Le travail précaire constitue la principale source d'inégalités salariales

Le revenu des français a progressé de 1,4 %, en moyenne annuelle, entre 2002 et 2005, après une progression de 3,7 % par an au cours des cinq années précédentes.

Chaque année, 40 % des actifs voient leur salaire baisser, le plus souvent du fait d'une réduction de leur durée de travail.

Les 10 % de salariés les moins bien payés (soit moins de 2.180 euros nets par an) ont une durée de travail annuelle qui est 3,3 fois inférieure à celle des salariés les mieux payés (soit plus de 29.211 euros nets par an).

Ils sont particulièrement frappés par le travail précaire, puisqu'ils ne travaillent que 13 semaines par an, en moyenne, contre 51 semaines en ce qui concerne les mieux rémunérés.

Un salarié sur cinq se révèle être un travailleur pauvre. « C'est lorsque se combinent une faible durée hebdomadaire et une faible durée annuelle d'emploi que l'on peut passer sous le seuil de bas revenu salarial », explique Jacques Delors.

Sur la formation continue, la France n'est pas à la traîne mais le système est très inégalitaire.

La France est « un des pays européens où la formation professionnelle continue est importante » : un Français sur deux en a bénéficié en 2003, contre 42 % en moyenne dans l'Union européenne.

Mais le système est trop complexe et l'accès à la formation est très inégal, favorisant les plus diplômés au détriment des moins qualifiés, des titulaires de contrats courts, des salariés des petites entreprises et des plus âgés.



Picard Surgelés

Révolte sociale chez Picards; cette ancienne filiale de Carrefour vit sa première grève.

four vit sa première grève.

Picard : CA + 13% Salaires : + 1,8 %

A l'appel de la CFDT et de la CGT les salariés de Picard surgelés se battent pour une augmentation salariale. Ils ont manifesté, lundi 20 novembre, devant le siège du groupe, à Issy-les-Moulineaux (Hauts-de-Seine).

Les salariés de Picard envisagent un mouvement de grève pour la période de Noël. mardi 7 novembre 2006, 19h01

Le groupe Picard, racheté fin 2004 par un fonds d'investissement européen, compte 640 magasins en France, 42 en Italie et emploie 3.500 personnes.

Fusion de deux fonds d'épargne

Le fonds Carrefour Dynamique fusionne dans le fonds Carrefour Évolution le 20 décembre 2006.

Cette fusion se fera sans frais et n'aura aucun impact sur la durée de blocage des avoirs.



Actuellement les salariés peuvent verser leur épargne (participation intéressement...) dans les 7 Fonds du Plan d'Épargne Groupe (PEG) Carrefour

Dans le cadre d'une rationalisation de la gamme des FCPE les membres du Conseil de Surveillance ont décidé supprimer "Carrefour Dynamique" et de transférer la totalité de l'actif vers le Fonds "Carrefour Evolution".

L'Autorité des Marchés Financiers a délivré son agrément à cette opération. Elle se fera sur la base des valeurs liquidatives soit 85 millions d'euros d'avoir transféré.

La Société de Gestion du Fonds "Carrefour Evolution" est : HSBC Investments (France), le Dépositaire des fonds: HSBC France. La tenue des comptes demeure assurée par Natexis Interepargne.

Le Fonds "Carrefour Evolution" est un fond diversifié à 65% d'actions et 35% d'obligation qui cherche à surperformer sur sa durée de placement recommandée, à concurrence de leur pondération respective, les indicateurs de référence suivants : 40% MSCI Europe net + 20% MSCI World ex Europe net + 40% JP Morgan All Maturities.

"Carrefour Evolution" est moins exposé au risque actions que le FCPE absorbé mais est plus exposé aux risques de taux et de crédit.

Le transfert des Fonds "Carrefour Dynamique" vers le Fonds "Carrefour Evolution" se fait automatiquement sauf demande des intéressés.

33 000 personnes sont concernés. Un courrier leur a été adressé pour demander leur choix. 7000 personnes n'ont pu être contactées leur adresse n'étant pas à jour elles seront donc automatiquement diri-

gées vers le fond "Carrefour Evolution". 3000 personnes ont choisi de mettre leurs avoirs dans un autre fond.

Un courrier explicatif va être adressé aux salariés afin de les informer de toutes les incidences de cette modification.

Cette fusion se fera sans frais et n'aura aucun impact sur la durée de blocage des avoirs.

Pour les besoins de la fusion, les ordres de souscription et de rachat portant sur le Fonds "Carrefour Dynamique" ne seront plus exécutés à compter du 15 décembre 2006. Tout ordre passé par la suite sera exécuté sur le Fonds "Carrefour Evolution".

Pour le besoin de la fusion les opérations sur les marchés dérivés sont autorisées, pour une courte période, dans la limite de 40% de l'actif (au lieu de 15%).

A l'issue de la période de transition il sera fait un point sur les coûts induits ou de performance.

Calendrier

Le 15 décembre 2006 au soir : Clôture des opérations (versements- remboursements) sur le fonds Carrefour Dynamique.

A partir du 18 décembre 2006 : Les opérations (ordres) sur Carrefour Dynamique seront automatiquement reportées sur le fonds Carrefour Evolution dès le 21 décembre 2006.

Le 19 décembre 2006 : Arrêté de la valeur de part du fonds Carrefour Dynamique.

Le 20 décembre 2006 : Fusion du fonds Carrefour Dynamique dans le fonds Carrefour Evolution.

Dans les jours qui suivent immédiatement : Réinvestissement des actifs au sein du fonds Carrefour Evolution.

Le SIPP dans le respect des Valeurs Carrefour

Liberté:

en laissant à chaque collaborateur la possibilité de s'exprimer de façon directe et sincère.

Responsabilité:

à travers l'auto évaluation, mais aussi sur les engagements pris dans le cadre des plans d'actions personnels et collectifs

Partage:

en faisant du suivi un vrai moment d'échanges entre l'employé et le manager.

Respect:

en écoutant et en prenant en considération les réalisations, idées et attentes de son collaborateur

Intégrité:

en basant cet échange sur l'objectivité et la vérité des faits

Solidarité :

les actions individuelles définies s'inscrivent dans une démarche d'amélioration collective rayon voire magasin

Progrès:

Les plans d'actions, la formation, les perspectives d'évolution constituent une démarche de progrès.

L'Hyper !