

L'Hyper !

N°237/07

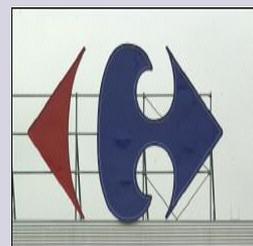
19 mars 2007

20 pages

Cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour

En attente de votre
décision
signature ou grève ?

**GARDONS
LES YEUX
OUVERTS**



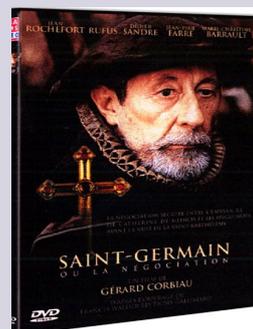
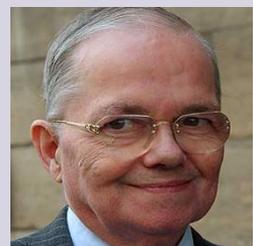
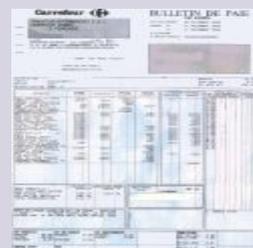
JOURNÉE DE L'EMPLOI



POUR DÉMARRER
UNE CARRIÈRE FORMIDABLE

Vendredi 16 mars
dans nos magasins Carrefour

Carrefour, en partenariat avec
l'ANPE, vous invite à la première
JOURNÉE DE L'EMPLOI



▼ Ouverture

Sommaire et indices **page 02**

En rentrant de la négo **page 03**

▼ Actionnaires

Carrefour, une belle proie ? **page 04**

▼ CAC 40

Les profits grimpent **page 07**

▼ Négociations 2007

Avis des négociateurs **page 08**

Exemple du niveau II **page 09**

▼ Journée de l'emploi

A Nice TNL toute la vérité **page 10**

Une carrière formidable **page 11**

▼ Rémunérations

La transparence, ça paye **page 12**

▼ Dans les coulisses

Actualités syndicales **page 15**

Bienvenue Mr le directeur **page 16**

▼ Les règles

La discrimination indirecte **page 17**

▼ Encadrement

La responsabilité des cadres **page 19**

Affluence à la journée de l'emploi Carrefour

La première journée porte-ouverte organisée dans les 218 magasins Carrefour a eu lieu vendredi 16 mars. L'enseigne a recueilli quelque 70 000 curriculum vitae.

L'opération visait à la fois à créer un vivier de candidats et à faire connaître concrètement et de manière conviviale la diversité des métiers de l'hypermarché. Les responsables de Carrefour reconnaissent eux-mêmes qu'ils ne s'attendaient pas à un tel succès.

Outre les rencontres en magasins, l'opération a dopé la fréquentation du site internet de la chaîne, qui a reçu plus de 10 000 visites dans la journée, contre 2 000 en temps ordinaire.

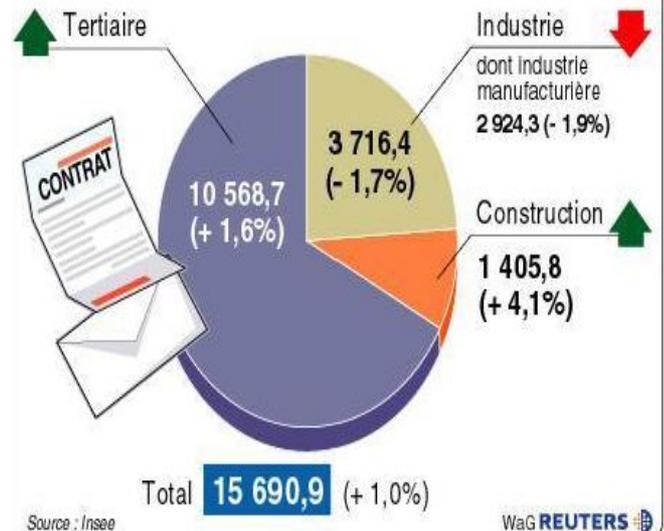
Carrefour prévoit de recruter 8 400 employés et 600 cadres en contrat à durée indéterminée cette année.

EMPLOI

HAUSSE DES CRÉATIONS D'EMPLOIS

L'emploi salarié a progressé de 1,0% dans le secteur concurrentiel en France au quatrième trimestre 2006 par rapport au quatrième trimestre 2005, selon les données définitives publiées jeudi par l'Insee

■ Nombre d'emplois salariés dans le secteur concurrentiel en France à la fin du quatrième trimestre 2006 (en milliers et évolution sur un an)



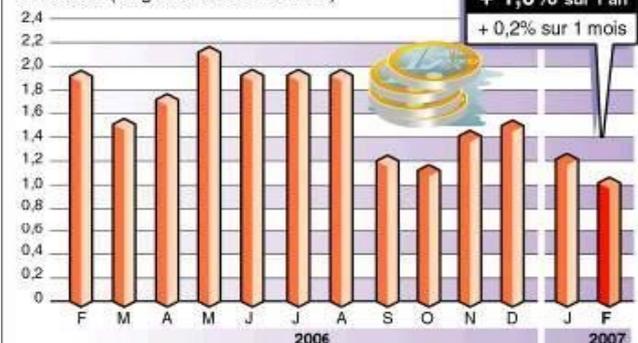
INFLATION FEVRIER 2007

L'inflation, à +1% sur un an en février, est au plus bas depuis fin 1999. En février 2006 l'inflation était à +1,9% sur un an

LES PRIX DE DÉTAIL EN FÉVRIER

Les prix de détail se sont inscrits en hausse de 0,2% en février en France ce qui porte l'inflation à 1,0% sur un an, selon les chiffres publiés mercredi par l'Insee

■ Variation des prix à la consommation en France (en glissement sur 12 mois)



■ L'indice des prix par secteur (variation mensuelle en février)



Faut-il ou non signer l'accord que propose la direction pour 2007 ?

De toute façon que se soit à la table de négociation ou sur les parking nous avons rendez-vous pour faire avancer nos demandes.

Et depuis 2005 elles avancent, lentement, trop lentement mais sûrement.

En rentrant de la négo !

par Serge Corfa *à peine sec.*



Dire NON c'est facile et ça ne demande pas beaucoup d'énergie. On peut critiquer et hurler "les patron peuvent payer !" et on en reste là.

Dire NON avec l'enjeu de ne rien avoir si personne ne signe on n'y pense même pas on compte sur les béni oui oui pour signer, quitte à critiquer leur signature par la suite.

Comme si se prononcer contre pouvait suffire à améliorer nos droits.

Dire NON c'est appeler à une grève reconductible avec l'objectif non pas de hurler des slogans mais d'obtenir des avantages plus conséquents.

Dire OUI ce n'est jamais bien vu, en France on a pas la culture du compromis. Ce n'est jamais suffisant. Signer c'est mal, un point c'est tout.

Dire OUI c'est pour beaucoup accepter d'être mal payé, accepter de ne pas avoir obtenu la totalité de sa plate forme revendicative, bref reculer !

Comme si une signature c'était la fin des revendications, c'était la reconnaissance à l'entreprise.

Dire OUI c'est aussi "Je prend cet acompte mais je ne range pas mes demandes elles sont toujours là". On repart à l'action le stylo

NE RIEN FAIRE, NE RIEN DIRE se garder de donner un avis attendre de voir ou va le vent, se pencher là ou penchera la majorité ou se taire de peur d'être mal vu.

A la CFDT on est traversé par tous ses courants parce qu'on veut être honnêtes et qu'on est pas des extrémistes du OUI ou du NON. Par contre on dit et on fait.

La conclusion de la négociation salariale 2007 a été salué par des "Bravo à l'équipe de négociation" mais aussi par des retentissants "c'est de la merde".

Les reproches ne manquent pas. C'est toujours de la faute des négociateurs pas assez virulents. On exige, on réclame mais on cache son bulletin de salaire, on hésite à agir, on attend.

Ce sont aussi les compliments quand on regarde autour de soi. Ce n'est pas la négociation Carrefour qui est mauvaise c'est le système.

En rentrant de la négo on se demande quelle attitude adopter signer ou ne pas signer, "Être ou ne pas être" !

Mais à la CFDT les périodes de doute ne durent pas longtemps et on passe outre aux éternels râleurs ou attentistes.

Des actions que se soit le 6 avril ou plus tard verront le jour.

Aux sections CFDT de consulter sérieusement et massivement les salariés, se sont eux les premiers concernés et se sont eux qui iront sur les parkings.

On signe et on continue de faire avancer nos demandes par la négociation.

On ne signe pas et on arrête le travail.

Il n'y a pas d'échappatoire !

Une chose est sur les négociateurs ont fait leur boulot avec les moyens qu'on leur a donné et c'était du bon travail qu'on se le dise !

Carrefour, une belle proie ?

De rumeurs en rumeurs l'action Carrefour reprend artificiellement des couleurs mais tout le monde attend de savoir le futur de la société.

Il ya de quoi s'inquiéter !

Petit tour d'horizon ou se mêlent rumeurs, spéculations et faits.

Bien entendu Carrefour dément ou ne commente pas ...

comme en 1999 quand nos collègues de Promodès apprirent par la presse qu'ils fusionnaient

Pas une journée qui ne passe sans rumeurs autour du devenir de la société Carrefour .

Bien entendu Carrefour dément mais que maîtrisent-ils ?

Car se sont bien les actionnaires externes et non la direction exécutive qui décideront de l'avenir de Carrefour.

Les Defforey, Fournier et Halley fondateur et décideurs du groupe doivent se retourner dans leurs tombes.

Duran et Reiss ?

Le groupe a démenti que son président du directoire José Luis Duran et le directeur financier soient sur le départ, à la suite de la démission du président du conseil de surveillance Luc Vandeveldé.



Vers une sortie des Halley ?

La participation de Halley (propriétaire de 13% du capital et 20,3% des droits de vote) dans Carrefour est estimée à 5 milliards de dollars. Ils détiennent 2 sièges au conseil d'administration sur 7.

La famille Halley, qui a repris les commandes du groupe en écartant son homme de confiance, Luc Vandeveldé, a proposé sur le marché son bloc de titres.

Selon certaines sources bancaires, deux gros établissements de la place auraient hérité d'un mandat délivré par la famille Halley afin de négocier au mieux sa sortie... Un prix de cession se situant dans

la fourchette 55 à 60 euros est évoqué.

Les conseils

le 'Wall Street Journal' indique que le distributeur s'est attaché les services de Morgan Stanley pour traiter avec le trio Arnault / Colony / Axon, qui détient près de 10% du capital. Dans le même temps, la famille Halley aurait fait appel à Perella Weinberg Partners pour défendre ses intérêts.



L'indien Reliance vers une prise de participation ?

Un haut responsable de Reliance a fait savoir que Reliance pourrait soit acheter une part du capital soit créer une société commune avec Carrefour.

Reliance aurait ainsi désigné deux banquiers d'affaires pour discuter avec le premier actionnaire du groupe français, la famille Halley, de l'achat des 13% qu'elle contrôle dans le géant français de la grande distribution Carrefour,

Reliance pourrait investir jusqu'à 10 milliards de dollars.

Reliance Industries,

Peu connu en Europe, Reliance est un conglomérat familial géant, le premier groupe privé d'Inde par sa taille...

En 2006, à la suite d'une longue querelle familiale, le groupe s'est scindé en deux entités distinctes, cotées en Bourse, et dirigées par les deux frères Ambani : l'aîné, Mukesh Ambani, 49 ans, est à la



tête de Reliance Industries, dont fait partie la branche distribution, Reliance Retail, et qui possède aussi les actifs pétroliers et gaziers de la famille. De son côté, le cadet, Anil Ambani, 47 ans, a hérité de la branche télécoms, Reliance Communications.

Reliance Industries, est un empire industriel bâti en 40 ans produisant à lui seul 3,5% de la richesse nationale de l'Inde. L'ensemble des filiales du groupe sont présentes dans le pétrole, la pétrochimie, les télécommunications, les services financiers et Reliance Industries s'est lancé fin 2006 dans les supermarchés, secteur dans lequel il veut investir 5,5 à 7 milliards de dollars au cours des prochaines années.

Carrefour en Inde

Carrefour, souhaite s'imposer en Inde par le biais d'un partenaire local, comme l'exige la réglementation indienne, pourrait voir dans le groupe Reliance le moyen de ses ambitions, d'autant plus que le gouvernement indien a récemment entrouvert la porte aux étrangers alors qu'il tient à protéger son réseau de petits commerçants.

Le gouvernement indien

Le ministre indien de l'Industrie a jugé favorablement l'éventualité d'une prise de participation de Reliance Industries dans le capital Carrefour, qui favoriserait "l'intégration internationale" du conglomérat indien.

Sans vouloir confirmer les intentions de Reliance, Ashwani Kumar, en visite à Paris, a déclaré qu'une telle alliance permettrait au groupe indien de se développer dans la grande distribution.

"Ce peut être une raison pour laquelle ils voudraient prendre une participation, pour avoir accès aux capacités de Carrefour pour développer leurs activités de grande

distribution. Mais je ne crois pas que ce soit là la véritable raison", a-t-il dit.

Carrefour en Russie



Nouvelle hypothèse une prise de participation de 5% de la part d'une banque russe,

Carrefour envisage de planter son drapeau en Russie.

Le groupe français vient d'acheter un terrain à Rostov-sur-le-Don, en vue d'ouvrir son premier hypermarché en fin d'année.

Le magasin devrait avoir une taille de 15.000 mètres carrés. Carrefour a par ailleurs également signé un accord préliminaire pour louer un espace de 10.000 mètres carrés dans un centre commercial à Krasnodar, dans le sud du pays, pour ouvrir un hypermarché dans deux ans.

Selon des experts, le marché russe devrait passer de 113 milliards de dollars en 2005 à 200 milliards en 2010.

Arnault et Colony encore plus ?



Le 7 mars dernier, la holding de Bernard Arnault, le président de LVMH, et le fonds spécialisé dans l'immobilier, ont annoncé qu'ils contrôlaient une part du capital.

Arnault et Colony détiennent 9,09% via une structure baptisée Blue Capital détenue à hauteur de 50% par les fonds Colony Investors VIII et Colyzeo Investors II (ce dernier étant contrôlé par Colony et Eurazeo) et à hauteur de 50% par des sociétés indirectement contrôlées par Bernard Arnault et sa famille.

Le fonds Axon Capital (0,74%) s'est allié à eux.

Des rumeurs circulent indiquant

que le groupe Arnault et Colony Capital pourraient augmenter leur participation par possible rachat de la participation des Halley.

Arnault et Colony au conseil d'administration ?

Le groupe Arnault et le fonds Colony Capital ont demandé deux sièges au conseil d'administration de Carrefour.

Les groupes Arnault et Colony ont indiqué que leur entrée dans le capital de Carrefour constituait un investissement "stratégique et industriel" s'inscrivant dans la durée. Ils ont affirmé que leur intention était de travailler en collaboration avec les Halley et la direction de Carrefour.



Colony Capital

Sébastien Bazin dirige Colony Capital en Europe et a fait toute sa carrière dans le secteur des fusions-acquisitions. Il a 44 ans.

Colony Capital est un groupe créé par le Libano-Américain Tom Barrack.

Ce fonds d'investissement, au travers de sa filiale en France Lucia, a construit des immeubles de bureaux dans des zones choisies pour leur fort potentiel (La Défense, Antony, Suresnes...), est propriétaire de villages de vacances loué au Clubmed, de casinos, de la chaîne de restaurants Buffalo Grill, a aussi investi récemment un milliard d'euros dans la chaîne hôtelière Accor et un milliard de dollars dans un projet prestigieux au Maroc (station balnéaire de Taghazout). Il est dans le capital du PSG.

L'assemblée générale des actionnaires à lieu le lundi 30 avril 2007.

La CFDT sera présente et vous invite à vous y rendre.

L'immobilier en question ?

Pour quel motif l'empereur du luxe, principal actionnaire de LVMH, s'invite chez un « vulgaire » épicier, certes planétaire comme Carrefour,

Nul doute que les deux nouveaux actionnaires de Carrefour n'auraient pas mis chacun plus de 1,5 milliard d'euros sur la table sans avoir une idée précise de la manière de valoriser au mieux l'action.

Les analystes financiers ont jugé que l'arrivée des nouveaux actionnaires allait avoir un impact sur la gestion du groupe entraînant des réductions de coûts et la vente d'une partie de l'immobilier du distributeur.

Le projet des nouveaux actionnaires concernerait en priorité l'immobilier détenu par le groupe : essentiellement des murs de magasins.

C'est la spécialité de Colony capital, qui a investi 1 milliard d'euros en 2005 dans le groupe hôtelier Accor, pour aboutir à des cessions ciblées de murs.

José Luis Duran a précisé que Carrefour possédait 15 millions de mètres carrés de surfaces de vente, dont six millions en pleine propriété, 80% étant situés dans les pays européens. "La valeur de marché de ces six millions, nous l'estimons dans la fourchette de valorisation située entre 15 et 20 milliards d'euros"

Rappelons qu'il ne s'agit pas des galeries marchandes, dont la plupart ont déjà été cédées en France, Espagne, Italie, Grèce et Portugal à **Klépierre** mais bien des murs de magasins d'alimentaire, dont la propriété est stratégique et difficilement séparable de l'exploitation

Carrefour a besoin de l'autorisation de Klépierre (ou autres) pour modifier et/ou étendre ses magasins, ce qui pourrait aboutir à des conflits d'intérêt.

Réductions de coûts, vente de certains pays et vente d'une partie de l'immobilier.

Les salariés aux premières lignes des décisions des actionnaires

Vente et rentabilité ?

Un analyste financier met en avant 3 éléments pour améliorer la valeur carrefour

- une meilleure valorisation des actifs immobilier,
- une amélioration du modèle opérationnel,
- la cession de certains actifs.

L'amélioration la situation opérationnelle du distributeur, en réduisant davantage les coûts, en améliorant le non-alimentaire, et en améliorant la croissance par des acquisitions.

A ce titre, sous-traiter le non alimentaire pourrait être une solution, même si l'analyste n'a pas valorisé cet élément dans son modèle de base.

En quittant certains pays à faible rendement, le distributeur pourrait se renforcer sur des régions à plus fort potentiel, dont la Chine.

Jusque-là, Carrefour a quitté le Chili, le Mexique, le Japon, la République Tchèque et la Corée, tout en recentrant sa présence en Espagne.

Dans la ligne de mire, figurent

- **la Belgique** (4,3 Milliards d'Euros de ventes, 1,2% de marge d'Ebit),
- **la Suisse** (0,5 MdE de ventes sur 2,5% de marge d'Ebit),
- **l'Argentine** (1,32 MdE de ventes et 1,7% de marge d'Ebit).
- **la Thaïlande** (0,47 MdE de ventes, 3,7% de marge).

L'avis d'un expert

Carrefour n'a pas besoin de ces capitaux

La raison en est simple : à l'exception de quelques opérations de cession ponctuelles, ils ont tout intérêt à conserver la maîtrise de leurs murs. Cela leur permet de consacrer toutes leurs forces à la bataille commerciale et aux gains de parts de marché dans un climat de plus en plus concurrentiel.

Et ainsi de décider en toute liberté de l'aménagement ou de l'extension de leurs surfaces sans avoir à convaincre un propriétaire de murs.

Or cette focalisation de la direction de Carrefour sur son coeur de métier est centrale pour la valorisation de Carrefour : si aujourd'hui, chacun découvre que Carrefour a une valeur d'actif et pas seulement une valeur d'exploitation, il ne faut pas oublier que c'est la valeur du fonds de commerce qui fait la valeur de l'immobilier, et non l'inverse.

Ce sont chez les opérateurs les plus rentables que l'on trouve les plus belles valeurs d'actifs !

Aujourd'hui, la vraie question est de savoir ce que ferait Carrefour des quelque 25 milliards d'euros qu'il pourrait tirer de la cession de l'immobilier commercial qu'il possède toujours.

Car, même avec un programme de développement ambitieux, Carrefour n'a pas besoin de ces capitaux.

Quant à verser des milliards d'euros de dividendes aux actionnaires, je n'en vois vraiment pas l'intérêt.

les profits grimpent, les dividendes s'envolent pour les actionnaires

Le « toujours-plus » au profit des actionnaires peut-il se prolonger durablement ?

Les actionnaires des sociétés du CAC 40 s'apprêtent cette année à recevoir plus de dividendes que jamais.

En moyenne, les 40 stars de la cote parisienne se proposent de leur verser 35 % de plus qu'il y a un an.

L'an dernier, les 40 poids lourds français ont dégagé ensemble un bénéfice net de 91 milliards d'euros, soit 15 % de mieux qu'en 2005.

Jamais ces sociétés n'avaient gagné autant d'argent, ni dégagé une telle rentabilité. En un an, leur marge nette est montée à 8 % du chiffre d'affaires, contre 7,8 % en 2005.

On distribue aux actionnaires une part de plus en plus massive des richesses dégagées.

L'an dernier, les groupes du CAC 40 avaient déjà consacré 42 % de leurs résultats aux dividendes et aux rachats d'actions, ne conservant que 58 % pour investir et se désendetter.

Peut-on à la fois demander un effort aux salariés et continuer à choyer ses actionnaires ?

Pour les syndicats, c'est agiter un chiffon rouge mais les actionnaires ne sont pas du même avis.

Les administrateurs du CAC 40 sont les moins bien payés d'Europe !!

"Depuis que nous avons lancé ce rapport annuel en 1999, la rémunération des administrateurs en France a crû de 85% (à 43.500 euros) alors que la rémunération moyenne en Europe, déjà plus élevée initialement, a plus que doublé.

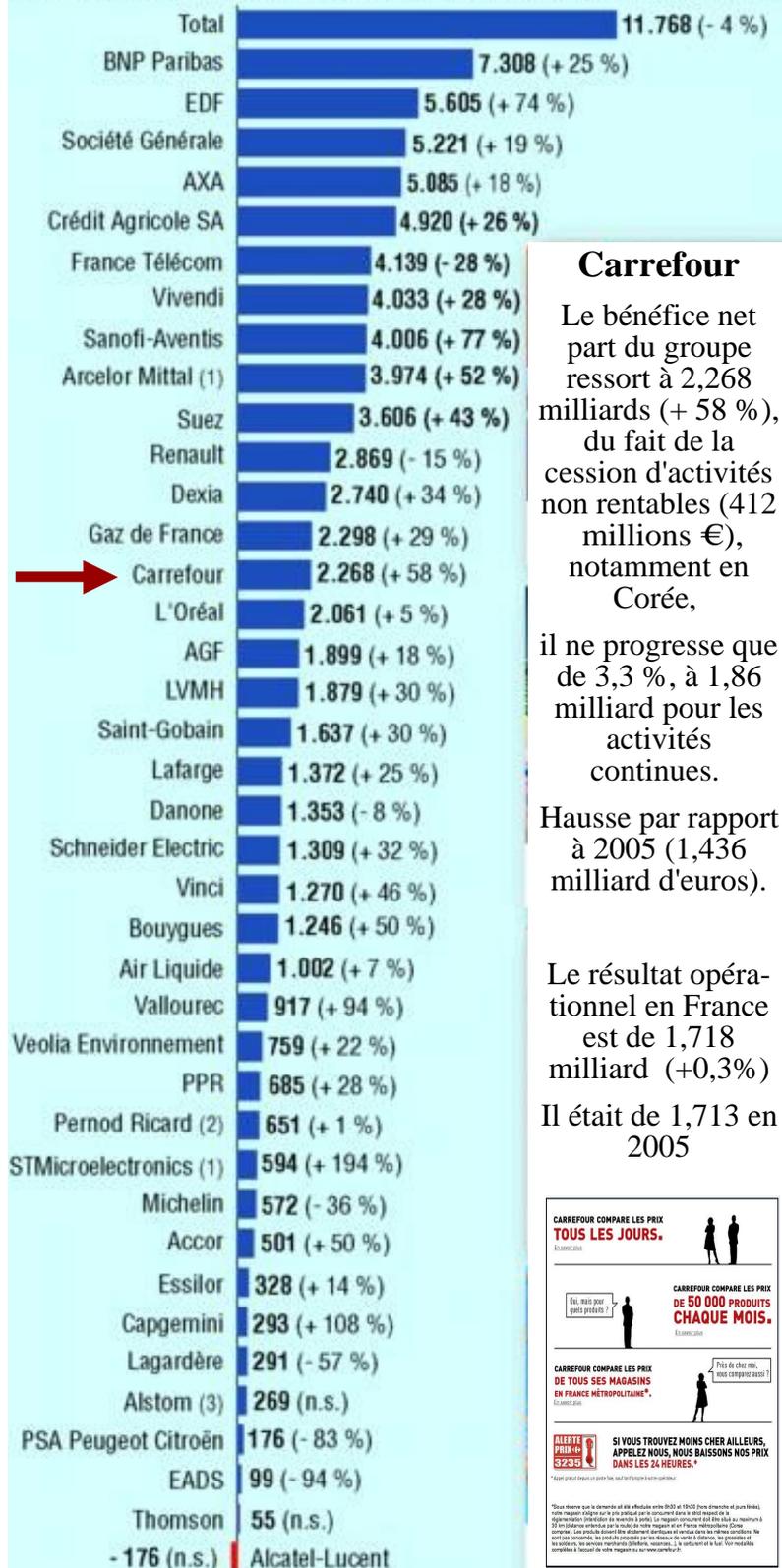
Les entreprises européennes ont amélioré leur gouvernance mais restent sous pression avec le débat sur la rémunération des managers et l'irruption des hedge funds*, souligne une étude Heidrick & Struggles qui place la France au quatrième rang européen

*Les hedge funds entrent au capital de grandes entreprises pour imposer leurs vues exemple Colony Capital entré chez Accor et Carrefour.

paru dans les Echos

Les résultats des sociétés du CAC 40 en 2006

Résultat net (part du groupe), en millions d'euros, normes IFRS (variation en %)



Carrefour

Le bénéfice net part du groupe ressort à 2,268 milliards (+ 58 %), du fait de la cession d'activités non rentables (412 millions €), notamment en Corée,

il ne progresse que de 3,3 %, à 1,86 milliard pour les activités continues.

Hausse par rapport à 2005 (1,436 milliard d'euros).

Le résultat opérationnel en France est de 1,718 milliard (+0,3%)

Il était de 1,713 en 2005

CARREFOUR COMPARE LES PRIX TOUS LES JOURS.

Illustration

CARREFOUR COMPARE LES PRIX DE 50 000 PRODUITS CHAQUE MOIS.

Illustration

CARREFOUR COMPARE LES PRIX DE TOUS SES MAGASINS EN FRANCE METROPOLITAINE*.

Illustration

ALERTE PRIX 24/24 SI VOUS TROUVEZ MOINS CHER AILLEURS, APPELÉZ NOUS, NOUS BAISSONS NOS PRIX DANS LES 24 HEURES.*

* Hors promotions et prix de vente exceptionnels.

* Nous sommes le premier et seul détaillant en France à offrir à nos clients, en magasin, la possibilité de comparer les prix de nos produits à ceux de nos concurrents. Les prix de nos concurrents sont ceux en vigueur au moment de la comparaison. Les prix de nos concurrents sont ceux en vigueur dans les mêmes conditions de vente que les prix de Carrefour. Les prix de nos concurrents sont ceux en vigueur dans les mêmes conditions de vente que les prix de Carrefour. Les prix de nos concurrents sont ceux en vigueur dans les mêmes conditions de vente que les prix de Carrefour. Les prix de nos concurrents sont ceux en vigueur dans les mêmes conditions de vente que les prix de Carrefour.

(1) Résultats en dollars convertis en euros
 (2) Résultats sur 12 mois, à fin déc. 2006
 (3) Résultats sur 12 mois à fin sept. 2006

idé / Source : sociétés / Photos : Bloomberg et DR

Avis des responsables nationaux et négociateurs

*Ils ont
donné
un avis
mais seul
le votre
compte !*



A l'issue des négociations la CFDT a réuni ses responsables nationaux et ses négociateurs pour analyser les propositions de la direction, confronter leurs positions et donner un avis sur la signature ou non de cet accord.

Ces délégués ont été élus par 200 militants représentant les 105 sections CFDT.

Issus de 16 magasins ils sont des salariés comme les autres avec les mêmes problèmes. Tous les métiers, toutes les formes de contrat, toutes les sociétés, toutes les anciennetés sont représentés. Ils gagnent 955,17 € net au niveau IIB à temps complet, 1009 € à temps partiel non choisi, 1034 € avec une ancienneté de 34 ans, 1432,64 € au niveau IIIv.

Tous savent ce qu'est un petit salaire, l'absence de carrière, des conditions de travail difficiles.

Ils se sont prononcés au vu des réponses de l'employeur à leurs demande et des informations en provenance des magasins depuis l'annonce des résultats.

La démarche CFDT de provoquer une intersyndicale, rassemblant toutes les organisations syndicales, pour obtenir une dernière augmentation a été jugée positive. Il faut continuer dans cette voie.

Ils ont jugé que l'équipe CFDT a bien préparé ces négociations et parfaitement exposée les souhaits et les conditions d'un accord.

Personne n'est totalement satisfait des propositions de la direction mais tous ont la certitude d'avoir été jusqu'au bout de la négociation.

Ils ont constaté que l'augmentation de salaire proposée était la plus forte depuis l'année 2000 et au dessus de l'inflation prévisible.

Ils ont apprécié le coup de pouce donné aux bas salaires et au fond de solidarité.

Ils ont obtenu la certitude que la prévoyance restera inchangée en

2007.

Ils ont une vue positive de la proposition de passage à temps complet des temps partiels mais ils savent qu'il faudra se mobiliser pour sa mise en oeuvre.

Ils ont regretté l'absence de mesures sociales immédiates. ils seront très attentifs que les mesures en tests ou renvoyés en négociation débouchent rapidement.

Sur le compte épargne temps et l'aide au passage à temps partiels pour les seniors ils jugent positives ces mesures mais constatent qu'elles ne concernent que peu de personne.

Ils ont pris leur position au regard de divers éléments comme la mobilisation dans les magasins, la position signataire des autres organisations syndicales, l'échec de l'action de la CGT le 9 mars, les négociations dans les autres sociétés, la situation inquiétante du capital de l'entreprise qui risque de demander la mobilisation de tous.

A partir de l'ensemble des données en leur possession la délégation CFDT donne un avis positif à la signature de l'accord 12 pour, 2 contre, 2 partagés.

Maintenant aux salariés de décider, ils ont toutes les données. leur avis prévaut tout autre avis.



AUGMENTATION DE LA GRILLE DE SALAIRE

L'exemple d'un niveau II (49% de l'effectif)

Année	Carrefour	Continent	C. 2001
2000	15901,35€		
2001	16240,64€	15042,07€	15042,07€
2002	16517,81€	15589,28€	15589,28€
2003	16806,48€	16295,59€	15355,33€
2004	17070,41€	16725,57€	15820,57€
2005	17376,18€	17227,24€	16371,92€
2006	17734,46€	17734,46€	17052,54€
2007	18119,06€	18119,06€	17603,65€

Salaire annuel
bru

Année	Carrefour	Continent	C. 2001
2000			
2001	339,29€		
2002	277,17€	547,21€	
2003	288,68€	706,31€	567,43€
2004	263,93€	429,98€	465,24€
2005	305,78€	501,67€	551,36€
2006	358,28€	507,22€	680,61€
2007	384,61€	384,61€	551,12€

Augmentation
de salaire

Année	Carrefour	Continent	C. 2001
2000			
2001	2,13%		
2002	1,71%	3,64%	
2003	1,75%	4,53%	3,84%
2004	1,57%	2,64%	3,03%
2005	1,79%	3,00%	3,49%
2006	2,06%	2,94%	4,16%
2007	2,17%	2,17%	3,23%

%
augmentation

De 2001 à 2007 (7ans)
un salarié niveau II
a été augmenté de

1878,42 euros

12 321,63 F

s'il est originaire de Carrefour

3076,99 euros

20 183,73 F

s'il est originaire de Continent

2561,58 euros

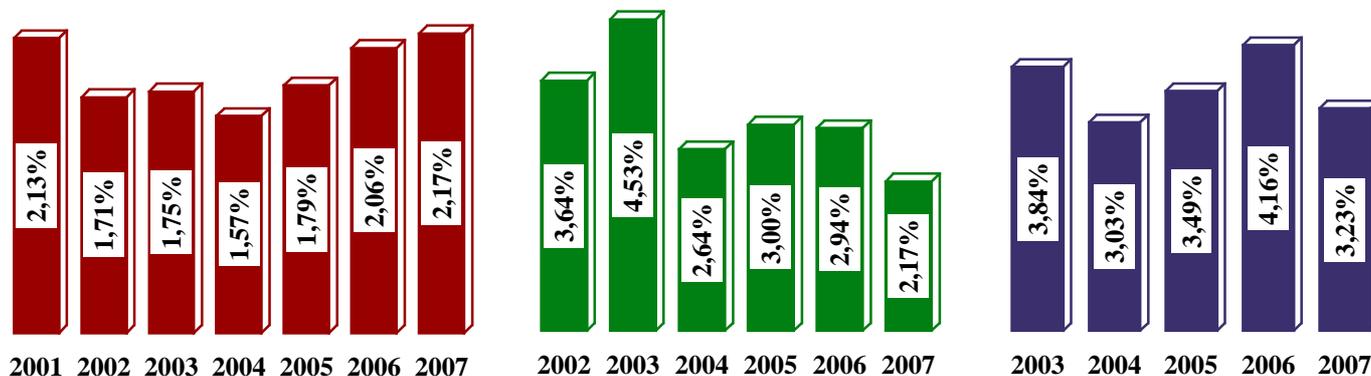
16 802,86 F

s'il est originaire de Continent 2001

A ces augmentations doivent être ajoutés l'intéressement, la participation et les avantages sociaux

Continent a bénéficié du rattrapage de la grille Carrefour de 2001 à 2005

Continent 2001 bénéficie du rattrapage de la grille Carrefour de 2005 à 2009

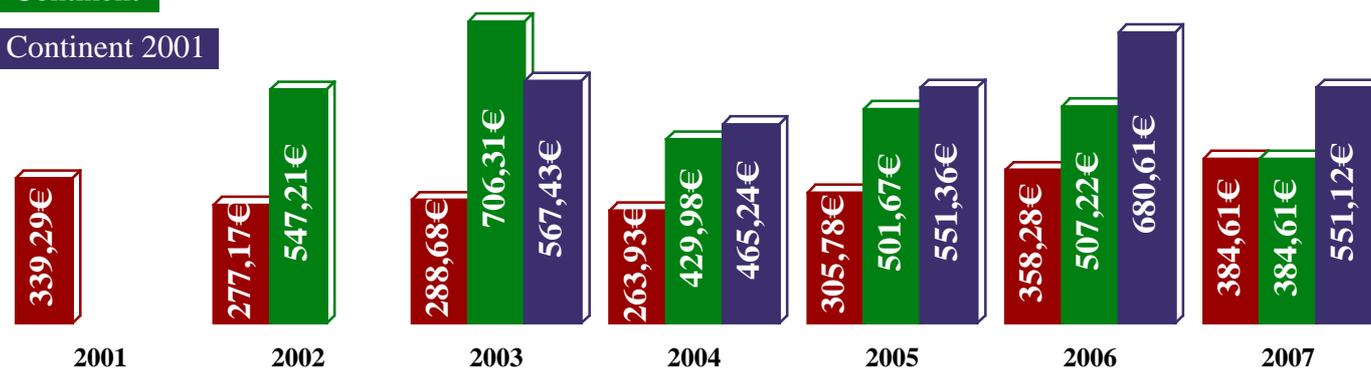


Carrefour

Augmentation annuelle de la grille de salaires niveau II

Continent

Continent 2001



A Nice TNL la CFDT dit toute la vérité !

Carrefour n'est pas la pire des entreprises, on connaît des salariés plus malheureux que nous.

Mais tout le monde n'est pas la 15ème entreprise du CAC 40 par ses bénéfices.

On constate que les 14 précédentes payent mieux leurs salariés

Alors évitons les excès de réclame !

Que l'entreprise propose une journée de l'emploi pourquoi pas l'idée est bonne, des millions de chômeurs cherchent du travail, des étudiants des jobs pour payer leurs études et les jeunes quelques contrats inventaire.

Puisque nous embauchons des milliers de personne chaque année proposons nos emplois.

Mais que l'entreprise profite de cette journée pour se faire une campagne promotionnelle visant à faire croire aux clients que tout va bien, que les salariés sont heureux, choyés par leur directeur là c'est nous prendre pour des "c... " !

Alors que des milliers de caissières à temps partiel attendent qu'on leur proposent quelques heures supplémentaires on a du mal à régir positivement.

Alors qu'on demande en vain une carrière on a du mal à lire "pour démarrer une carrière formidable".

Programmer cette journée le lendemain d'une négociation c'est de la provocation ou la certitude que les délégués occupés ailleurs ne réagiront pas.

La section de Nice TNL, elle, après avoir souhaité le mercredi la bienvenue à leur directeur général en visite des procédures "sécurité" et rappelé quelques "insécurité" a le vendredi 16 mars été à la rencontre des clients.

"La section CFDT de TNL a tracté aux clients les conditions de rémunération des salariés Carrefour pendant la journée porte ouverte de l'emploi, nous avons tracté un bulletin d'un salarié

ayant 13 années de service. Des clients ont été scandalisé par le montant du salaire. Le patron était très mal et gêné par cette action. Nice matin a publié un article."

Rien d'excessif ils ont distribué le bulletin de salaire d'un employé niveau IIB à temps complet avec 13 ans d'ancienneté 997,24 euros par mois et pour faire bonne mesure ils ont ajouté la copie du ticket restaurant (3,05 euros).

Rien de mensonger ils n'ont même pas précisé que tout le monde n'a pas de ticket restaurant, pas diffusé le salaire d'une temps partiel alors que les embauches à temps complets sont rares.

Une réalité si banale que quelques candidats à la présidentielle qui parlent de travail devrait s'informer avant de dire n'importe quoi. Le travail n'enrichit pas, on peut être salarié à temps complet et pauvre !

De nombreuses sections nous ont adressé des copies d'articles de journaux scandalisés par certains propos.

Un peu de mesure messieurs les employeurs, la méthode Coué ne prend pas !

Si nous voulons bien reconnaître que l'augmentation 2007 est au dessus des normes de la distribution, nous sommes bien loin d'une carrière formidable.

Un peu moins de réclame, un peu plus de réalisme et d'écoute ! un peu plus de social !

emploi Opération séduction et recrutement, hier, à Carrefour TNL

Le point d'accueil de portes ouvertes de l'emploi » installé hier dans les allées du centre commercial Carrefour TNL, a été littéralement pris d'assaut dès les premières heures. Et à midi plus d'une centaine de candidats à un job dans la société avait déjà rempli un dossier ou déposé leur curriculum vitae. En cette journée du 16 mars les magasins Carrefour du Pays Nîçois, lançaient en effet une vaste opération de séduction, en partenariat avec l'ANPE, pour présenter leurs métiers et leurs atouts en tant qu'employeurs majeurs dans leur ville¹⁰. Cet événement de proximité concernant les 218 magasins en France était destiné à servir l'objectif

de recrutement de 9000 CDI et de 3000 apprentis en 2007. Le Centre de Nice TNL recrutait à lui seul ce jour-là 25 personnes tous types d'emplois confondus (10 jobs d'été, 6 contrats de professionnalisation, 4 contrats à temps partiels, 3 CDD, 2 contrats d'apprentissage). Tout au long de cette journée, les collaborateurs du magasin se sont relayés pour accueillir et faire connaître la diversité des métiers de la grande distribution aux nombreux candidats qui se sont présentés jusqu'à 20 heures au point d'accueil. Certains d'entre eux, au profil cadre, ont même pu à cette occasion, obtenir un rendez-vous pour un entretien



Les animateurs de cette journée ont également évoqué la formation, l'évolution de carrière, la rémunération ou encore les promotions internes au sein de l'entreprise. (Photo Cyril Doderigny)

flash avec un responsable du magasin.

(1) Cette opération a suscité la réaction de certains salariés CFDT qui manifestaient au même moment à l'extérieur du magasin pour dénon-

cer une dégradation des conditions de travail au sein de l'entreprise. Ces mauvaises conditions étant, selon ce syndicat, à l'origine de nombreuses démissions et par extension de l'impérieuse nécessité de recrutement.

Derrière la caisse, elles ont le sourire

A l'occasion de la Journée internationale des femmes, rencontre avec Ghislaine et Sonia, hôtesses de caisse. Un métier encore peu prisé par les hommes.

Les Melloisins connaissent bien son visage et pour cause: Ghislaine, 42 ans, travaille depuis vingt-deux ans derrière l'une des caisses du magasin Carrefour, ex-Continant. «Je suis mariée avec le bâtiment», plaisante cette dernière. Son métier, elle en est fière, même si ça n'a pas toujours été facile de supporter la mauvaise humeur de quelques clients ou les remarques déplacées de clients: «Si tu ne travailles pas, tu finiras comme elle».

«Au début, ça m'est arrivé de quitter ma caisse en larmes, se souvient Ghislaine. Aujourd'hui, j'ai appris à prendre du recul, à me blinder. Je suis moins timide, j'ose répliquer». Pour elle, hôtesses de caisse (on ne dit plus caissières depuis longtemps...), c'est un métier comme un autre: «Je sais qu'il souffre d'une mauvaise image et qu'il est beaucoup plus glorieux de dire qu'on est hôtesses de l'air... Mais les gens parlent, sans connaître notre quotidien. Moi, je ne me plains pas. J'ai réussi à concilier l'éducation de mes deux enfants et mon travail. Et j'aime ce métier, car j'aime les gens. Certains clients choisissent invariablement ma caisse, même s'il y a la queue».



«Derrière ma caisse, je vois les enfants grandir, les personnes évoluer, raconte Ghislaine (debout). Je nous suis fieres amicaux avec certains clients. C'est ce que j'aime dans ce métier: la rencontre avec les gens».

Après avoir abandonné ses études, elle a sauté sur l'occasion lorsque Carrefour lui a proposé de l'embaucher en CDI. Il y a quelques mois, elle trouve que cette «tobe» présente de nombreux avantages: «Trente mois et demi de salaire, les primes et surtout les horaires en lot». Il s'agit d'une nouvelle façon d'organiser le planning des hô-

tesses de caisse. Le site m'aurait été le premier, en Bretagne, à l'acquiescer. Avant, l'emploi du temps tombait comme un couperet, explique Ghislaine. Aujourd'hui, nous organisons nous-même notre temps de travail».

«Comme les 58 autres hôtesses du magasin (dont un homme), Ghislaine et Sonia sont très satis-

Hélène PERRAULDEAU

Brice a été embauché le
25 juin 2001
au magasin d'Hérouville
à temps complet

Le 1er janvier 2007, **Brice**
travaille en qualité
d'équipier de vente
niveau **IB**.

Son salaire mensuel brut est

Salaire mensuel de base	1216,30€
Forfait pause de 5%	60,91€
Indemnités compensatrice	0,00€
Heure d'info. syndicale	8,42€

1285,63 euros

(8433,18F)

Son salaire net mensuel
est de

1004,78 euros

(6590,92 F)

Sur cette somme il cotise pour
la prévoyance maladie, chirurgie
maternité 39,69 euros et
incapacité, invalidité, décès
10,79 euros

Il touche en ce mois
de mars 2007

954,30 euros
net

(6259,80 F)

8997 personnes sont
au niveau I
(13% de l'effectif)

29,3% de l'effectif est
à temps partiel

JOURNÉE DE L'EMPLOI



POUR DÉMARRER
UNE CARRIÈRE FORMIDABLE

Vendredi 16 mars
dans nos magasins Carrefour

Carrefour, en partenariat avec
l'ANPE, vous invite à la première
JOURNÉE DE L'EMPLOI

Avec une ancienneté d'au
moins 6 mois puis que se soit
1 an, 10 ans ou 30 ans

L'employé à temps complet
au bas de l'échelle (niveau
IB) gagne

954,30 €

(6259,80 F)

L'employé à temps complet
en haut de l'échelle (niveau
IVB) gagne

1194,35 €

(7834,42 F)

une différence
de salaire de

240,05 €

(1574,62 F)

Quelle chance d'évoluer
chez Carrefour ?

Une évolution au bon vou-
loir de l'employeur.

Une évolution financière
minime.

Toute sa vie au même ni-
veau, aucune formation di-
plomante.

Une carrière formidable
chez Carrefour ?

Bernard a été embauché le
12 octobre 2006
au magasin de Chartres
à temps complet

Le 1er janvier 2007, **Bernard**
travaille en qualité
d'animateur de vente
niveau **IVB**.

Son salaire mensuel brut est

Salaire mensuel de base	1510,42€
Forfait pause de 5%	75,74€
Indemnités compensatrice	0,00€
Heure d'info. syndicale	9,96€

1596,12 euros

(10469,86 F)

Son salaire net mensuel
est de

1247,44 euros

(8182,67 F)

Sur cette somme il cotise pour
la prévoyance maladie, chirurgie
maternité 39,69 euros et
incapacité, invalidité, décès
13,40 euros

Il touche en ce mois
de mars 2007

1194,35 euros
net

(7834,42 F)

2948 personnes sont
au niveau IV
(4,2% de l'effectif)

6,7% de l'effectif est
à durée déterminée

La transparence ça paye !!

Les salaires des employés chez Carrefour sont très bas quelque se soit le niveau ou l'ancienneté.

Les promotions sont inexistantes

Les plus au salaire sont en régression

Les augmentations qui depuis 2 ans sont au dessus de l'inflation ne peuvent cacher les bas salaires.

Les loyers augmentent et les riches sont de plus en plus riches.

Et se sont eux qui nous disent que nous gagnons trop !!

A l'occasion des négociations salariales la CFDT a demandé aux salariés de lui transmettre leur fiche de salaire du mois de décembre 2006.

200 salariés de tous niveaux en provenance de 40 magasins différents ont joué le jeu avec comme motivation:

- casser le secret du bulletin de salaire

- faire une analyse des salaires réels de l'entreprise.

Pour la première fois la CFDT a entre ses mains un nombre suffisant de bulletin pour se faire une opinion sur la réalité des salaires.

La différence des salaire chez Carrefour provient exclusivement de **l'indemnité compensatrice** qui ne concerne que les salariés présent dans l'entreprise avant 1999 ou les magasins qui ont intégré l'entreprise après cette date.

Chez Carrefour "origine" il n'est pas rare de trouver des indemnités allant jusqu'à 500 euros (3279 F) brut par mois.

Chez Continent comme chez Charreton l'indemnité est beaucoup plus faible avoisinant les 50 à 60 euros (328 à 394 F)

Vous trouverez ci-joint quelques exemples (nous avons conservé l'anonymat de chacun).

Un seul constat les salaires des employés chez Carrefour sont très bas quelque se soit le niveau ou l'ancienneté.

Il n'est pas rare de trouver des salariés avec 30 ans d'ancienneté gagnant le salaire de la grille, c'est à dire le même salaire qu'un nouvel embauché.

Peu de promotion; on entre caissière chez Carrefour, le jour de sa retraite on ressort caissière.

Si depuis 2 ans la grille de salaire évolue de façon satisfaisante par rapport à l'inflation il n'en reste pas moins que les salaires de la distribution sont très faibles, qu'il n'y a aucune possibilités d'obtenir une évolution de carrière,

20 431 salariés sont à temps partiel dont au moins 40% n'ont pas choisi d'avoir un contrat à temps réduit.

Les plus au salaire ne jouent plus leur rôle.

Si depuis 2006 l'intéressement a évolué positivement dans le même temps la participation baisse et annule cette hausse.

Les compléments de revenu que sont la remise sur achat, le chèque déjeuner, la participation de l'employeur à la prévoyance ou au logement, la prime de transport, les abondements à l'épargne salariale n'évoluent plus, certains même régressent.

L'employeur refuse de mettre en place le chèque vacance ou le chèque transport.

Refus de distribuer des actions gratuites (alors que les dirigeants s'en offrent sans retenue).

Le salarié de la distribution quelque soit son niveau et son ancienneté reste un salarié mal payé dans une entreprise en bonne santé financière et aujourd'hui des financiers lorgnent sur notre cassette.

Pour eux, pas pour nous !

34 100 personnes (49% de l'effectif) **sont au niveau IIB chez Carrefour**

Brigitte a été embauchée le
08 juin 1972
au magasin de Vannes
un ancien Continent
à temps complet

Le 1er janvier 2007, 35 ans plus tard, Brigitte travaille toujours au magasin de Vannes aujourd'hui Carrefour en qualité **d'assistante caisse niveau IIB.**

Son salaire mensuel brut est

Salaire mensuel de base	1263,41€
Forfait pause de 5%	63,17€
Indemnités compensatrice	54,96€
Heure d'info. syndicale	8,33€

1389,87 euros
(9116,95 F)

Son salaire net mensuel est de

1086,25 euros
(7125,33 F)

Sur cette somme elle cotise pour la prévoyance maladie, chirurgie maternité 39,69 euros et incapacité, invalidité, décès 11,67 euros

Elle touche en ce mois de janvier 2007

1034,89 euros net
(6788,43 F)

35 ans de maison est un salaire net de 1034 euros quelle carrière !

Béatrice a été embauchée le
23 juin 2003
au magasin d'Angers
un ancien Euromarché
à temps complet

Le 1er janvier 2007, 4 ans plus tard, **Béatrice** travaille toujours au magasin d'Angers Gd Maine devenu Carrefour en qualité **d'assistante caisse niveau IIB.**

Son salaire mensuel brut est

Salaire mensuel de base	1263,41€
Forfait pause de 5%	63,17€
Indemnités compensatrice	0,00€
Heure d'info. syndicale	8,33€

1334,91 euros
(8756,44 F)

Son salaire net mensuel est de

1043,29 euros
(6843,53 F)

Sur cette somme elle cotise pour la prévoyance maladie, chirurgie maternité 39,69 euros et incapacité, invalidité, décès 11,21 euros

Elle touche en ce mois de janvier 2007

992,39 euros net
(6509,65 F)

Un salaire net à temps complet à moins de 1000 euros est-ce normal ?

Bénédicte a été embauchée le
13 octobre 2006
au magasin de Etampes
un Carrefour
à temps partiel 30 h

Le 1er janvier 2007, **Bénédicte** travaille toujours au magasin d'Etampes en qualité **d'assistante caisse niveau IIB.**

Son salaire mensuel brut est

Salaire mensuel de base	1082,90€
Forfait pause de 5%	54,15€
Indemnités compensatrice	0,00€
Heure d'info. syndicale	8,33€

1145,38 euros
(7513,20 F)

Son salaire net mensuel est de

895,17 euros
(5871,93 F)

Sur cette somme elle cotise pour la prévoyance maladie, chirurgie maternité 39,69 euros et incapacité, invalidité, décès 9,62 euros

Elle touche en ce mois de janvier 2007

845,86 euros net
(5548,48 F)

Elle voudrait travailler plus pour gagner plus. On ne lui propose rien d'autres

16 434 personnes (23,6% de l'effectif) **sont au niveau IIIB chez Carrefour**

Pascal a été embauché le
28 mars 1972
au magasin de **Paimpol**
un ancien Chareton
à temps complet

Le 1er janvier 2007, 35 ans après
Pascal travaille en qualité de
conseiller de vente
niveau III B.

Son salaire mensuel brut est

Salaires mensuel de base	1348,35€
Forfait pause de 5%	67,42€
Indemnités compensatrice	401,47€
Heure d'info. syndicale	8,89€

1826,13 euros
(11978,63 F)

Son salaire net mensuel
est de

1427,21 euros
(9361,88 F)

Sur cette somme il cotise pour
la prévoyance maladie, chirurgie
maternité 39,69 euros et
incapacité, invalidité, décès
15,34 euros

Il touche en ce mois
de janvier 2007

1372,21 euros
net
(9001,11 F)

Pauline a été embauchée le
01 janvier 1985
au magasin de **Gruchet**
un ancien Continent
à temps complet

Le 1er janvier 2007, 22 ans
après **Pauline** travaille en
qualité de **conseiller service**
niveau III B.

Son salaire mensuel brut est

Salaires mensuel de base	1348,35€
Forfait pause de 5%	67,42€
Indemnités compensatrice	0,00€
Heure d'info. syndicale	8,89€

1424,66 euros
(9345,16 F)

Son salaire net mensuel
est de

1113,44 euros
(7303,69 F)

Sur cette somme elle cotise
pour la prévoyance maladie,
chirurgie maternité 39,69 eu-
ros et incapacité, invalidité,
décès 11,98 euros

Elle touche en ce mois
de janvier 2007

1061,77 euros
net
(6964,75 F)

Pierre a été embauché le
20 avril 1998
au magasin de **Portet**
un Carrefour Sogara
à temps complet

Le 1er janvier 2007, 9 ans
après **Pierre** travaille en qua-
lité de **conseiller service**
niveau III B.

Son salaire mensuel brut est

Salaires mensuel de base	1348,35€
Forfait pause de 5%	67,42€
Indemnités compensatrice	29,83€
Heure d'info. syndicale	8,89€

1454,49 euros
(9540,83 F)

Son salaire net mensuel
est de

1136,75 euros
(7456,59 F)

Sur cette somme il cotise pour
la prévoyance maladie, chirurgie
maternité 39,69 euros et
incapacité, invalidité, décès
12,21 euros

Il touche en ce mois
de janvier 2007

1084,85 euros
net
(7116,15 F)

**Trois métiers différents, le même niveau,
des ancienneté différentes, des magasins différents
des rachats, des fusions, des partenaires**

**Aucune logique dans ces salaires
à cause de l'indemnité compensatrice**

22 ans de carrière ou 6 mois d'embauche = le même salaire !

*Choisissez
votre pro-
chain lieu de
vacances
pour les pro-
chains
congés, il y a
toujours une
section
CFDT !*

*Heureuse-
ment vu les
difficultés
pour que nos
droits aux
congés soient
respectés .*

Dernière minute:

**On boira le
champagne à
Chalons en
Champagne**

**Aux élections du
16 mars la CFDT
conserve la majori-
té des voix et
des sièges (17 sur
24)**

**63,2% des voix
face à FO .**

**Les résultats sont
là.**



Il doit n'en rester qu'un !

Cette information nous vient de Marseille et on se dit attention à la galéjade*.

Donc on nous informe que dans ce magasin 6 organisations syndicales sont présentes: CFDT, CGT, FO, CFTC, CAT, CGC soit le panel complet des organisations présentes chez Carrefour.

On s'étonne, habituellement on se contente de deux ou trois syndicats par établissement. Quand on nous explique que plusieurs de ces organisations ont été implantés successivement avec l'aide de la direction qui souffre de voir la CFDT majoritaire on se dit que ceci explique cela.

Le 13 mars 2007 les 600 salariés du magasin sont appelés aux urnes . 80% s'y précipitent au point qu'on se demande s'ils ne vont pas faire comme la Sartine*. Ils n'ont que l'embarras du choix et on s'attend à la multiplication non pas des sardines mais des élus.

Alors quand on nous annonce qu'avec plus de 60% des suffrages exprimés la CFDT emporte 20 sièges sur 22 dans un fief local CGT là notre méfiance revient. On les connaît les Marseillais !!

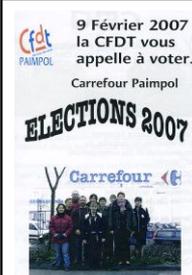
On a vérifié pas de galéjade à l'horizon à Marseille **Vitrolles**, puisque c'est de ce magasin qui s'agit, avec **Gd littoral, Bonneveine, Le Merlan** portent haut les valeurs de la CFDT.

Il y a des histoires marseillaises qu'on ne se lassoient pas d'écouter. Si on était pas majoritaire à Lyon La part Dieu on se laisserait bien aller et crier "Allez l'OM"*.

1) Terme pour désigner une façon exagérée et plaisante de raconter ou de peindre les choses.

2) La frégate « le Sartine », baptisée du nom du ministre de la Marine royale de l'époque, qui transportait des soldats français des accords d'échange de prisonniers en Inde. Endommagée par méprise par un navire britannique, s'est échouée dans la passe d'entrée le 19 mai 1780 paralysant un moment la circulation. Avec une légère déformation du nom - la sardine qui bouche le port - c'est devenu une galéjade classique.

3) OM-OL Match nul le 11 mars 1-1



La Paimpolaise

"Je serions bien mieux à mon aise, Devant un joli feu d'ajonc, A côté de la Paimpolaise, Qui m'attend au pays Breton." Qui ne connaît pas la chanson du marin rêvant de revoir sa Paimpolaise.

Au pays breton nous y sommes régulièrement invités histoire de boire un p'tit coup de chouchen*, Alors quand la section de **Paimpol** annonce 100% de sièges aux élections du 09 février et 85% de salariés adhérents à la CFDT on se dit tient le chouchen a du couler à flots .

Sûrement mais après les élections. 85% des salariés sont venus voter et la CFDT obtient 80% des voix et tous les sièges. Bon d'accord ils étaient les seuls candidats, FO que la direction avait implanté aux dernières élections à déjà disparu. Pas un Paimpolais, ce gars là, chez nous on ne perd pas !

"J'aime Paimpol et sa falaise Son église et son Grand Pardon J'aime surtout ma Paimpolaise Qui m'attend au pays Breton"

Au fait et **Guingamp** la soeur jumelle ? Pas de problème on est aussi majoritaire face à FO. Bon le score est plus serré mais attendez on vient d'arriver. A quand Guingamp face à l'OM !!

*Le chouchen (en breton chouchenn, chufere ou mez), aussi appelé "hydromel, est une boisson alcoolisée obtenue à partir de la fermentation du miel dans de l'eau (ou parfois du vin).

Les élus CFDT de Nice TNL souhaitent la bienvenue au directeur régional en "visite" ce mercredi 14 mars dans le magasin

"A l'heure des négociations nationales importantes, la CFDT vous rappelle que la paix sociale dans une entreprise c'est prendre en compte les besoins des salariés par une rémunération correcte, un management respectueux et de bonnes conditions de travail... en tant que cadre dirigeant

Ces questions sont aussi de votre responsabilité"

Lors des élections du 23 février 2007 la CFDT face à FO a emporté les 22 sièges.

Dans l'encadrement la CFDT présentait un candidat (7 voix). Le siège revient à un cadre sans étiquette.



Nous avons « accueilli » notre DR Frédéric Duranton ce matin, en lui remettant notre tract en main propre et en lui demandant d'être « sensible » à nos demandes. Il a juste pris le tract sans daigner nous répondre, notre Directeur semble très agacé et énervé par notre initiative, qui a été appréciée par les salariés.

Monsieur Duranton,

A l'occasion de votre venue, les élus CFDT souhaitent vous sensibiliser sur la réalité du travail quotidien des salariés à TNL.

Vous venez aujourd'hui, vérifier les points des procédures « Sécurité », dans ce domaine nous constatons que les salariés de notre magasin sont davantage confrontés à « l'Insécurité »...

Au Service Caisses: les hôtesses de caisses subissent tous les jours les incivilités et l'agressivité de certains clients. La responsable de Caisses, de manière quasi-systématique prend fait et cause pour ces clients peu respectueux, sans aucun soutien pour son personnel. Cette responsable à l'image de certains de vos cadres pratique un management inhumain surtout envers les employés les plus fragilisés.

Dans les rayons et arrières du magasin : l'insécurité est permanente à cause des conditions de travail rendues difficiles par la configuration du magasin, par le mauvais état et le manque de matériel, le stress et le découragement sont de plus en plus fréquents pour des salariés qui n'ont plus les moyens de faire tout ce qu'on leur demande.

Le « respect » chez Carrefour, n'est plus qu'une « affiche » dans un couloir.

L'employeur doit assurer la sécurité et la santé des salariés

Monsieur le Directeur Régional, vos visites sont sources de pressions supplémentaires de la part de l'encadrement, vos exigences sont certainement légitimes, mais les nôtres sont du domaine de l'urgence comme l'a déjà constaté par écrit l'Inspecteur du Travail au niveau : de la cour de réception, de la réserve **Textile, de la Boulangerie, des issues de secours,... entre autres.**

La discrimination indirecte

Une décision de la cour de cassation est intervenue en début d'année.

Elle risque de changer le paiement des journées d'absences qui aujourd'hui se fait chez Carrefour sur la base contrat sans tenir compte du nombre d'heure qui aurait dû être effectué ce jour là.

Une situation que les temps partiels connaissent bien !

La discrimination se cache parfois au détour d'un texte ou d'un accord "égalitaire".

Chez Carrefour de tout temps il a fallu se battre pour faire reconnaître les droits à l'égalité particulièrement pour les temps partiel .

Un arrêt de la cour de cassation sur la modulation relance le débat.

Des grandes batailles pour lutter contre la discrimination ont été menées par la CFDT chez Carrefour

Aujourd'hui les discriminations sont plus subtiles et peuvent parfois être l'objet de discussion.

Ainsi quand une salariée à temps partiel doit s'absenter pour un motif conventionnel (maladie, décès d'un proche, garde d'enfant) on lui compte son absence au prorata de son contrat de travail.

Elle à un contrat de 30 heure sa journée lui sera payée 6 heures. Importe peu que ce jour là elle aurait du faire 8 heures ou 2 heures dans le cadre par exemple de la modulation.

On y gagne parfois, on y perd souvent !

Depuis quelques mois la CFDT interpelle la direction générale sur un dossier précis qu'elle entend généraliser à tous les salariés.

A Gruchet le Valasse une salariée s'absente une journée pour un décès. Elle est payée 5 heures selon la base de son contrat alors que ce jour là elle devait travailler 7 heures. Les heures manquantes sont inscrites dans son compteur en négatif.

Ce cas n'est pas exceptionnel, depuis plusieurs années la CFDT a inscrit dans sa plate forme revendicative une demande pour faire cesser cette injustice:

"En cas d'absence (jours fériés, enfant malade etc) la rémunération doit être calculée en fonction des heures qui auraient dû être travaillées ce jour là et au minimum sur la base du contrat

de travail."

Pour les temps partiel le paiement (base contrat) tient compte des heures complémentaires moyennes effectuées dans les trois mois précédant l'événement.

A ce jour nous n'avons pas été entendu mais une décision de la cour de cassation risque de changer les choses.



Les directives européennes précisent la notion de discrimination indirecte "lorsqu'une disposition, un critère apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier".

Afin de vérifier qu'une différence de traitement appliquée par un employeur n'est pas arbitraire, la cour européenne de justice a précisé trois étapes que doit suivre un juge national :

1. vérifier qu'il s'agit d'un véritable besoin de l'entreprise,
2. que les moyens sont aptes à atteindre l'objectif poursuivi,
3. qu'ils soient en rapport avec ces objectifs (test Bilka*).



La régularisation annuelle des salariés en cas modulation.

En effet, en cas de modulation, un horaire moyen est établi, l'horaire réellement effectué est calculé en fin d'année. Une comparaison est effectuée.

Un salarié n'ayant pas suffisamment travaillé sera donc crédeur. Oui, mais quid de ses absences pour maladie ? n'y a-t-il pas discrimination indirecte des salariés en raison de leur état de santé ?

Une salariée absente pour maladie dans une entreprise pratiquant la modulation et le lissage des salaires se voit effectuer une retenue de 29 heures dans le cadre du bilan des heures effectué en fin d'années.

L'accord ARTT en vigueur dans son entreprise prévoyait une réduction du temps de travail à 35 heures sur une base annualisée avec modulation de la durée du travail entre 21 heures et 44 heures et un "lissage" des rémunérations sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de la modulation, soit 35 heures.

Contestant ce mode de calcul, la salariée estime que si elle avait été présente en cette période de haute activité, elle aurait effectué compte tenu des heures supplémentaires 38 h.

C'est donc sur la base des heures réellement effectuées par les salariés qu'il faudrait faire le décompte et non sur la base

moyenne selon son argumentation.

Argumentation rejetée par la cour d'appel pour laquelle : "c'est un temps de travail correspondant à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures qui doit être pris en compte en fin d'année pour procéder au décompte individuel du temps travaillé dans l'année et aux régularisations nécessaires".

La cour de cassation censure la cour d'appel pour n'avoir pas relevé qu'il s'agissait là d'une discrimination indirecte en raison de l'état de santé prohibée :

"Attendu cependant qu'il résulte des dispositions combinées des articles visés qu'un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur ne peuvent retenir, afin de régulariser la rémunération, indépendante des heures réellement effectuées chaque mois, du salarié en fin d'année, la durée hebdomadaire moyenne de la modulation, comme mode de décompte des jours d'absence pour maladie pendant la période de haute activité, une telle modalité de calcul constituant, malgré son caractère apparemment neutre, une mesure discriminatoire indirecte en raison de l'état de santé du salarié ;" (Cass.soc., 9 janvier 2007)

** C'est dans l'affaire BILKA du 13 mai 1986 que la CJCE a précisé comment le défendeur, doit se justifier pour établir la légitimité de sa décision, dans une affaire où les travailleurs à temps partiel n'avaient pas bénéficié des mêmes droits que ceux à temps plein, dans une entreprise. Au cours du procès, grâce au transfert de la preuve sur la défenderesse, il a pu être démontré que les salariés à temps partiel étaient majoritairement des femmes. Ainsi, au civil, il appartient au demandeur d'établir, non pas un but discriminant, mais les faits et les indices sur une apparence de discrimination. La charge de la preuve est ensuite transférée sur le défendeur*

Deux grandes batailles pour lutter contre la discrimination ont été menées par la CFDT chez Carrefour

En 1982 FO, CAT, CFTC, CGC et la direction signent un accord sur l'aménagement du temps de travail. Cet accord exclut les salariés à temps partiel du bénéfice des dispositions de réduction de temps de travail sans perte de salaire. Conséquence la rémunération des temps partiel n'est plus proportionnellement égale à celle des temps complet.

Après 5 ans de péripéties juridiques, la justice donne raison à la CFDT. En 1988 un rappel de salaire sur 6 ans (coût pour l'entreprise 1 milliard de francs) vient clore ce chapitre.

En 1985, de nouveau, FO, CFTC, CGC, CAT et la direction décident cette fois de ne pas accorder aux nouveaux magasins les éléments de rémunération des accords Carrefour.

Cette fois il n'y a aucune chance de gagner en justice, la CGT qui se réveille 10 ans plus tard et tente une action en justice à Lormont le constate à ces dépens.

La CFDT utilise donc l'action syndicale. C'est de cette époque le slogan « **Tout sous le même toit, tous les mêmes droits** ».

La CFDT, par son acharnement sur ce sujet, obtient en 1999 l'abolition de cet accord en 5 ans maximum. Il aura fallu attendre 18 ans (et qu'une majorité de magasins subissent cette discrimination) pour que les salariés Carrefour bénéficient des mêmes droits.

L'arrivée de nouvelles sociétés a remis ce slogan au goût du jour

L'arrêt que nous aimerions changer: Une différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise ne constitue pas en elle-même une discrimination !

La responsabilité des cadres

Philippe cadre à St Jean de Védas (Montpellier) 337 salariés vient de rejoindre la CFDT et présente une liste avec les employés.

Guy cadre à Antibes 821 salariés se présente ce mois ci aux élections sous l'étiquette CFDT

Nadine cadre au siège 1500 salariés a rejoint la CFDT en 2006

Thierry cadre à Nice TNL 821 salariés est délégué CFDT depuis 3 ans.

Jean-Paul cadre à Béziers est délégué depuis 2003

Didier cadre à Mt St Aignan 512 salariés est élu CFDT au CE depuis 2003

Dominique cadre à Orléans 279 salariés est déléguée syndicale CFDT depuis 11 ans

Pourquoi ne pas les rejoindre ?

Employés et cadres mêmes objectif: mieux vivre au travail

Les NAO cadres ont lieu le 27 mars 2007



La CFDT veut aider les cadres confrontés à un « dilemme de responsabilité »

Faut-il que j'arrête le chantier car une règle de sécurité n'est pas respectée ? » « Dois-je obéir à mon supérieur hiérarchique qui m'impose de prendre des libertés avec la déontologie ? »

Autant d'exemples de conflits de loyauté auxquels un cadre peut se trouver confronté au cours de sa carrière. Ils donnent « rarement lieu à contentieux », et se concluent « fréquemment par la négociation d'un licenciement pour motif personnel » lorsque le cadre refuse d'enfreindre les règles, regrette François Fayol, le secrétaire général de la CFDT-cadres.

Pour tenter d'éviter d'en arriver là, la centrale a lancé il y a dix jours un nouveau type de service baptisé « Dilem », qui sera expérimenté pendant deux ans.

Sa version la plus simple, accessible à tout internaute, propose une grille d'analyse pour aider le salarié à décider de la marche à suivre en cinq étapes, de la clarification des termes du problème pour aboutir au lancement d'une alerte professionnelle le cas échéant. Les adhérents de la CFDT-cadres, eux, ont désormais accès, via Internet aussi, à un service personnalisé dénommé « DilemPro2 », pendant deontologique de l'assistance juridique.

8 militants spécialement formés

La CFDT a choisi de compter sur ses propres forces. Interpellé par e-mail à une adresse dédiée à l'« aide au discernement », le syndicat s'engage à prendre contact avec le cadre cédétiste par téléphone dans les 7 jours, puis à organiser un rendez-vous avec un de ses 8 militants spécialement formés (3 permanents syndicaux et 5 cadres d'entreprise) représentant les principaux secteurs d'activité. « Si besoin, d'autres expertises, notamment techniques ou juridiques, pourront être mobilisées ».





**En attente de
votre décision**

Signature ou grève ?

La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !