

# L'Hyper !

N°241/07

11 juin 2007

26 pages

**Pour la transparenc  
Pour l'efficacité**



**Pour la confiance...**

**POUR GAGNER ENSEMBLE !!**



**Des Choix**

**Des Actes**



**Tout va très bien madame  
la Marquise, tout va très  
bien ...**

**GARDONS  
LES YEUX  
OUVERTS**



*plus belle  
la vie*



**Le Comité d'Organisation  
des Courses de la Liberté**

est ravi de vous accueillir  
pour le 20ème anniversaire  
et vous souhaite bon courage  
pour votre course



**Dimanche 17 juin**

*Mon papa  
c'est le plus  
fort !*

## Sommaire et indices

### ▼ Ouverture

Sommaire et indices **page 02**

Travailler plus pour gagner... **page 03**

### ▼ A l'affiche

Travailler plus, pour gagner plus **page 04**

### ▼ Caisses automatiques

Action SBAM du 1er juin **page 06**

### ▼ Dans les coulisses

Actualités syndicales **page 08**

Actions en justice **page 15**

Ras le bol à Quimper **page 16**

Ca se passe chez Carrefour **page 17**

### ▼ Emplois

Carrefour créateur d'emplois ? **page 19**

Où vont les SAV régionaux ? **page 20**

Départ en retraite à 55 ans **page 20**

### ▼ Négociations

Vendeurs produits et services **page 24**

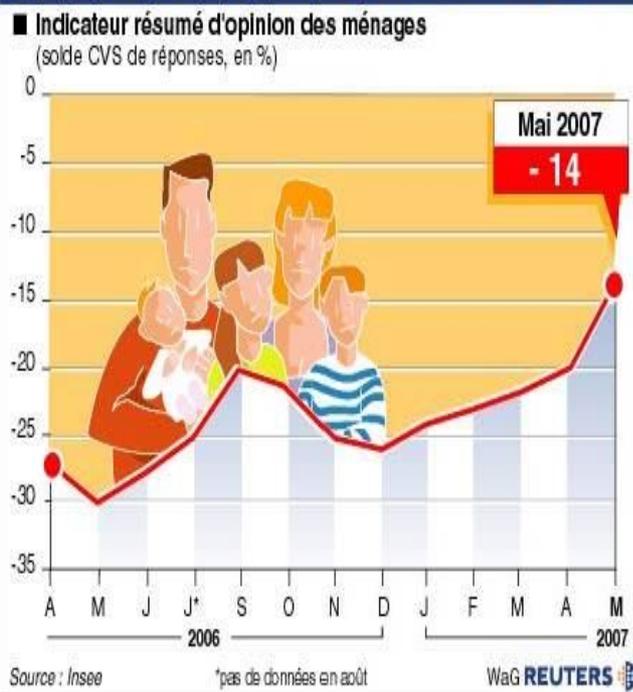
## EMPLOI

### BAISSE DU NOMBRE DE CHÔMEURS EN AVRIL



## INDICATEURS 2007

### AMÉLIORATION DU MORAL DES MÉNAGES EN MAI



### Emploi et fiscalité

#### Principaux points du projet de loi du gouvernement

#### Heures supplémentaires

Payées 25% de plus

Allègement des charges patronales et salariales

Exonération du revenu imposable à partir du 1<sup>er</sup> oct. 2007

#### Droits de succession

Suppression pour le conjoint ou le pacsé

Abattement de 150 000 euros sur les donations et successions (au lieu de 50 000)

#### Emprunts immobiliers

Crédit d'impôt égal à 20% des intérêts d'emprunt sur 5 ans (résidence principale)

#### Etudiants salariés

Exonération d'impôt pour les moins de 25 ans

#### Bouclier fiscal

50 % des revenus (au lieu de 60%)

#### ISF

Réduction de 50 000 euros si financement des PME

#### Grands patrons

Rémunérations différées des dirigeants d'entreprises cotées en fonction de leurs résultats

070607 AFP

**On en parle**

Amiens  
 Angers Gd maine  
 Anglet  
 Auteuil  
 Bègles  
 Brives  
 Brest  
 Chalons en  
 Champagne  
 Chamnord  
 Cherbourg  
 Epernay  
 Gruchet le Valas-  
 se  
 Hérouville  
 Lyon la part dieu  
 Nice lingostière  
 Marseille  
 Mondeville  
 Montesson  
 Orléans  
 Paimpol  
 Portet sur garon-  
 ne  
 Quimper  
 Reims Tinquieux  
 Rennes  
 Salanches  
 SAV Sud-Ouest  
 Segny  
 St Jean de luz  
 St Jean de vedas  
 Vannes

**Travailler plus pour gagner ... !****par Serge Corfa**

«Je veux réhabiliter la valeur du travail»  
 (N. Sarkozy le 6 mai 07)

Pour les libéraux, la cause est entendue. Les salaires sont bas, en raison de l'existence des 35 h. Supprimons les 35 h et nos concitoyens auront à nouveau des salaires corrects.

D'ailleurs si le salarié n'aime plus se rendre au travail et préfère buller c'est la faute des 35 h ! Il est temps d'abolir les 35 h pour rendre ses lettres de noblesses au travail.

Les 35 h ont été portées, défendues, soutenues par la CFDT Notre organisation implantée dans les entreprises, est en capacité de comprendre leur fonctionnement intrinsèque. Elle l'est tout autant que des députés ayant pour unique formation le droit ou la médecine et n'ayant jamais travaillé dans une entreprise.

Les 35 h ont créé 400 000 emplois directs et bien d'autres indirects par le développement du secteur des loisirs (sport, hôtellerie, tourisme, bricolage...). Les salariés y sont attachés

La France est, depuis les 35 h, le pays où les salariés ont la meilleure productivité du monde. Et la différence n'est pas mineure. Un Français produit en moyenne 20% de plus qu'un citoyen étasunien.

Ceux qui scandent ces slogans oublient les vrais facteurs de démotivation des salariés

- les licenciements et restructurations à répétition

- l'absence de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

- les évolutions de carrière ou de salaire à la tête du client,

- l'absence de formation professionnelle pour la plupart des salariés car elle est centrée sur ceux déjà qualifiés

- les mauvaises conditions de travail (postures, bruits, produits toxiques...)

- le stress

- les fonctionnements en flux tendu

- la répression (sanctions, répression syndicale..)

- le manque de respect envers les salariés

- les discriminations de toute nature (homme / femme, handicap, origine, ...) ...

La vraie question n'est pas « travailler plus » mais « être plus nombreux à travailler »

La France est première en chômage des jeunes et des plus de 55 ans. Faire travailler plus ceux qui ont déjà un boulot, c'est en priver ceux qui n'en ont pas ou qui n'en ont plus.

Il faut faire confiance aux partenaires sociaux, ancrés sur le terrain des entreprises, pour proposer des améliorations, suggérer de nouvelles activités, construire ensemble des entreprises où il fait bon travailler..

Les heures supplémentaires, ce sont des contraintes en plus pour les salariés. Les heures supplémentaires sont par définition en dehors des horaires habituels des salariés. Il va donc falloir gérer le travail plus tard le soir et le samedi matin... Des frais en plus, nourriture, trajets....

Chez Carrefour la modulation a depuis longtemps mis fin non seulement aux heures supplémentaires mais aussi aux heures complémentaires.

Les caissiers et caissières de supermarché aimeraient travailler plus que leurs 20 h hebdomadaire... jusqu'à présent, rien n'empêche leurs employeurs de le faire.

## Travailler plus, pour gagner plus ?

Gagner plus ?  
10% de salariés  
ont choisis de se  
faire payer leur  
semaine de RTT.

Pourquoi ?  
Combien  
gagnent-ils  
chaque mois ?  
Quel est leur  
contrat de base ?

*Revalorisons  
d'abord les  
contrats des  
temps partiels.*

*Tous les  
temps partiels  
qui le souhaitent  
doivent  
obtenir un  
contrat à  
temps complet.*

*Améliorons  
les bas salaires*

*Donnons la  
possibilités de  
se former et  
de progresser  
dans l'entreprise.*

*" Créer des emplois plutôt que donner des heures supplémentaires "*

**Jean-Luc Masset DRH Carrefour hypermarchés  
France**



Le directeur des ressources humaines des hypermarchés français Carrefour a indiqué jeudi que la priorité de l'enseigne de distribution était "la création d'emplois", plutôt que les heures supplémentaires pour ses salariés.

*"Aujourd'hui nous ne proposons que quelques heures supplémentaires, par exemple lors des fêtes de fin d'année. Nous sommes davantage dans le développement de l'emploi, en particulier des jeunes"*, a déclaré lors d'une

conférence de presse le DRH, Jean-Luc Masset, interrogé sur le projet du gouvernement de favoriser les heures supplémentaires en les exonérant de charges et d'impôts.

Depuis deux ans, les salariés des hypermarchés peuvent choisir de transformer une semaine de congés en temps travaillé. Environ 10% ont accepté d'emblée, a rappelé M. Masset.

Il existe aussi une "modulation annuelle" des horaires de travail, sur la base d'une variation hebdomadaire de plus ou moins six heures, "qui permet aux employés de personnaliser l'organisation de leur travail", fait valoir Carrefour.

"Le gouvernement veut globalement développer l'emploi et valoriser le travail: Carrefour est tout à fait dans cet axe. Il ne faut pas se focaliser sur une mesure", a précisé M. Masset.

**Un discours que la CFDT soutiendrait si nous ne connaissions pas la réalité de l'entreprise: manque de bras, contrats à temps partiels et petits salaires. Parlons moins et agissons !!**

### L'évolution des heures supplémentaires

Par salarié à temps complet, base 100 au 3<sup>e</sup> trimestre 1999



idé / Sources : DARES, Enquête ACEMO, Bruyère

### La composition de la durée du travail

En 2004	En heures
Durée annuelle effective tous salariés	1.531
Durée hebdomadaire habituelle tous salariés	36,1
Durée hebdomadaire habituelle annualisée tous salariés	1.879
Heures non travaillées pour congés et jours fériés, jours de RTT (par an)	- 270,4
Heures supplémentaires (par an)	10,7
Heures non travaillées pour congés maladie et maternité	- 701
Effet net des autres facteurs	- 18,0
Durée hebdomadaire habituelle des salariés à temps complets	38,9

## Les français sont-ils paresseux ?

Leur paresse est-elle la cause principale des difficultés rencontrées par le pays ?

### Pour le savoir, n'ayons pas peur: comparons-nous !

Selon le BLS (Bureau des Statistiques du Travail) un français qui occupe un emploi avait produit 71.900 dollars de richesse moyenne au cours de l'année 2005.

Dans le même temps un américain produisait 81.000 dollars de richesse, mais un anglais produisait 64.100 dollars, l'allemand 59.100 dollars et un japonais 56.300 dollars !

### Et les français travaillent pourtant moins non ?

Hé bien selon Eurostat, l'organisme statistique de l'Union, un salarié français travaille en moyenne 36,4 heures par semaine au troisième trimestre 2006 alors que la moyenne de l'ex-Union à 15 pays est de 36,1 heures par semaine ! O

On voit que les Anglais font 36,5 heures de travail hebdomadaires, soit 1/10 de plus que le Français, les Danois font, dont le pays est pourtant souvent cité comme un modèle social, font 34,6 heures hebdomadaires, les allemands, champions de l'exportation, 34,5 heures et les Néerlandais 29,8 heures par semaine.

Doit-on envier la Grèce avec ses 39,9 heures ou le Portugal avec 39,2 heures hebdomadaires ?

**La paresse des travailleurs Français n'est donc pas en cause, pas plus que le coût de leur travail.**

**Les difficultés viendraient-elles donc de la faible qualité de leurs dirigeants**

## Des heures sup pour Qui ?

Parler « heures supplémentaires » à du personnel de la grande distribution ou il existe un grand nombre de temps partiel non choisi et qui voudrait déjà bien travailler à temps plein est difficile à comprendre.

D'autre part, pour les entreprises moyennes ou grandes, dont la nôtre, on ne voit pas pourquoi les employeurs paieraient des heures supplémentaires, à 25% ( ?) alors qu'ils usent et abusent de la modulation qui leur permet de faire travailler leurs salariés plus de 35 h semaines pendant certaines semaines de l'année sans déboursier le moindre centime.

De plus, que ces heures ne soient pas soumises à « impôts sur le revenu » d'accord ... à condition de payer des impôts ce qui n'est pas le cas des petits salaires qui auraient besoins, éventuellement, de « travailler plus ».

Pour que les salariés « gagnent plus » il faudrait que les entreprises, dont la nôtre, commencent à rétribuer leurs salariés en fonction des résultats de l'entreprise, en ne pensant pas qu'à la distribution des dividendes aux actionnaires, et en faisant en sorte que les grilles de salaires, dont la nôtre, n'aient pas de niveaux en dessous du SMIC.

Les cadres, pour la plupart au forfait jours, pourront travailler encore plus, ils ne seront de toute façon pas payés plus.

## Les petits malins

A quoi va mener la défiscalisation des heures sup ? Choisissons une hypothèse.

Dans une brasserie 7 serveurs accomplissent chacun 35 h hebdomadaire. Si cette mesure devait être appliquée, le Directeur de cette brasserie aurait meilleur compte de licencié le septième serveur. Il lui resterait ainsi, 6 serveurs qui accompliraient chacun 35 h, auxquelles s'ajouteraient 6 heures sup, placées n'importe quand dans la semaine, au bon vouloir du patron. Mais le compte est bon !

Tout le monde est gagnant, enfin presque ! Car il y a quand même une personne désormais au chômage et des salariés qui passent 6 h de plus au travail (plus de fatigue, de stress).

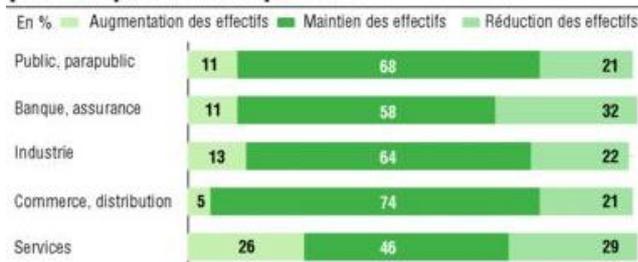
Les serveurs ne sont plus payé 35 h mais désormais 41 h hebdomadaire, sauf quand la charge de travail se réduit et que l'employeur baisse les heures sup. Les salariés gagnent au plus 6 h de salaires défiscalisés.

L'employeurs paye des heures supplémentaires, mais elles sont toutes défiscalisés également.

Les caisses sociales perdent 14% de recettes : 35 h non fiscalisées sur 245 h au total.

Bien sûr, cela ne se déroulera pas ainsi dans toutes les PME et TPE. N'empêche, la possibilité existe belle et bien !

### « Etes-vous plutôt dans une logique d'augmentation, de maintien ou de réduction des effectifs pour remplacer les départs ? »



\* Les Echos - Source : Cegos

*Carrefour annonce de nouveau déploiement sans en avoir informé le CCE.*

La CFDT poursuit sa campagne nationale contre la mise en place de caisses automatiques dans la grande distribution, dénonçant l'absence de négociations avec le patronat de la branche sur les conséquences de cette évolution pour l'emploi.

Pour la CFDT, la mise en place de caisses automatiques, "effectives aujourd'hui dans environ 15% des hypermarchés et 25% des supermarchés, mettraient en péril d'ici quatre à cinq ans, avec leur généralisation, 50% des emplois de caissières, soit 85.000 postes dans la grande distribution".

La CFDT et son association de consommateurs, Asseco, a organisé quatre journées sur ce thème, les 17 février, 9 mars, 13 avril et le 1er juin.

### Gruchet le Valasse

Nous avons récolter environ 800 signatures.

### Anglet

Comme prévu nous avons fait signer la pétition SBAM aux clients, nous avons eu encore un très bon accueil, les clients venaient d'eux même signer notre pétition

Nous étions 9 sur le terrain, nous avons eu l'aide d'une adhérente CFDT de casino qui n'avait aucun mandat d'élu

Nous avons eu FR3, sud ouest et radio France bleue

### Vannes

Résultats de l'opération: 1232 signatures



Vannes

**Arnaud DEBART**, Directeur du magasin de Vannes, est nommé Directeur National Caisses au sein de la Direction Ressources Humaines.

## Carrefour s'exprime sur les caisses automatiques

Au sujet des caisses automatiques, qui inquiètent les organisations syndicales, Jean-Luc Masset DRH Carrefour hypermarché lors d'une conférence de presse a estimé qu'il n'y avait "pas de précipitation" chez Carrefour et "pas de raison de dramatiser".

Sur les 10.000 caisses que comptent les hypermarchés, 138 sont des caisses automatiques, par lesquelles le client scanne lui-même ses achats, réparties dans 23 magasins. "Cela n'a pas supprimé d'emplois" parmi les quelque 20.000 caissières, a-t-il souligné.

Durant le 1er semestre 2007, il n'y a pas eu de déploiement de nouvelles caisses automatiques mais "nous continuerons leur développement progressif".

"C'est une proposition complémentaire au client, qui apprécie leur aspect ludique et de se sentir autonome. Le passage en caisse n'est pas plus rapide en réalité", selon M. Masset.

### Pétition contre les caisses automatiques



La CFDT assure avoir été bien comprise des clients du Carrefour de Mondéville 2, hier.

« Notre but est de limiter les caisses automatiques à l'avenir. Nous sommes réalistes, nous savons que nous ne pouvons les empêcher complètement. » Pour Nadine Tillaut, secrétaire CFDT pour la Basse-Normandie et déléguée syndical du Carrefour de Mondéville 2, faire signer une pétition aux clients avec une vingtaine de ses collègues devrait « faire prendre conscience

au public, comme aux différentes directions, qu'il faut aussi penser à l'avenir des hôtesses de caisses et aux clients qui ne peuvent payer par carte bleue. Sans oublier l'importance du relationnel dans cette histoire. »

Cette action, qui s'inscrivait dans une démarche nationale, a reçu, sur le site de Mondéville 2 850 signatures

## Chamnord

Nous avons fait signer la pétition auprès des clients et des employés qui ont très bien perçu la chose, nous avons récolté en deux heures de temps 502 signatures

Pas eu de souci avec la Direction.

Un article doit suivre dans le Dauphiné

## Cherbourg

Nous avons fait 230 signatures pour la pétition avec 3 journaux et 1 radio.

Complète adhésion des clients a savoir que le Leclerc qui s'est agrandi près de chez nous devrait avoir 4 caisses automatiques

## Lyon la Part Dieu

650 signatures et une prise de conscience de nos clients..

Passer une caisse avec caissière, passer a un péage avec caissier, passer a un guichet plutôt qu'une borne automatique, cela devient un acte civique... de sauvegarde de nos emplois....

Pensons y....

## Aix les Miles

Forte participation 30 salariés environ venus des magasins voisin grand littoral, Le Merlan et Vitrolles mais aussi des sections Casino ainsi que les camarades des casinos du groupe Partouche

## Branche

**Grande distribution : une décision quant à une gestion prévisionnelle des emplois interviendra fin 2007**

La décision de mettre ou non en place un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la grande distribution interviendra "en fin d'année", a déclaré jeudi Jérôme Bédier, président de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD).

"La dernière réunion, avec tous les syndicats, de l'étude prospective menée depuis 2006 sur les emplois dans la grande distribution aura lieu le 13 novembre. C'est à ce moment qu'une GPEC sera décidée ou non" a confié Jérôme Bédier.

Le 19 avril, Jérôme Bédier avait affirmé qu'il n'y aucune menace à court et moyen terme sur l'emploi dans ce secteur". "On crée chaque année entre 10.000 et 20.000 emplois, sauf en 2004 où on a connu une baisse de 0,09%, et nous souhaitons rester créateurs d'emplois", avait-il souligné.



## Mondeville



## Sallanches

## Actions dans les magasins Carrefour



## Marseille gd Littoral



## Brives



## Aix les miles



## Lyon la part dieu

*Si "Positif" le journal d'entreprise nous présente la vitrine de l'entreprise là où tout est paillette et où les salariés sourient, leurs lèvres sont heureuses dans leur travail*

*"L'hyper" lui présente l'envers du décor en plongeant les projecteurs dans les coulisses de l'entreprise.*

*Loin des sun-lights les gravures de mode s'écroulent !!*

*Jugez plutôt c'est comme ça chez Carrefour*

### Brest

**65 médaillés du travail et un discours de rêve !**

Une réception fort sympathique se tenait à l'auberge de Kéronvel, en Ploumoguer, où avait lieu la remise de la médaille du travail pour 65 salarié(e)s ayant entre 20 et plus de 30 ans d'ancienneté à l'hypermarché Carrefour de Brest.

En présence de Thierry Soler, directeur de cette structure commerciale, et de **Thierry Celton, secrétaire (CFDT) du comité d'entreprise** de l'enseigne, les récipiendaires sont venus recevoir leur médaille.

M. Soler, dans son allocution, a rappelé:

*"Cette médaille symbolise une fidèle collaboration avec notre magasin (...). Que vous soyez du secteur épicerie, bazar, caisse de réception, etc., vous avez choisi de mettre au service de nos clients votre savoir-faire, vos compétences, mais aussi votre dynamisme, votre sympathie et votre bonne humeur"*

### Nice lingostière

**Une vision réductrice et financière de l'handicap !**

Message de la direction (affichage)

Signé en 1999 et renouvelé en 2005, l'accord d'entreprise « Mission Handicap » est une véritable politique d'insertion et d'accompagnement des salariés handicapés

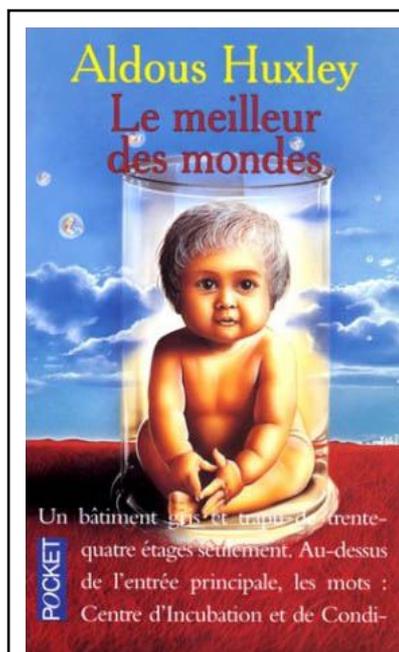
La Direction du Magasin Carrefour Nice Lingostière s'engage à vous payer l'équivalent d'une journée de travail pour vous permettre d'effectuer la démarche.

La Direction s'engage également à vous aider pour établir votre dossier.

Qui est concerné: Toute personne adulte âgée de 20 ans ou plus en situation de handicap souhaitant faire connaître son statut Vis-à-vis de l'employeur.

Quel est votre intérêt ? Accéder à des aides et conseils auprès d'organismes spécialisés Permettre de mettre en oeuvre des moyens financiers, techniques et humains sur le lieu de travail.

**Et l'intérêt de l'employeur ? tout simplement diminuer sa contribution! CQFD**



### Amiens

Chers (es) collègues,

Aujourd'hui encore, nous sommes dans l'obligation d'intervenir pour le service épicerie.

En effet, est-il normal que du Personnel pleure dans le magasin ? Cela arrive maintenant trop régulièrement pour plusieurs personnes fragilisées du fait d'un harcèlement moral volontaire par le chef du secteur depuis maintenant plusieurs mois.

Agressions verbales au lieu de mettre les moyens, il est bien plus simple d'être à la limite de l'insulte et de critiquer que de trouver des solutions.

Nous aussi, nous savons faire et dire : « **Dernier avertissement avant sanction plus grave** ».

La prochaine fois : « la grève », le jour où la Direction Générale viendra nous faire une petite visite de courtoisie.

**Monsieur le Directeur, nous espérons qu'un dialogue va s'ouvrir avec nos élus !**

Segny

Le SAV du magasin de Segny braqué !

Les antennes SAV sont souvent à l'extérieur des magasins et le personnel se trouve isolé attirant ainsi la "convoitise".

Samedi 02 juin à 9 h 30 deux personnes cagoulées ont braquées les deux salariés du SAV et se sont emparés du fond de caisse de 1700 euro.

Les salariés sont très choqués.



Epernay

Braquage à main armée à Carrefour : deux malfaiteurs interpellés

Jeudi 10 mai, vers 21 h 30, alors que l'hypermarché Carrefour était fermé au public, une équipe de neuf personnes avec le directeur était occupée à un réaménagement des rayons.

C'est à ce moment-là que des individus cagoulés et gantés, avec des armes de poing ont fait irruption.

Les malfrats ont forcé une porte à l'arrière du magasin, il semblerait que ce soit celle réservée à l'entrée du personnel. L'un a fait le guet à l'extérieur tandis que les trois autres montaient l'escalier. Les trois hommes armés ont intimé l'ordre au personnel sur place de se coucher par terre. Ils leur ont

confisqué leurs portables pour éviter toute tentative d'appeler les secours.

Tout s'est passé très vite. Mais l'agent de la sécurité de l'hypermarché a eu le temps de prévenir la police.

Une patrouille de trois fonctionnaires qui se trouvait à proximité du magasin a fait irruption, dans les minutes suivantes.

Les quatre hommes ont pris la fuite sans avoir le temps de rien emporter. Les fonctionnaires de police, rapidement rejoints par des renforts ont réussi à interpellé deux d'entre-eux. Il n'y a pas eu de blessé.

Une cellule psychologique a été mise en place dans l'hypermarché pour les employés braqués qui se sont rendus normalement à leur travail au lendemain de cette agression.

**le journal**

« Il nous faut travailler vite, même ne plus avoir de contact humain avec le client, avoir du rendement »

**Portrait**

**Viviane Dicharry, caissière de supermarché**

**EN TROIS MOTS**

**Née à Segny en 1961. Après un apprentissage dans la couture, elle travaille dans une chaîne de magasins et, depuis le 13 avril 2007, elle est caissière à Carrefour. Députée du personnel, déléguée syndicale CFDT et de multiples instances de représentation du personnel. Deux enfants, Jean-Marie et Céline de 20 et 22 ans.**

**Anglet**

**"Viviane Dicharry, Caissière de supermarché"**

**"Il nous faut travailler vite, même ne plus avoir de contact humain avec le client, avoir du rendement"**

Le journal du Pays Basque dans son édition du 5 mai consacre une page entière à Viviane Dicharry caissière et déléguée syndicale CFDT du Carrefour d'Anglet.

*"Pour être militant syndicaliste l'énergie, la conviction et l'obstination sont nécessaires, elle est faite de ce bois là tout en exprimant une passion pour son métier qu'elle défend bec et ongles dans sa dimension de communication sociale et de service indispensable"*

Dans son article le journaliste lui permet d'exprimer et d'expliquer la réalité du métier de caissière. Les contraintes, les petits salaires, les horaires imposés, les maladies professionnelles, l'absence de reconnaissance, le turn-over, l'arrivée des nouvelles technologies tout y passe.

Lors des différentes opérations que la CFDT a lancé auprès des clients nous avons constaté une profonde méconnaissance sur la réalité du travail des caisses et des métiers dans les hypermarchés.

La CFDT entend expliquer aux clients quelles contraintes supportent les salariés non pas pour leur permettre de bénéficier des meilleurs prix mais pour permettre à quelques personnes de s'enrichir. **Le partage des richesses voici notre réclamation première !**

**Laura CHAZARRE**





## Portet sur Garonne

### Carton rouge au manager métier du rayon petit et gros électro ménager EPCS

Se gausser d'avoir réussi à faire licencier 2 vendeuses du rayon, et colporter dans tout le magasin en jubilant qu'il en reste encore une à se débarrasser, est inacceptable de la part d'un chef de rayon.

Ce manager travaille depuis près de 20 ans sur le secteur EPCS, son plus grand plaisir a toujours été de dénigrer et rabaisser sournoisement ses équipes de vendeurs en se vantant d'avoir carte blanche.

Pourtant son manque de professionnalisme est aujourd'hui connu d'une majorité des employés de Portet ainsi que sa façon pitoyable de traiter le personnel

Nous ne pouvons plus aujourd'hui accepter ces faits. Il est temps que Carrefour France gère cette crise et prenne des mesures adaptées avant que ce mouvement de mécontentement général ne dégénère.

Affaire à suivre.....



## Hérouville

### La violence est de plus en plus le lot des caissières

### Une question qui devient "banale" au détour d'une réunion des délégués du personnel.

°Y a-t-il un manque de personnel au niveau de sécurité ? manque de soutien pour les caissières, intervention plus rapide ?

Nous déplorons qu'une caissière a pris une gifle par une cliente ? Ou se trouvait la personne de la sécurité en arrière caisse ?

**Réponse :** Il y a un seul gardien pour 40 caisses, mais je peux comprendre l'incompréhension sur la non intervention.

## Orléans

### Alerte à l'ammoniaque

Le vendredi 8 juin 2007 à 8 h 20 la direction Carrefour fait effectuer un nettoyage des sols avec 2 produits, dont de l'ammoniaque.

*Si l'ammoniaque n'est pas un produit dangereux, il est néanmoins important de noter que très volatile, le gaz libéré (l'ammoniac) est extrêmement irritant, et peut provoquer de vives douleurs. De plus, son mélange avec l'iode peut présenter des caractères explosifs.*

Une réaction chimique a lieu provoquant un nuage blanc sur une partie de la surface de vente, les réserves et l'étage.

La direction réagit en se contentant d'ouvrir les issues de secours du magasin. Aucune évacuation n'est ordonnée alors que l'air est irrespirable.

Les portes du magasin habituellement ouvertes au client à 8 h 30 le seront avec 20 minutes de retard, la situation redevenue normale.

Si à ce jour personne n'a signalé de maux de tête la situation aurait pu être grave personne ne semblant savoir gérer ce type de danger.

Une déléguée du CHSCT s'est fait rabrouée quand elle est intervenue.

Nous considérons que la sécurité du personnel n'a pas été assurée durant les émanations du produit dans l'atmosphère.

La CFDT a signalé ce fait aux autorités: CRAM, Inspecteur du travail, Médecin du travail.

La CRAM doit faire une enquête.

## Epernay

### Fuite de perchloréthylène à Carrefour Epernay : neuf intoxications

L'hypermarché Carrefour a été évacué le 22 mai en fin d'après-midi suite des vapeurs de perchloréthylène provenant de la blanchisserie. Neuf personnes intoxiquées ont été hospitalisées.

Le perchloréthylène est le principal solvant utilisé dans le nettoyage à sec.

**Faits divers**  
**Fuite de perchloréthylène à Carrefour/Epernay : neuf intoxications**

hypermarché évacué en fin d'après-midi suite des vapeurs de perchloréthylène provenant de la blanchisserie. Neuf personnes intoxiquées ont été hospitalisées.

Le perchloréthylène est le principal solvant utilisé dans le nettoyage à sec.

Dés l'alerte donnée, 25 pompiers se sont rendus sur les lieux. La clientèle et le personnel ont été évacués.

Neuf personnes intoxiquées essentiellement des caissières de Carrefour ou des employées de la galerie, ont été conduites au centre hospitalier d'Epernay

Une caissière précise: "la même chose est déjà arrivée en août dernier. Ça fait peur on avait fermé et le magasin avait été évacué."

## Saint Jean de Luz

### La série noire des accidents du travail poursuit son chemin

A 4 h 30 alors qu'il se rendait à son travail, un salarié de Carrefour Saint Jean de Luz (franchisé Guyenne et Gascogne) a eu un accident mortel non loin de son magasin.

Il avait 23 ans et il travaillait au rayon fruits et légumes, un camion frigorifique l'a heurté alors qu'il était en scooter. Blessé il a été transporté à l'hôpital où il est décédé peu de temps après son admission.

## Hyparlo

### Réunion paritaire restreinte sur l'harmonisation des statuts

La prochaine réunion paritaire restreinte portant sur l'harmonisation des statuts se tiendra le **Mardi 12 juin 2007**

A l'ordre du jour: Présentation des moyens attribués pour l'harmonisation des statuts, - Echanges sur la synthèse du comparatif des statuts collectifs.

## Portet sur Garonne

La CFDT demande au CHSCT d'enquêter sur le changement substantiel des horaires et des conditions de travail en vue de l'application de MG2 (Modèle Gagnant 2) sur le secteur EPCS et Mercure sur le secteur des produits frais.

En effet, ces modifications vont perturber les obligations familiales

## Brest

**Une réunion extraordinaire du CHSCT se réunira le 6 juin suite à une tentative de suicide, au rayon poissonnerie .**

**Enquête en cours**

Vous vous posez des questions sur les problèmes de santé et le remboursement par la sécurité sociale et la "mutuelle".

Vous êtes perdus dans les documents administratifs vous ignorez vos droits... des personnes compétentes peuvent vous répondre.

N'hésitez pas à demander aux différents organismes comme **l'Appgis** de se rendre dans vos magasins pour informer élus, délégués et salariés.

Le rôle de la CFDT c'est aussi de faire venir les institutions dans les magasins pour aider les salariés

## Lundi de Pentecôte

### Depuis la suppression du lundi de Pentecôte, en 2005, les salariés concernés travaillent plus, sans gagner plus.

La CFDT entend rappeler son opposition à cette mesure injuste et source d'inégalités. Conçue pour abonder le financement de la dépendance, cette mesure fait essentiellement reposer la solidarité sur la contribution des salariés.

La mise en œuvre dans la plus grande confusion de cette décision a creusé les inégalités entre les salarié. Pour certains, cette journée est prise en charge par l'employeur, d'autres peuvent poser un jour de congé ou une RTT, d'autres enfin sont dans l'obligation de travailler (41% des Français travailleront ce lundi de Pentecôte)

La CFDT est favorable à un financement solidaire de la dépendance sur l'ensemble des revenus. Elle demande pour cela la mise à plat des conditions de ce financement.

Le ministre du Travail, Xavier Bertrand, a promis, une "évaluation sans tabou avant l'été" du lundi de Pentecôte. "Je ne suis pas là pour vous dire que tout va bien", a expliqué Xavier Bertrand, "Nous allons avoir une évaluation, il y aura avant l'été, sous l'autorité du Premier ministre, une réunion avec les ministres concernés pour faire le point".

**La CFDT de Brest a manifesté le lundi de la Pentecôte, contre l'ouverture du Leclerc au centre-ville. Elle réclame plus de clarté concernant le travail les jours fériés.**

Tous les commerces de la région Brestoïse dont Carrefour sont restés fermés le lundi de Pentecôte. Cette décision fait suite à un accord entre les commerçants et les syndicats.

Le centre Leclerc n'ayant pas respecté cet engagement la CFDT a manifesté devant l'enseigne



La CFDT a distribué des tracts devant le Leclerc de la rue de Glasgow pour montrer son mécontentement aux passants.

impérieuses des employés.

Une perte de salaire pour les employés du PFT.

La station debout pour les vendeurs EPCS .....etc. etc.

Messieurs les responsables de Carrefour faire du chiffre c'est bien, mais préserver la santé, le salaire et la vie de famille des salariés est aussi important.

## Montesson

### Moins de guelte pour les vendeurs produits et services

Depuis quelques temps certains articles EPCS sont antivoltés et mis en vente en libre service ( GPS, Consoles, graveurs....)

Hors les vendeurs sont primés sur ces produits. La fréquentation du magasin n'est pas très importante en ce moment mais si en plus la prime diminue quelle va être leur salaire ?

On constate qu'il n'y a pas de problème d'investissement lorsqu'il s'agit d'acheter de nouveaux systèmes d'antivol.

Les clients pourront prendre le temps de se renseigner auprès des vendeurs au risque de leur faire manquer des ventes plus intéressantes et tout en sachant qu'ils ne sont pas contraints d'acheter via le vendeur.

Ils peuvent revenir prendre l'article en rayon et passer directement en caisse sans bon de vente !!

## SAV sud-Ouest

### Une question pertinente sur la modulation

En avril il a été présenté et soumis à consultation du CE le plan de Modulation avec des variantes +/- 4 heures. Ce plan a été validé.

Suite à la non signature de l'accord 2007 la modulation est redevenue +/- 6 heures

En réunion de comité la direction annonce que le plan n'est plus

valable et il précise que les heures au delà de 35 et jusqu'à 41 iront au compteur.

Raisonnement:

En principe, déjà la modulation n'existe que pour les semaines prévues dans le plan de modulation présenté en CE ceci pour chaque employés.

En dehors de ce plan, toutes les heures au delà de la 35 h sont considérées et payées comme heures supplémentaires.

Donc si le plan présenté en CE n'est plus valable toutes les heures au delà des 35 h doivent être rémunérées comme heures supplémentaires et le compteur de modulation n'a pas de raison d'être.

Bizarrement la direction n'a comme réponse que :de toute façon on n'a jamais appliqué le plan de modulation il y a toujours eu de la souplesse. Oui sauf que maintenant le slogan est "travailler plus pour gagner plus"

Quel magasins respecte le plan de modulation et paye les heures supplémentaires en dehors du plan de modulation et à partir de la 35 h ?

## Quimper

### Une question pour les impôts

Pour bénéficier de la prime pour l'emploi lors de votre déclaration aux impôts vous devez préciser soit que vous êtes à temps pleins, soit votre nombre d'heures payées dans l'année.

Dans les heures que Carrefour communique à chaque salarié le temps de pause n'est pas pris en compte.

Interrogé par un salarié le centre des impôts lui répond que les toutes heures rémunérées doivent être déclarées, sur les feuilles transmises aux salariés

Alors qu'en est-il du forfait pause qui n'apparaît pas sur la déclaration de Carrefour ? Quelle conséquence sur la prime pour l'emploi ?

## St Jean de Vedas

### La CFDT conteste les élections du CHSCT devant les tribunaux.

Alors que la CFDT a obtenu la majorité aux élections DP et CE elle n'obtient aucun élu au CHSCT.

La répartition des sièges doit se faire comme pour les autres élections à la proportionnelle. Beaucoup de directeur, quand ça les arrange, passent outre à cette règle de droit.

Nous ayons alerté la DRH sur ce mépris des règles de droit, en vain la CFDT est obligée de demander au tribunal de faire respecter le droit. On voit encore une fois les limites du discours de Carrefour !

Il est regrettable de constater que devant l'évidence la direction continue à bafouer les droits démocratiques.

Ce n'est pas la première fois et à chaque fois nous avons gagné.

Pour éviter tous litiges la CFDT a préparé un courrier type.

Monsieur le Directeur,

Les élus titulaires CFDT tiennent à vous faire savoir qu'il n'y a pas de consensus quand au mode de scrutin qui sera adopté lors des élections du CHSCT de Carrefour... du ...

Par conséquent, conformément aux dispositions légales, nous demandons que soit appliqué un **scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour.**

Nous demandons également que le vote se fasse à bulletin secret et sous enveloppe.

La liste CFDT est composée des candidats suivants ...

## Dijon Toison d'or

### La CGT conteste les élections du 25 mai

La CGT constate de nombreuses irrégularités dont la liste laisse effectivement perplexé.

## Villabé

**De grossières erreurs se sont produites lors de la déclaration des élus.**

Malgré les demandes des délégués la direction tardait à nous remettre les procès verbaux.

Après intervention auprès de la DRH et plusieurs heures d'attente les procès verbaux nous ont enfin été remis

La direction a été obligé de constater ses erreurs et le procès verbal a été rectifié conformément à la loi.

## Sanctions

**Le nouvel ordre social Carrefour est le bâton.**

Depuis quelques mois nous constatons un recrudescence des sanctions contre les salariés pour souven des "pécadilles".

Les délégués CFDT ne sont pas épargnés

## Sallanche

La salariée, 30 ans d'ancienneté, laisse passer un caddie dans lequel des voleurs avaient dissimulé des objets non payés. La direction décide de la licencier. Toutes les caissières se mobilisent.

La direction a abandonné la procédure de licenciement, et a infligé une mise à pied de trois jours. La CFDT conteste cette mise à pied devant les tribunaux.

La direction a modifié la procédure, les clients sont maintenant priés de présenter leurs cabas à la caisse.

## Bègles

L'inspection du travail a refusé le licenciement de notre délégué suppléant. Il travaillait à la vidéo surveillance et était accusé d'avoir eu une altercation avec un agent de sécurité extérieur. Ce dernier voulait pénétrer dans le local de surveillan-

ce sans autorisation.

Ce refus n'est pas une surprise les pièces en notre possession montraient que les témoignages étaient contradictoires.

Le soi disant agressé (à notre avis manipulé) avait déjà fait l'objet de plainte de la part de la clientèle. Plainte qui n'avait pas été portée à l'attention de la direction.

La direction refuse aujourd'hui de réintégrer notre collègue dans son poste d'origine.

## Auteuil

La section a devant elle un directeur compréhensible qui a compris qu'une "bêtise" devait être sanctionnée à la hauteur de la faute non intentionnelle.

Après avoir reçu les délégués et écoutés les divers éléments à décharge le directeur se contente d'un avertissement aux deux salariés concernés. Une sanction comprise par tous !

## Social

**Voici quelques éléments que la CFDT souhaiterait discuter avec la direction générale.**

Attendrons nous longtemps ?

### Temps partiel

Notre organisation souhaite que le test sur les temps partiels soient mis en place. Travailler plus pour gagner plus c'est ce que souhaitent les salariés à temps partiel.

### Egalité professionnelle

Nous sommes assez surpris de n'avoir aucune nouvelle de l'accord sur l'égalité hommes femmes dont nous avons souhaité une négociation plus approfondie et la prise en compte de la diversité

### Accident de travail

2 morts depuis le début de l'année. Des accidents qui n'auraient pas du se produire. Nous souhaitons la mise en place d'une campagne de

sensibilisation auprès du personnel. La commission santé et sécurité au travail doit être saisis dans ce sens.

### Prévoyance

Nous vous signalons que de plus en plus de salariés retraités nous interpellent sur la situation de leur prévoyance et son coût.

Nous vous rappelons que pour une retraitée caissière chez Carrefour c'est une retraite sécurité sociale de 621.95 euros + complémentaire 218.89 euros soit une retraite nette mensuel de 840.84€ pour 140€ mensuel de mutuelle pour un couple.

Un coût important et les retraités Carrefour se plaignent d'avoir une information à minima.

### Solidarité

Notre représentante à la commission nous informe que le fonds 2007 risque très vite de ne pas suffire vu l'afflux des demandes. De même de nombreux élus manquent d'information sur ce fond et constate un règlement trop lent des dossiers. Nous souhaitons que la direction provisionne une somme plus importante et que dans chaque comité d'entreprise un rappel des procédures soient effectuées.

### Logement

De nombreux délégués nous disent ne pas être informé de la possibilité de prise en charge par Carrefour d'une formation sur le logement. Nous souhaitons que dans chaque comité d'entreprise un rappel soient effectuées pour les sessions à venir

### Violence au travail

Des salariés retenu en otage, victime de violence une situation qui devient quotidienne. Nous n'entendons pas la direction sur les mesures qu'elle prend pour éviter ces situations. Nous souhaitons connaître les moyens mis en oeuvre devant le nombre d'agression que subissent les salariés Carrefour.



## Nice lingostière

### Une lettre pour erreur de caisse. La CFDT conteste la méthode

Plusieurs caissières ont été "sensibilisées" par lettre.

Des soit-disant écarts de caisse négatifs sont constatés en l'absence du salarié. La recette faite par la «Brinks» interdit tout contrôle de la part du salarié. Le doute profite alors à la direction.

Le rappel au manquement des obligations professionnelles restera dans le dossier des salariés. Il permet d'entretenir la peur du lendemain.

La CFDT invite chacun à répondre et contester les faits .

La CFDT a dénoncé cette façon d'agir à la direction, puis en réunion DP et a saisi l'inspecteur du travail.

### Lettre de la direction

Nous vous confirmons les termes de l'entretien que vous avez eu avec votre supérieur hiérarchique.

Le 07 Mai 2007, vous avez eu un écart de caisse négatif en espèces de 10€.

Nous souhaitons de votre part une plus grande vigilance pour que ce type d'incident ne se reproduise pas. Rendre une caisse juste et complète au jour le jour fait partie de vos obligations professionnelles.

Nous vous rappelons que nous sommes à votre disposition pour vous apporter toute la formation

complémentaire dont vous auriez besoin pour mener à bien votre mission.

### Réponse:

Monsieur le Directeur,

Je vous rappelle que ma vigilance et mon honnêteté ont toujours été ma priorité en 30 ans d'entreprise Carrefour. En effet, vous me reprochez un écart de caisse négatif d'un montant de 10€ en date du 7 mai 2007.

Connue vous le savez, la procédure caisse mise en place (recette faite par la Brinks) ne me permet pas de contrôler moi-même ma recette, donc impossibilité de sortir un ticket de caisse pour les espèces en fin de poste, comme cela est fait pour les chèques.

En conséquence, pour le fait que vous me reprochez, en tant que salarié de l'entreprise et élue du personnel « le doute profite au salarié », de plus il s'agit d'un contrôle établi sur la bonne foi d'un intervenant extérieur à l'entreprise en dehors de ma présence.

**Cécile Cloarec** vient de prendre ses fonctions de Directrice des ressources humaines groupe en remplacement d'Hervé Clerc'h qui prend en charge l'équipe Carrefour en Inde.



## Les courses de la liberté

### Une course endeuillée pour les salariés de Carrefour

Depuis plusieurs années Promodès puis Carrefour participent activement à l'organisation des Courses de la Liberté qui se déroulent à Caen.

Samedi 09 et Dimanche 10 juin 2007 les Courses de la Liberté fêtent leurs 20 ans d'existence avec les 11 000 participants des différentes épreuves organisées.

Chargé de souvenirs, le parcours symbolique du Marathon de la Liberté fut emprunté par les alliés lors du Débarquement en Normandie. Les coureurs sont ainsi invités à rendre hommage à ceux qui ont permis la Libération de l'Europe.

Dans de nombreux magasins pour permettre aux salariés du groupe d'y participer l'employeur prend en charge les inscriptions des salariés et les frais (transport, hébergement).

Comme de nombreux salariés du groupe **Patrice** cariste à l'entrepôt de **Luneville** (LCM) s'est inscrit pour participer à la course des 10 kms de ce dimanche. Ce sportif de 48 ans, père de plusieurs enfants, n'aura pas atteint la fin du parcours il est décédé victime d'une arrêt cardiaque.

Quand Guy Yareta patron des hypers leur a annoncé cette triste nouvelle l'émotion fut grande parmi les participants.

Que sa famille et ses amis trouvent ici l'expression de notre solidarité et celle de tous ses collègues.



## Paimpol et Guingamp

**Les prud'hommes des Côtes-d'Armor, en mai 2004, puis la cour d'appel de Rennes en septembre 2005, et enfin la Cour de cassation ont successivement approuvé la position des salariés.**

**Les temps de pause seront payés chez Carrefour  
Ce litige remonte au rachat de l'établissement Charton par Carrefour en 1999.**

**Les actions en justice se suivent et se ressemblent**

### Juin 2000

Des accords avaient été signés, faisant suite au rachat de Mammouth (société Chareton) par Carrefour en 1999. A compter de janvier 2001, « les salariés devaient bénéficier d'une indemnité différentielle (prime variable selon les cas) destinée à compenser des avantages auxquels ils n'auraient pas pu prétendre. Cette prime devait s'ajouter au salaire de base et suivre l'évolution de la rémunération. Or, «dès le mois de mars de la même année, pour certains cas, cette prime avait baissé, voire même, disparu au bout d'un an.

### La position de Carrefour

Carrefour indique que, « cette indemnité compensatrice avait été mise en place pour maintenir les salaires lors du rachat de la société Chareton par Carrefour. Les 64 salariés contestent les modalités d'évolution de cette indemnité compensatrice, alors que Carrefour n'a fait qu'appliquer et respecter l'accord d'entreprise signé en juin 2000 ». Dans cet accord, Carrefour dit s'être « engagé à ce que le niveau du statut social du magasin de Paimpol rattrape celui des hypermarchés globalement plus favorable que celui existant lors du rachat de la société Chareton »

### Novembre 2006

64 personnes réclament à l'entre-

prise le versement de l'indemnité compensatrice, attribuée lors d'accords applicables depuis janvier 2001.

31 avaient déjà instruit un dossier, en 2003, concernant un défaut de paiement de « pauses ». La justice avait donné raison aux salariés en première instance, et confirmé en appel (en 2004).

La défense de Carrefour a avancé le principe de « l'unicité de l'instance ». Autrement dit, ces salariés auraient dû demander le versement de l'indemnité compensatrice, lors du dépôt de la première plainte.

Pour ce qui concerne les 33 autres dossiers, l'avocat de l'entreprise a argumenté que « la prime devait être intégrée dans le salaire de base, sur les trois années 2000, 2001, 2002 ». « Une compensation assimilée à la rétribution des RTT », selon le syndicat.

*Actuellement, le dossier est en attente de la décision de la cour de cassation.*

### Mars 2007

#### Les temps de pause seront payés chez Carrefour

Dans un arrêt du 23 mars, la cour de cassation a donné raison à 37 salariés de l'hypermarché Carrefour de Paimpol, en litige avec leurs employeurs sur une question de rémunération des temps de pause. Ce litige remonte au rachat de l'établissement Charton par Carrefour en 1999. En 1996, la convention collective de la

profession avait institué un temps de pause payé de 3 minutes par heure effective de travail.

La direction et les salariés faisant une lecture différente de ce texte, les salariés réclamaient le paiement en sus des heures de travail de ce temps de pause réglementaire, équivalent à 5 % de leurs salaires.

Les arriérés de salaires cumulés que l'entreprise devra verser représentent 6.000 à 7.000 € par salarié.

### Mai 2007

#### Les prud'hommes donnent raison aux salariés.

Le tribunal des prud'hommes de Saint-Brieuc a condamné, l'enseigne Carrefour de Paimpol à indemniser une trentaine de ses salariés pour un défaut d'indemnités compensatrices. Les plaignants, soutenus par la CFDT, devraient toucher chacun entre 3.000 et 5.000 €.

Carrefour peut encore faire appel de cette décision.

#### Carrefour au lieu de reconnaître ses erreurs préfère les tribunaux.

**La justice est lente mais depuis 7 ans la CFDT démontre le bien fondé de ces demandes et nous obtient satisfaction devant les tribunaux.**

**Nous en lacherons pas et Carrefour devra payer jusqu'au dernier centime.**



**Yves Rio** délégué CFDT de Saint-Brieuc a mis en place la section et plaide le dossier juridique depuis 1999.

**Philippe Jegou** délégué syndical CFDT de Paimpol depuis 1999 et instigateur de l'action.





**A Quimper la CFDT met localement en avant les revendications nationales que la direction générale n'a pas voulu écouter.**

**Elle pointe la recrudescence des départs des salariés, le manque de bras, les petits contrats, les ouvertures tout azimut, le manque d'évolution et de reconnaissance, l'absence de dialogue...**

**Quimper un cas isolé ?**

**Non le visage de Carrefour est actuellement le même partout !**

## Quimper

**Les salariés de Carrefour en grève à l'appel de la CFDT.**

Samedi 2 juin dès 4 h du matin, 1/3 du personnel de Carrefour Quimper se sont mis en grève. Le mouvement s'est poursuivi jusqu'à la fermeture.

Toute la journée au fil des prises de travail, des employés ont répondu à l'appel du syndicat, obligeant l'encadrement à pallier les absences, notamment aux caisses.

Les grévistes ont reçu de nombreux soutiens de la clientèle.

«C'est un mouvement local, explique **Marie Dupont** déléguée CFDT. Le mécontentement porte essentiellement sur les conditions de travail et les salaires ».

Des bas salaires qui sont d'autant plus durs à supporter qu'une bonne partie du personnel est employée à temps partiel. Les grévistes demandent donc à la direction d'augmenter le nombre de contrats plein temps, de revaloriser les niveaux selon l'ancienneté.

### Revendications multiples

Dans la liste des revendications, on note encore l'augmentation de la valeur du ticket restaurant, la sup-

pression de la nocturne du vendredi, l'aménagement des horaires pour les personnes qui ont des problèmes familiaux, la limitation de l'ouverture des jours fériés, l'installation d'un abri pour les fumeurs et globalement, une meilleure écoute du personnel.

Le problème des « objectifs irréalisables » dans le secteur de la téléphonie, objectifs qui conditionnent une partie de la rémunération, a aussi été évoqué.

Une rencontre a eu lieu entre la direction et les représentants du

personnel pendant la journée.

« Les clients ont été servis normalement, c'était le plus important, a commenté M. Magnard, directeur. J'ai reçu les représentants du personnel pendant deux heures. Les discussions sont en cours. Nous allons travailler pour améliorer les choses ».

**La direction s'est engagée à recevoir les délégués le 15 juin, les réponses qu'elle apportera seront déterminantes pour la suite du climat social du magasin.**



**Emmanuel Magnard**, 38 ans, a pris ses fonctions de directeur à Quimper en mars 2006 après sept années passées en Turquie.

Entré dans le groupe en 1992 par le biais d'un emploi saisonnier, un an plus tard, il devenait employé permanent puis successivement chef de rayon, chef de secteur à Dijon puis Chalon-sur-Saône. En 1997, il intègre la direction Nord-Est-Centre de Carrefour, chargé de la mise en place du nouveau concept non-alimentaire. A la fin de

l'année 1998, muté en Turquie il occupera alors des postes de direction à Istanbul et Bursa. Son dernier poste en Turquie l'a mené à la direction d'un hyper de 10.000 m et 400 salariés.

**Début 2005 l'hypermarché de Quimper 300 salariés a été modernisé et est passé à 9393 m2 plus 33 magasins dans la galerie marchande.**

**La CFDT est le seul syndicat représenté avec 18 élus.**

## *Une salariée "séquestrée" dans un bureau jusqu'à ce qu'elle craque et soit emmenée par les pompiers à l'hôpital.*

### *Des comportements inadmissibles qui ne sont pas sanctionnés.*

*Dès connaissance des faits la CFDT a alerté par écrit la DRH et la DRS. A ce jour aucune réponse, aucune réaction. Malgré le rapport accablant de l'inspection du travail aucune sanction contre ce cadre mais répression contre un témoin.*

*La CFDT a évoqué cette attitude directement devant José Luis Duran . Chez Carrefour "les politiques" sont-elles autre chose que des mots.*



Vendredi 14  
avril, le  
manager  
épicerie  
demande à cette  
salariée de faire  
un recalage de  
stock (non  
prévu au  
tableau

Mercure). Ayant un rendez vous à l'hôpital en accord avec son manager, elle ne fait que le recalage de la réserve le vendredi.

Le samedi, elle effectue le recalage du rayon et de son arrivage du jour (toujours pas prévu au tableau Mercure).

8 h 30 ouverture du magasin, le responsable alimentaire niveau VIII, incendie la salariée malgré ses explications, parce qu'elle n'a pas fait le facing de ses rayons.

Trop de cris pour la clientèle, la scène va se continuer dans un bureau, mais pas n'importe lequel; le bureau de l'informatique qui se verrouille magnétiquement.

Là le ton monte, monte jusqu'a un niveau insoutenable pour la salariée, qui demande alors de quitter le bureau. Et bien non, le niveau VIII ne débloquent pas la porte, pire encore, il va continuer

en se postant devant la porte, jusqu'a ce que les nerfs de la salariée craque et qu'elle fonde en larme.

Moralité, la salariée est partie avec les pompiers.

Une main courante a été déposée à la police, le CHSCT fait son enquête.

La direction et le niveau VIII ont été convoqué par l'inspection du travail. Le cadre a reconnu son erreur et présentera ses excuses à la salariée dès qu'elle reprendra le travail (la belle affaire !).

Pourtant... la direction ne sanctionnera pas ce cadre, malgré la gravité de son erreur. Les salariés qui ont témoigné dans cette

affaire, s'exposent a des représailles. Cela a déjà commencé !

### **L'inspecteur du travail écrit à la direction:**

*Suite à notre entretien de ce jour en présence de M. A... concernant les suites de l'enquête mené par le CHSCT en lien avec l'altercation du 14 avril dernier, j'ai l'honneur de porter à votre connaissance les observations suivantes.*

*Ayant entendu Mme PE... et M. A..., ayant également pris connaissance des conclusions de l'enquête du CHSCT, il m'apparaît que les proportions prises par les remontrances faites par M. A... à cette salarié sont totalement hors de propos.*

*En effet, ce qui n'était au départ que le constat d'un rayon mal rangé est devenu la cause d'un choc post traumatique ayant entraîné un arrêt de travail de près d'un mois. Il va de soi que quels que soient les reproches que l'on a à formuler à tel ou tel salarié - la pratique visant à le retenir dans un bureau fermé et à lui faire peur (même sans le vouloir) est à proscrire formellement.*

*Je prends note de ce que M. AL recevra individuellement la salarié à sa reprise.*

*Je prends note de ce que M. A... regrette les proportions prises par cet entretien et la forme de*

## **Mondeville**

Nous apprenons le suicide d'un salarié du magasin de Mondeville le 20 mai. Ce salarié célibataire sans histoire, 25 ans d'ancienneté travaillant au DPH était reconnu par tous comme "un bosseur". Les raisons de son décès sont à ce jour inconnues mais le jour de l'enterrement le prêtre à évoqué la pression qui pesait sur lui dans son travail.

Si à ce jour personne ne peut être mis en cause, le management n'a peut être pas su déceler dans ce salarié une fragilité extrême devant les pressions "ordinaires" !

La famille cherche à comprendre les raisons qui ont poussé à ce geste. Les délégués CFDT les ont rencontré pour leur apporter leur soutien dans cette recherche et leur faire part de l'émotion de tout le personnel.

ses propos.

*Je prends note de ce que la direction souhaite qu'un dialogue puisse être engagé de façon simple et saine avec Mme P... pour faciliter le quotidien de la relation de travail et que M. T... sera pour ce faire son interlocuteur privilégié*

*Je prends note de ce que la direction et le manager insistent à plusieurs reprises sur le fait que Mme PE... n'est jugé ue sur son travail et en aucun cas par rapport à sa vie privée et je précise qu'il ne peut en aucun cas en être autrement.*

*Je souligne que cet accident du travail ne doit en aucun cas être amener à se reproduire et que les mesures d'organisation nécessaire doivent être prises en ce sens. J'attire notamment l'attention de tous sur la possibilité de faire appel à un organisme extérieur comme l'ARACT pour aplanir une situation organisationnelle et ou humaine complexe dans un secteur donné*

## Reims Tinquex (suite)

Le changement de rayon d'un des témoins de l'altercation avec une caissière est considéré par la CFDT comme une sanction pour son témoignage.

Après 25 ans dans le même rayon, sans une remarque sur son travail ce témoin vient, d'être muté sans délais de prévenance dans un autre rayon. (Motif officiel: pour remonter le rayon des P.Q)

A ce jour, la hiérarchie est sur son dos, reproche sur reproche tombent.

Mohamed, ex-champion du Monde et d'Europe de box amateur, est d'origine Marocaine, avec un permis de séjour.

Il est évident qu'on cherche à lui faire perdre son sang froid pour avoir un motif de licenciement.

Dans le climat politique actuel, il pourrait se voir reconduire à la frontière.

## Au travail, «les maillons les plus faibles ne tiennent pas le coup»

Benjamin Sahler, ingénieur et psychanalyste, est responsable de l'Arac (Association régionale d'amélioration des conditions de travail) a dirigé l'ouvrage «Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail (éditions Anact). Il estime que la pression peut conduire à des suicides ou à des crises personnelles très fortes.

### Assiste-t-on à une augmentation des suicides liés au travail ?

Il est toujours difficile d'identifier les liens entre suicide et travail. L'imbrication entre la vie personnelle et professionnelle est telle qu'il faut rester très prudent. Néanmoins, le travail reste le lieu d'une construction identitaire importante. En quoi ce que l'on ramène du travail à la maison joue-t-il sur sa vie personnelle et inversement est une question essentielle. Ce qui est clair, c'est que l'on assiste, depuis quelques années à une montée des difficultés au travail que l'on retrouve dans l'augmentation des arrêts de travail. Cette tendance n'est plus contestée aujourd'hui par personne. On peut également faire l'hypothèse, dans la répétition de suicides sur un même établissement et sur une courte période de temps, d'un phénomène de «contagion». Avec l'idée, en s'ajoutant à une liste, que l'on veut faire passer un message. Il peut y avoir, dans ce cas, au moins symboliquement, une signification en lien avec le travail.

### Cette tendance est-elle liée à la montée en puissance de la pression sur les salariés ?

L'augmentation de la tension au travail est réelle. Du fait de la concurrence, de l'urgence économique, l'entreprise a des exigences toujours plus importantes sur les résultats, sans se préoccuper suffisamment des moyens à mettre en œuvre pour les atteindre. Les salariés, de leurs cotés, ont des attentes plus fortes vis-à-vis de leur travail, sur son sens, la reconnaissance qu'ils en attendent, et l'équilibre avec leur vie privée. Mais la question n'est pas tant de faire baisser la pression, que de mieux la répartir sur le collectif, au lieu de la renvoyer sur des individus. Sur ce point, la responsabilité n'est pas uniquement celle de l'employeur mais aussi celle des collègues de travail. Cette tendance à l'individualisation dans le travail est une erreur que l'on risque de payer très cher à l'avenir.

### Est-ce à dire que les collectifs de travail se désagrègent ?

Les salariés sont de plus en plus enfermés dans un dynamique individualiste. Cette situation est due, en partie, à de nouvelles formes de gestion des ressources humaines, qui vont placer les salariés en concurrence les uns avec les autres, au lieu de miser sur le collectif. Ils ne vont plus être collègues mais rivaux. On assiste également à des changements dans les organisations de travail. Il peut y avoir, par exemple, des salariés à cheval sur deux équipes. On va ainsi se retrouver avec une équipe le matin et une autre l'après-midi, sans préservation des rites et habitudes du collectif traditionnel. On assiste, enfin, au délitement des collectifs syndicaux, qui permettait autrefois d'entretenir une camaraderie et une solidarité au travail. Dans ces situations, les maillons les plus faibles ne tiennent pas le coup. Ce qui peut conduire à des suicides ou à des crises personnelles très fortes

Par Luc Peillon LIBERATION.FR : lundi 4 juin 2007

## Carrefour créateur d'emploi ?

*Comme toujours Carrefour joue sur les mots et la presse suit !*

*Ne pas confondre création d'emplois et embauches*

*Chez Carrefour le turnover est énorme, les salariés ne veulent pas rester dans l'entreprise Pourquoi ?*

*30 % de l'effectif Carrefour est à temps partiel*

*Carrefour refuse d'augmenter les contrats des salariés à temps partiel.*

## La direction des hypermarchés prévoit en 2007 trois mille embauches d'apprentis et 9.000 recrutements en CDI, dont 8.400 employés et 600 cadres

En 2006, le solde net entre les départs et les embauches a permis aux effectifs de croître de 700 salariés, atteignant 78.000 salariés dans 218 magasins.

**Les hypermarchés Carrefour prévoient 9000 embauches en 2007**

L'enseigne recrute à tous les niveaux, employés et cadres, et accueille 3 000 jeunes en apprentissage, tout particulièrement sur les métiers de bouche.

Le nombre annoncé est le même que pour 2006 : les hypermarchés Carrefour France vont embaucher 9 000 collaborateurs sur l'année 2007, 600 cadres, dont 50 % de jeunes diplômés (Bac +3 et plus), et 8 400 employés, qui viendront essentiellement renforcer le service client. Parmi les nouveaux embauchés, l'enseigne espère pouvoir recruter environ 300 personnes handicapées.

Autre objectif, celui d'être un employeur de proximité et un acteur de la vie locale : « 70 % des salariés habitent dans un périmètre de 3 à 4 km du magasin », précise Jean-Luc Masset, le directeur des ressources humaines.

La priorité est mise sur la fibre commerciale et la compétence. « On peut réussir chez Carrefour avec ou sans diplômes. Chaque année plus de 4 000 salariés bénéficient d'une promotion interne », rappelle Jean-Luc Masset.

Par ailleurs, les hypermarchés Carrefour prévoient de former 3 000 apprentis en 2007, essentiellement sur les métiers de bouche. Entre 50 à 70 % d'entre eux sont embauchés chaque année à l'issue de la formation.

Article de l'AFP

# Carrefour c'est hyper !

Les recrutements sont exclusivement pour remplacer les départs des salariés.

**30 505 salariés quittent l'entreprise chaque année**

6623 démissions, 3432 licenciements,

2464 en cours de période d'essai  
439 départs en retraite  
17 492 fin de CDD,

**Sur les 27 583 embauches**

42% au niveau du Smic 38% à temps partiel .

**700 emplois supplémentaires ?**

des étudiants, des contrat de professionnalisation, des temps partiel, des apprentis.

**Promotion ?**

Pour la promotion dès que vous voyez un salarié promu appelez nous !!!

*Note : Nous n'avons toujours pas en notre possession pour procéder à des comparatif le bilan social hypermarchés 2006, aussi les chiffres sont ceux communiqués en 2005.*

Voir hyper n° 235/07 pour plus de chiffre

## LES ATOUTS CARREFOUR

- Salaire sur 13,5 mois + participation + intéressement
- Mutuelle gratuite, 1 % logement, remise sur les achats effectués en Hypers
- 35 h par semaine pour tous les employés à temps complet et 6 semaines de congés payés



## Carrefour vend du social pour mieux recruter

Après les opérations dans les magasins Carrefour continue son opération de séduction pour redresser son image.

Campagne tout azimut de Carrefour dans la presse. La direction des ressources humaines aidée dans les régions par les directeurs d'exploitation vante le social de Carrefour

Extrait de Ouest-France du 8 juin 2007.

**Neuf mille embauches sont programmées en France, cette année. L'enseigne met en avant ses avantages par rapport à la convention collective.**

Nous avons des avantages maison qui vont au-delà des obligations légales, mais ils sont méconnus. Et, dans le même temps, nous avons du mal à recruter pour certains postes. La solution? Communiquer.

Le (longtemps) discret groupe de distribution Carrefour s'est persuadé qu'il fallait mieux parler soi-même de soi que de laisser ce soin aux seuls concurrents et syndicats.

Résultat, **Eric Faindt, le directeur Grand Ouest** de l'enseigne, n'hésite pas à prendre la parole. Il l'a fait au printemps sur le thème des prix, pour ne pas laisser le médiatique Michel-Édouard Leclerc tirer toute la couverture à lui. Il le fait à nouveau sur le thème du social. Avec une confortable marge de manoeuvre, mais aussi, à chaque fois, dans le cadre d'une campagne qui met en branle toute la machine du premier distributeur européen.

«Sans le bac... »

Carrefour embauche plutôt que de proposer des heures supplémentaires. Eric Faindt met les chiffres sur la table 9 000 recrutements en CDI, cette année, dont 600 cadres, dont la moitié de jeunes diplômés.

Et les 47 magasins du Grand Ouest sont déjà passés de 13 400 employés, l'an dernier, à 15 000 aujourd'hui, l'objectif étant fixé à 1310 nouveaux emplois cette

année.

Carrefour forme. 4% d'une masse salariale de 2,2 milliards d'euros en France, le double de l'obligation légale, y passe dans l'année. 3 000 nouveaux apprentis ont rejoint les magasins cette année, dont 210 à l'Ouest. Sept sur dix restent chez nous...

Des bac + 2 deviennent apprentis cadres, grâce à une licence de management, en une année. Dans l'Ouest, 360 en bénéficient. Huit sur dix restent chez nous...'

Carrefour pratique la promotion interne: 4 000 salariés, sur 78 000 en France, y ont eu droit en 2006. On peut entrer sans bagage, sans diplôme, et gravir les échelons, affirme Eric Faindt.

Qui cite son propre cas: Je suis arrivé en 1981 comme gestionnaire de stock». Le voilà ensuite chef de

rayon (on dit manager métier désormais), directeur de magasin (neuf sur dix sont issus du sérail), directeur régional. Et directeur général Grand Ouest. Sans le bac...

Bref, voilà un catalogue alléchant comme une pub qui risque de faire grincer quelques dents syndicales. Cela n'effraie pas Eric Faindt, il est prêt à argumenter chiffres en main.

Ce qui l'inquiète, c'est que les candidats ne se bousculent pas dans certains métiers. Nous avons du mal avec les boulangers, les bouchers. Avec les vendeurs spécialisés aussi, dans la culture, les nouvelles technologies. Chez les managers de rayon également.

Alors que les caissières s'inquiètent de l'automatisation des paiements, Carrefour (et d'autres) remet des salariés dans les rayons. On aura

Trois exemples de rémunérations chez Carrefour

Rémunération moyenne mensuelle brute (total annuel de 13,5 mois)  
Incluant la participation et l'intéressement

Poste	Rémunération mensuelle brute	Conditions de travail
Une hôtesse de caisse (après 6 mois d'ancienneté)	1 617 € soit 28 % de plus que le Smic	35 h travaillées par semaine + 6,5 semaines de congés payés
Un boucher ou un boulanger	1 726 €	35 h travaillées par semaine + 6,5 semaines de congés payés
Un chef de rayon débutant	3 080 €	5 jours travaillés par semaine + 8 semaines de congés payés

Source : Carrefour - mars 2007

besoin de plus en plus de monde», martèle le directeur Grand Ouest.

Ces difficultés, c'est la faute à qui? À la mauvaise image que traîne depuis des années la grande distribution, non sans raison parfois. La pression, le stress, cela existe, au-delà des limites, les médecins du travail sont là pour en témoigner. Est-ce une raison pour condamner tout un secteur ?

Les candidats s'alarment des horaires, des contraintes physiques. Du travail du samedi:

Nous ne sommes pas les seuls. Et



Dépêche du midi 09 juin 2007  
Eric San Lanza répond aux journalistes

les hôpitaux, et la restauration ? Les recruteurs de Carrefour, eux, pointent du doigt, le manque de mobilité de nombre de ces candidats.

Attention, prévient Eric Faindt, pendant ce temps d'autres pays, de nouvelles formes de concurrence avancent vite, très vite! .

## Angers Gd maine

### Un réaction spontanée à la lecture des embauches Carrefour,

Pour les embauches, c'est du n'importe quoi ce qu'ils annoncent!

On est en sous effectif surtout aux caisses, on rame tous les jours , les cadres sont obligés de venir en renfort.

## Meilleur Apprenti 2007

### L'Apprentissage à l'honneur dans les Carrefour

En 2007, Carrefour s'engage à embaucher 3 000 apprentis. En 2006, 2 200 apprentis avaient déjà été recrutés au sein de l'enseigne.

Plus de 50% des apprentis sont embauchés à la fin de leur formation

Le concours du meilleur apprenti, est organisé chaque année par Carrefour avec les CFA partenaires,

La 2ème Édition du concours a récompensé le 27 avril dernier deux jeunes apprentis.

### Maxime Larbi, 18 ans, apprenti boucher au magasin Carrefour d'Épernay

C'est en faisant un stage d'une semaine à Carrefour Épernay que Maxime découvre un métier qu'il n'aurait jamais imaginé faire: boucher. Il signe un contrat d'apprentissage en octobre 2005.

Sa formation s'effectue en alternance dans son magasin et au CFA d'Amiens.

Maxime, passera son CAP en juin 2007.

### Alain Riot, 20 ans, apprenti boulanger au magasin Carrefour de Nantes Beaulieu

Après une lère en Sciences Techniques et Tertiaires, Alain se dirige vers le métier de boulanger.

Il effectue des stages puis obtient un contrat de qualification dans les magasins de Carrefour Nantes Beaujoire et de Nantes Beaulieu.

Ces expériences lui ont permis de confirmer sa passion pour le métier de boulanger.

Alain souhaite poursuivre ses études en passant un brevet professionnel ou un CAP en pâtisserie.

## PGC: 100% gagnant pour les clients !

Un tryptique distribué par la direction pour rappeler les différentes actions

Organiser, commander, réceptionner, stocker, vendre avec leurs phrases Actions et contrôle.

Une bonne idée faut-il encore des bras !



### Où vont les SAV régionaux ?

**Alors que les effectifs baissent a vue d'oeil la direction ne met pas en place une gestion prévisionnelle des emplois, ni un accord de méthode**

#### **Déclaration CFDT au CCE du 2 mai 2007**

La CFDT souhaite que soit mis à l'ordre du jour du prochain CCE : les SAVR. En effet, les élus CFDT SAV sont très inquiets sur l'avenir des SAVR.

Nous avons vu la fermeture des SAV régionaux Bourgogne et Ile de France en 2005 dans la plus grande discrétion.

Les SAV régionaux de Normandie et d'Angers ont perdu environ un tiers de leur effectif en trois ans sans plan social.

Le SAV sud ouest voit son effectif passé de 82 salariés à 60 en moins de quatre ans avec une perte d'activité significative dans la mesure où le nombre d'interventions a baissé d'environ un tiers dans le même temps.

Aujourd'hui, la commission de suivi rendue obligatoire par nos accords est dénuée de tout intérêts dans la mesure où nous n'abordons jamais les vrais problèmes d'activité. Si les résultats nous intéressent nous avons également besoin de réponses aux questions que nous nous posons sur la politique commerciale et sociale menée.

Les décisions sont prises sans concertations avec les instances représentatives du personnel. Le volet formation est complètement laissé de côté et le manque de formation des techniciens sur des appareils comme les LCD où les plasmas contribuent à la baisse d'activité puisque les interventions sont faites par des sous-traitants où par les fournisseurs.

**Le métier de technicien SAV est un métier sensible et doit intégrer la GPEC.**

Le nombre de salariés diminue à vue d'œil soit par des démissions mais plus souvent par des départs négociés et dans ce cas l'entreprise n'est pas regardante à la dépense. Par contre, le transfert d'un technicien SAV sur un magasin paraît impossible comme le directeur du magasin de Portet sur Garonne qui préfère recruter à l'extérieur.

Travaillons nous dans la même entreprise ?

Pour ces raisons nous demandons un état des lieux précis avec un comparatif sur 3 ou 4 ans afin de gérer au mieux une situation qui s'annonce difficile.

#### **SAV Sud Ouest**

**Les délégués CFDT déclaré personne non grata à Portet sur Garonne**

L'antenne du SAVR de Portet souffre d'un manque d'apport de travail depuis plusieurs mois. L'effectif diminue constamment et de nombreux salariés cherchent préventivement des emplois. Ainsi le délégué syndical. FO du SAVR vient d'être muté à Carrefour Labège.

Prévenu par un délégué du magasin de Portet sur Garonne que le service entretien recherche un technicien un délégué CFDT postule, (sa troisième demande) au poste.

Contraint de le recevoir, de façon cavalière et plutôt agacé, le responsable lui demande surtout comment il a su que le poste était disponible.

Manque de chance il vient juste d'embaucher un technicien, recruté de l'extérieur, il n'a pas besoin de notre collègue. Celui-ci n'a que chercher du travail ailleurs.

Les compétences professionnelles de notre collègue semble moins l'intéresser que son étiquette syndicale .

Notre collègue a donc fait savoir à la direction par le biais des élus CFDT son impression de discrimination syndicale.

Le directeur lui a répondu:

*Surpris par les propos tenus dans votre lettre, et afin de faire la lumière sur votre entretien, j'ai convoqué E.G dont la version diffère de la vôtre. Ce dernier conteste avoir eu à quelque moment que ce soit l'attitude que*

*La CFDT et la direction ont signé un accord de gestion prévisionnelle des emplois .*

*Lors de la réunion du comité emploi et GPEC il était indiqué dans la rubrique hypermarchés : Métier susceptible de devenir sensible : SAV régionaux .*

*Force est de constater que la GPEC reste lettre morte dans la BU hypermarchés !*

*Bourse de l'emploi inexistante, refus d'intégrer en métier sensible les SAV, les caisses...*

*vous lui imputez et le langage que vous lui prêtez.*

*E.G. vous a écouté, vous a informé que l'embauche d'un électrotechnicien avait été réalisée et vous a bien précisé que votre formation d'électronicien ne correspondait pas au profil du poste.*

*Quant à vos propos de «discrimination syndicale», ils n'ont aucun fondement et vous ne m'entraînez pas dans une polémique qui n'a pas lieu d'être.*

*Je vous invite donc à postuler lors d'une prochaine ouverture de poste sur mon magasin et sachez que le recrutement sera effectué en fonction des compétences nécessaires pour le poste.*

**Donc il n'y a pas de discrimina-**

**tion syndicale !**

**Il n'en reste pas moins alors que les SAV sont des emplois sensibles que le directeur de Carrefour préfère embaucher à l'extérieur que permettre aux salariés de postuler en interne.**

**Dans quelques temps on mettra en place un plan social et on aura beau jeu de dire qu'il n'y a pas d'emploi disponible !!**

**Où est l'accord de GPEC signé par Carrefour .**

**Où est la bourse de l'emploi ?**

## **Emplois**

**Un DRH sur quatre veut profiter du papy-boom pour réduire les effectifs**

Les grandes entreprises comptent profiter des départs massifs à la retraite pour réduire leurs effectifs, révèle la Cegos dans son enquête sur le choc démographique. Les DRH sont plus nombreux à envisager de recruter des plus de 50 ans.



## **Départ en retraite à 55 ans, un plus de l'accord de méthode ...**

Un accord améliorant temporairement les mesures incitatives au départ volontaire en préretraite prévues par les dispositions de l'Accord de Méthode Groupe du 20 avril 2006 vient d'être négocié.

Conditions:

- être âgé, au minimum de 55 ans révolus au moment du départ, (au lieu de 57 ans)
- avoir une ancienneté supérieure ou égale à 7 ans au sein du Groupe Carrefour au jour du départ, (au lieu de 10 ans)
- engagement de ne pas s'inscrire aux Assedic, (la mention de ne pas exercer un autre emploi salarié est annulée)

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er juillet 2007 et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2007.

Le présent avenant s'appliquera aux P.S.E qui viendraient à être **mis en œuvre entre le 1er juillet 2007 et le 31 décembre 2007** en accompagnement des opérations de restructurations effectuées dans le cadre de la réduction des effectifs des structures centralisées (sièges, structures d'appui).

Seront considérés comme mis en œuvre pendant la période indiquée à l'alinéa ci-dessus les Plans de Sauvegarde de l'Emploi dont la procédure d'information et de consultation du Comité d'entre-

prise (ou du Comité central d'entreprise) sera achevée pendant cette même période.

En outre, il est également convenu que pour les Plans de Sauvegarde de l'Emploi **en cours au 1er juillet 2007**, l'application du présent avenant ne pourra intervenir que d'un commun accord entre la Direction et le Comité d'entreprise (ou le Comité central d'entreprise) de la société concernée et sous réserve qu'une phase de volontariat soit en cours.

Les salariés remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif de départ en préretraite devront nécessairement faire acte de volontariat avant 31 décembre 2007

A ce jour sur les 338 postes (sur 1681) qui doivent être supprimés au siège d'Evry 144 personnes se sont portés volontaires pour des reclassements (106 réglés et 38 en cours) 19% sont partis en retraite.



**Pour plus d'explication lire l'Hyper n°219 du 22/05/2006.**

**L'hyper et les accords sont disponibles auprès de vos délégués ou sur le site Cfdt**

**[www.cfdt-carrefour.com](http://www.cfdt-carrefour.com)**

*Un projet d'accord devrait être adressé aux organisations syndicales avant la réunion du 19 juin, nous espérons y retrouver un maximum de nos demandes.*

*Pour la CFDT, il reste encore du chemin à parcourir avant que ce projet ne devienne convaincant.*

### Historique

Partant du constat que les ventes à l'EPCS ont un volume de marge insuffisant pour couvrir les frais de distribution (sav, LAD, logistique, frais de perso.), que faute de maîtriser les volumes et les assortiments en magasin, une part très importante de la marge est détruite par la décote des produits en fin de vie et des queues de promo, la direction décide début 2006 de mettre en place un groupe de travail composé de directeurs et de managers afin de faire évoluer les grilles de rémunérations des vendeurs

### Une nouvelle grille

En novembre 2006, une nouvelle grille de rémunération brun/blanc est donc mise en test dans 8 magasins (Bonneveine, Ollioule, Carré Sénart, Claye Souilly, Bègles, Nantes Beaujoire, Châlons Sud et Mondeville). Ce nouveau système utilise comme principal critère de rémunération, le volume de marge dégagé par chaque produit.

Une nouvelle grille est également étudiée pour la radiotéléphonie. Cependant elle ne sera pas mise en place, la direction indique que la situation de ce rayon est trop complexe et nécessite un temps d'étude supplémentaire.

### Bilan de 6 mois de test

Les mois de novembre, décembre et

janvier 2006 ont produit des volumes de primes nettement inférieurs à l'année précédente. La direction a dû procéder à trois séries de modifications sur la grille, avant que celle-ci ne dégage des primes globalement supérieures à N-1 en février et mars, avec cependant une nouvelle régression en avril (avec il est vrai, une baisse du CA conséquente).

Difficile par conséquent de se faire un idée.

### Début des négociations :

Lors de la commission de suivi du 25 mai, la direction nous a annoncé sa volonté d'entamer des négociations. L'objectif étant de soumettre un accord aux organisations syndicales d'ici fin d'année.

La CFDT quant à elle, avait déjà clairement indiqué ce qu'elle voulait voir figurer dans un éventuel accord dans son courrier du 5 avril :

- **Un bilan préalable** : avant de changer les grilles de rémunérations, les élus CFDT souhaitent qu'un bilan soit communiqué aux organisations syndicales (moyennes des salaires actuelles et des primes, effectifs etc.). Ce bilan devra être le plus complet possible afin de nous permettre de suivre l'évolution du métier en terme d'emploi, l'évolution de la rémunération et de contrôler l'efficacité du nouveau système lors des prochaines commissions de suivi.

- **Objectif de l'accord** : nous demandons que l'objectif de l'accord

### Comment motiver les vendeurs !

*Je vous confirme les termes de votre entretien du 5 mai 2007 en présence de vos supérieurs hiérarchiques au cours duquel vous ont été reprochés les faits suivants. Vos résultats des mois de janvier à avril 2007 sont en deçà de vos objectifs dont en voici les chiffres*

	Prévu	Réalisé	Mix abo
Janvier	85	83	29,41
Février	71	36	19,44
Mars	86	106	32,08
Avril	83	58	34,48
Total	325	283	

*Vos supérieurs hiérarchiques constatent que les résultats actuels du mois de mai suivent la même tendance. Nous tenons à vous sensibiliser sur cet état de fait et tenons à ce que vous réagissiez sur vos résultats. Vos supérieurs hiérarchiques reste à votre disposition afin de vous donner les formations nécessaires. Par la présente nous vous adressons une lettre d'observation qui sera classée dans votre dossier. Nous attirons votre attention pour que de tels faits ne se reproduisent plus à l'avenir.*

soit inscrit dans le texte, et que l'entreprise indique sa volonté de maintenir globalement la rémunération des vendeurs. En cas de constat de baisses de la rémunération, les grilles devront être modifiées.

- **Règles d'adhésion et de volontariat** : nous souhaitons que des règles d'adhésion (majorité de vendeurs par ex.) soient définies pour entériner le passage au nouveau système, comme se fut le cas lors la dernière modification (en 2000). Si le projet est bon, nous ne voyons pas quel problème cela pourrait poser à l'entreprise ?

- **Anciens systèmes** : pour les vendeurs bénéficiant de l'ancien système de rémunération, nous demandons que des règles de volontariat spécifiques soient définies. Lors du passage au nouveau système en 2000, ils ont pu garder leurs spécificités, on ne doit pas leur forcer la main.

- **Prime trimestrielle** : la CFDT souhaite que cette prime soit maintenue. Elle permet de stabiliser la rémunération des vendeurs.

- **Niveau IIIV** : nous demandons que le niveau IIIV de la grille soit revalorisé. Il est actuellement à 1226,25 € (soit à 41,4 € en dessous du niveau IA). Cela ne veut plus rien dire !

- **Garantie de rémunération** : nous demandons le système lié à la garantie de rémunération des anciens vendeurs soit revu afin d'en limiter l'impact sur les primes perçues. En effet, cette garantie vient en déduction des primes générées. De plus, comme elle est revalorisée chaque année, le malus qu'elle représente augmente régulièrement (il faudrait donc isoler les revalorisations).

- **Règles d'application du nouveau système** : les règles de fonctionnement (et pas simplement les grilles) doivent être écrites dans l'accord. Actuellement, nous constatons trop de dérives dans l'application du système existant. Les règles du jeu doivent être connues de tous (remboursement, ruptures, calculs des objectifs, charge de travail etc...). Elles doivent permettre aux représentants du personnel et aux salariés concernés de faire respecter leurs droits.

- **Commissions de suivi** : nous demandons la mise en place d'une commission de suivi nationale, mais aussi de commissions de suivi magasins afin de suivre l'évolution des rémunérations au plus près.

- **Grilles de rémunération** : elles doivent être révisables à la demande de la majorité des signataires. Nous ne pouvons

accepter que ces grilles (basée principalement sur le critère de la marge) soient figées pendant plusieurs années. La concurrence, le législateur, la stratégie de l'entreprise peuvent rendre ces grilles totalement inefficaces. Il faut pouvoir les modifier en cas de besoin.

- **Durée et révision de l'accord** : l'accord devra être réexaminé chaque année. La CFDT souhaite que l'accord soit conclu pour une courte période afin de procéder aux ajustements nécessaires à l'évolution du métier.

## Position CFDT

La CFDT attend désormais une réponse de la direction aux revendications que nous venons d'exposer. Un projet d'accord devrait être adressé aux organisations syndicales avant la réunion du 19 juin, nous espérons y retrouver un maximum de nos demandes.

Mais pour l'instant, l'équipe de négociation CFDT reste réservée. Le système proposé est complexe et après trois séries de modifications, les primes générées sont encore insuffisantes. Il nous semble donc indispensable de prolonger les tests au-delà du mois d'août, d'autant plus que la grille concernant la radio-téléphonie n'est pas encore finalisée.

Comparaison du total des primes par rapport à N-1 (cumul des 8 magasins)

	Novembre 2006	Décembre 2006	Janvier 2007	Février 2007	Mars 2007	Avril 2007
<b>Total des primes N-1</b>	42284	66790	49256	36885	40331	29874
<b>Total des primes test</b>	40411	51435	45837	40327	45069	28935
<b>% de prog. N-1</b>	-4,4 %	-6,1 %	-6,9 %	+9,3 %	+11,7 %	-3,14 %

ATTENTION : tous ces chiffres sont calculés avec la dernière version de la grille test. Sans ces modifications, les pourcentages de progression de novembre et décembre étaient respectivement à -25,60 % et -23,00 %.



**Des clés  
pour agir**

**CFDT CARREFOUR**

La gazette des délégués  
CFDT Carrefour

**L'Hyper !**