

# L'Hyper !

N°248/07

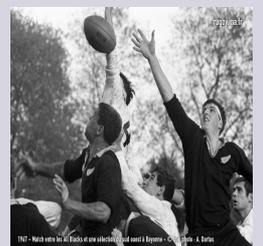
21 octobre 2007

28 pages

Photos de Raymond Corfa



C'est l'automne  
le social est gris !



### ▼ Ouverture

Sommaire et indices page 02

Souffrance au travail page 03

### ▼ La Pause

Méli-mélo page 04

### ▼ Souffrance au travail

De plus en plus de cas page 05

Suicides chez ED page 07

### ▼ Dans les coulisses

Actualités syndicales et sociales page 08

Vendeurs produits et services page 10

Travaux page 11

Actions judiciaires page 15

Internationales page 18

La vie de la CFDT page 19

### ▼ Rémunération et Temps de travail

Pétition au Président page 20

Loi TEPA page 21

Chantage de la FCD page 22

Droits et chèques vacances page 23

Remise sur achat page 24

### ▼ Temps partiel

Polyactivités et brigade volante page 25

## COUPE DU MONDE 2008

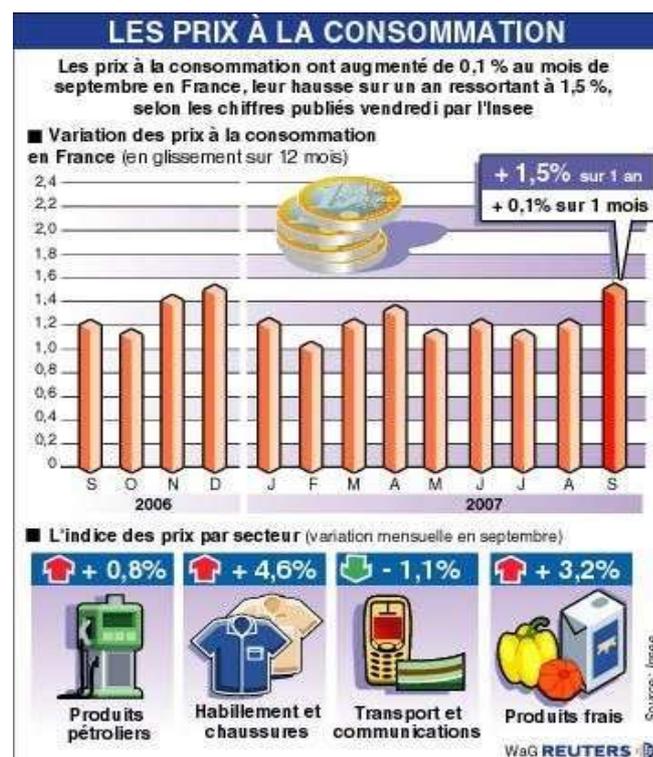


Douze ans après son premier titre décroché en 1995, l'**Afrique du Sud** a remporté la Coupe du monde en battant l'**Angleterre** (15-6).

Le XV de **France** a achevé son aventure en Coupe du monde par une déroute historique par son ampleur face à l'**Argentine** (34-10) lors du match pour la troisième place.

On gardera en souvenir la rencontre avec les All Blacks de la **Nouvelle Zélande** en quarts de finale la Coupe du monde (20-18).

## INDICATEURS 2007



**On en parle**

*Aix les Milles  
Anglet  
Belle Epine  
Brest  
Brives  
Chalons en  
champagne  
Chartres  
Gd Littoral  
Ivry sur seine  
Labège  
Le Merlan  
Mérignac  
Mt St Aignan  
Nice TNL  
Orléans  
Quimper  
Rennes cesson  
Sallanches  
Saran  
SAV nord-est  
St Quentin en  
Yveline  
Vannes  
Venette  
Villiers en bière  
Vitrolles*

**et aussi**

*Carrefour  
CSIF  
ED  
Hyparlor  
Wal-Mart*

**Des pays**

*Belgique  
Corée  
France*

**Souffrance au travail**

**La souffrance au travail touche tous les salariés,  
jusqu'aux cadres moyens qui sont souvent les plus  
exposés à la souffrance mentale.**

**par Serge Corfa**

Depuis quelques mois, on découvre dans les médias une série de suicides sur le lieu de travail. Si les causes réelles de chaque décès restent à élucider, difficile de ne pas faire le lien avec la montée considérable de la souffrance au travail, tendance aujourd'hui bien identifiée. Chaque cas a sa propre histoire mais on ne peut qu'être frappé de la succession très rapprochée de ces événements, tous apparemment semblables.

A chaque fois, le stress du travail est mis en cause par les représentants des salariés ; à chaque fois, la direction de l'entreprise conteste le lien entre les conditions de travail et la mort du salarié, sauf lorsqu'une série macabre sur un même site l'oblige à prendre des mesures. Très souvent, la victime exerce des responsabilités d'encadrement intermédiaire.

Dans un ouvrage publié en 2004, Les désordres du travail, l'économiste Philippe Askenazy fait trois constats :

**Un nouveau productivisme beaucoup plus exigeant pour les salariés**

Dans la grande distribution, l'informatisation de l'inventaire a accru les tâches physiques au lieu de les alléger : "délivré" de cette tâche qui constituait autrefois sa responsabilité propre, le chef de rayon doit suppléer en cas de besoin son équipe et faire lui-même la manutention des produits.

**Des conditions de travail qui se dégradent**

Les enquêtes "conditions de travail" réalisées périodiquement par le ministère du travail attestent de cette dégradation. Le pourcentage de salariés qui doivent porter des charges lourdes a

augmenté entre 1991 et 1998, dans le tertiaire (de 28 % à 35 %).

Idem pour la part de salariés qui doit "rester longtemps dans une posture pénible". La "charge mentale", mesurée par des indicateurs comme le pourcentage de salariés déclarant qu'une erreur dans leur travail pourrait entraîner des conséquences graves, qu'ils n'ont pas assez de temps pour faire leur travail ou qu'ils reçoivent des instructions contradictoires (de type faire plus vite et mieux), augmente rapidement.

Ces conditions de travail beaucoup plus usantes se traduisent sur le long terme par une explosion de certaines maladies professionnelles, notamment celles qu'on qualifie de "troubles musculo-squelettiques" (TMS). Le nombre de ces troubles détecté chaque année a été multiplié par 16 entre 1988 et 2000.

Le taux d'accidents du travail avec interruption d'activité a légèrement augmenté entre 1998 et 2003, il est passé de 4,5 % à 4,7 %. Compte tenu de la très forte diminution de l'emploi industriel et de la réduction du temps de travail, cette évolution trahit une nette dégradation.

**Un coût économique considérable**

Le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles est estimé par l'auteur à 3 % du PIB, soit environ 50 milliards d'euros chaque année. Si elle devait se poursuivre, l'augmentation rapide des TMS remettrait en cause toute volonté d'accroître le taux d'emploi des plus de 50 ans et donc tout espoir d'équilibrer le financement des régimes de retraite.

*Edito écrit avec l'aide de divers articles de presse.*

*Le glas de l'été  
sonne*

*Adieu couronnes  
de fleurs*

*Du monde,  
passent les cou-  
leurs*

*Dans un silence  
de deuil*

*Ramassant leurs  
recueils*

*Les migrateurs  
ont prit envol*

*Sous un ciel  
teinté de gris*

*Au loin le  
tonnerre résonne*

*Voilà que  
s'annonce la  
pluie*

*Caducques  
jonchant le sol*

*De par le vent qui  
les cueilles*

*Des arbres,  
périssent les  
feuilles*

*Le soleil n'a plus  
de chaleur*

*Du jour, tombent  
les heures*

*Voici venir l'au-  
tomne*

*(anonyme)*

## Le site CFDT: <http://www.cfdt-carrefour.com>

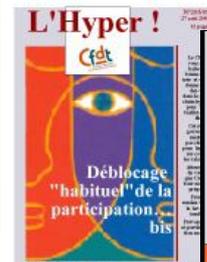
Depuis le début de l'année le site CFDT Carrefour a reçu **26 105** visites soit une moyenne de **123 visites** par jour.

Janvier	3775	Mars	4792	Mai	3386	Juillet	2866
Février	3855	Avril	4207	Juin	3224		

Par rapport à 2006 on constate une progression de **20 à 30 visites** journalières. La fréquentation varie en fonction de l'actualité syndicale de Carrefour.

N°1	Hyper 172
N°2	Hyper 205
N°3	Hyper 241
N°4	Hyper 243
N°5	Hyper 138
N°6	Hyper 242
N°7	Hyper 212
N°8	Hyper 208
N°9	Hyper 125
N°10	Hyper 224

**Top 10  
des hypers  
consultés  
en juillet**



## Origines des mots



Le premier Carrefour à Annecy, en Haute-Savoie.

### Au "Carrefour" de deux avenues d'Annecy...

La société Carrefour est née à Annecy, en Haute-Savoie. En 1959, Marcel Fournier décide d'y développer son activité... et court-circuite par la même occasion les plans d'expansion d'Edouard Leclerc. Dès janvier 1960, il ouvre une épicerie dans le sous-sol de sa mercerie et s'approvisionne auprès de la maison de gros Badin-Defforey. Le magasin prospère et les familles Fournier et Defforey s'associent pour ouvrir un supermarché en juin 1960, au carrefour de l'avenue Parmelan et l'avenue André Theuriet. C'est l'origine du nom de la marque Carrefour.

En 1990 Carrefour échange les deux magasins de Cran et Parmelan contre le Casino de Nantes Beaulieu.

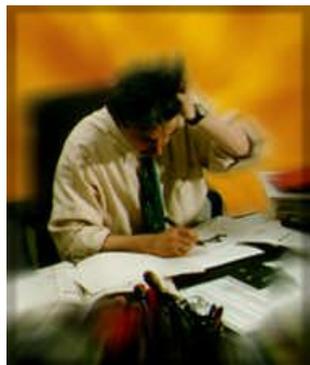


Le premier Auchan en 1961 à Roubaix.

### Auchan... ou Hauts-Champs ?

Le nom Auchan a pour origine le quartier des Hauts-Champs à Roubaix, dans lequel la première enseigne ouvre ses portes en 1961. Son fondateur, Gérard Mulliez, fils d'une famille implantée dans l'industrie textile, installe ce magasin dans une ancienne usine Phildar que possède son père.

L'orthographe d'Auchan est volontairement choisie pour que le nom apparaisse en première position dans l'annuaire. En 1981, l'enseigne s'établit notamment en Espagne sous l'appellation Alcampo... "au champ" !



### Depuis plusieurs années la CFDT dénonce le stress que subissent les salariés au travail

### Carrefour accepte de lancer une enquête pour l'identifier.

Depuis un an un groupe de travail issu de la commission santé se réunit pour réfléchir aux mesures pour lutter contre les risques psychosociaux

La direction a décidé de conduire un audit qui analysera les facteurs de risque, les populations puis de planifier une action de **sensibilisation** auprès des salariés (formation, information).

Il est prévu de mettre en place des actions dans les magasins pour septembre 2008.

Quatre ou huit magasins seront magasin tests. Le groupe de travail a demandé que soit choisis en priorité les magasins où se trouve une personne dudit groupe de travail.

ponses des personnes.

Pour que le test qui va être fait dans quatre magasins selon des critères bien précis et choisis par les directeurs d'exploitations (???) soit parlant il faut que l'ensemble du personnel de chaque magasins participe à ce test sur environ quatre semaines, pour une mise en place en mi-novembre.

Les entretiens individuels seront réalisés par le bureau Stimulus et un psychologue sur un échantillon de vingt personnes, choisi par eux.

L'entretien sera semi structurés et totalement confidentiel.

Le rapport sera en deux parts, présentation quantitative et qualitative et préconisations d'actions.

Présentation des résultats à la commission début 2008.

### Evaluation du stress

Par le Docteur Patrick Légeron directeur général de Stimulus

#### Objectifs

- Identifier le stress;
- Comprendre le stress;
- Déterminer des axes d'actions ;
- Apprécier l'efficacité des actions.

Pour l'évaluation du stress une approche multidimensionnelle est nécessaire, ainsi qu'une évaluation quantitative et qualitative par des questionnaires, analyses, entretiens individuels confidentiels.

Pour mesurer le stress il y a trois composants, les stressseurs (dix facteurs de stress analysés), le niveau de stress, les conséquences du stress (dimension anxieuse et dimension dépressive).

Les questionnaires sont confidentiels et les résultats sont anonymes. Le stockage des données reste à l'extérieur de l'entreprise. L'employeur ne verra pas les ré-



Pour plus d'infos  
L'Hyper n°165/04  
L'Hyper n°180/04





**Quelques informations sur le cabinet d'expertise choisi par la direction.**

Créé en 1989 par son actuel dirigeant, le Docteur Patrick Légeron (médecin psychiatre), le cabinet de conseil **STIMULUS** possède une expertise reconnue dans le domaine du stress en entreprise

Les consultants de **STIMULUS** sont tous des médecins psychiatres ou des psychologues formés aux sciences du comportement et à la psychologie cognitive. Ils ont un parcours important dans le domaine médical et/ou psychologique et possèdent une solide expérience de l'entreprise.

**STIMULUS** est habilité Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (I.P.R.P.).

Stimulus 205, rue Saint-Honoré  
75001 Paris  
<http://www.stimulus-conseil.com/>



**mais tous  
étaient  
frappés**



## Quelques chiffres

En France, 36% des femmes et 21% des hommes travaillent à un niveau de stress extrêmement élevé, mettant en danger leur santé. 19% des personnes souffrent même d'anxiété et 4% d'état dépressif.

En France, le Stress au travail coûte entre 0,8 et 1,6 milliards d'euros par an en temps de travail perdu et en coûts de santé.

Le Stress au travail est la première source d'arrêts maladie. Plus de 50% de l'absentéisme découle du stress lié au travail.

Le stress au travail est à lui seul la cause de 30% des arrêts maladie en Europe. En France, 11% des salariés ont eu 1 ou plusieurs arrêts de travail liés au stress.

71% des entreprises se disent préoccupées par l'augmentation du stress. Mais 65% des D.R.H n'ont pour l'instant mis en place aucun dispositif pour le combattre.

La lombalgie représente 20% des arrêts de travail et l'arrêt moyen est de 33 jours. 39% des salariés souffrent en France de douleurs dorsales.

## Hyparolo: Il y a urgence !

La CFDT Hyparolo demande en CCE la nomination d'un cabinet expertise pour étudier " la pénibilité et la souffrance au travail, »

Cette demande a pour objet de sensibiliser les C.H.S.C.T de chaque magasin à ce sujet et faire appel à un cabinet d'expertise comme le prévoit la loi.

Pour la CFDT les C.H.S.C.T de chaque magasin pourront ainsi s'appuyer sur le travail réalisé par le CCE et le choix du cabinet doit se faire en CCE

**L'expertise CHSCT au service de la prévention des risques professionnels et de la santé physique et mentale au travail**

Le CHSCT peut avoir recours à un expert agréé :

- Lorsqu'il a constaté des risques graves, révélés ou non par un accident du travail, des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;

- En cas de projet important susceptible de modifier les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. Par exemple : avant toute transformation des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, etc.

L'expertise doit répondre concrètement à une **demande sociale** qui n'a pas été traitée à ce jour pour diverses raisons (compétences internes, faute de temps, de moyens, etc.). Il s'agit, avec ce type de mission, d'apporter une valeur ajoutée à l'entreprise, aux salariés, aux représentants du personnel et à la Direction, dans le domaine de la prévention des risques professionnels, celui de la transformation de l'organisation et des conditions de vie et de travail.

# Suicides chez ED

## Pendaison en réserve

Il avait 45 ans, mardi 11 septembre, ce gérant du Magasin Ed de Persan, a mis fin à ses jours en se pendant dans la réserve. C'est un employé qui a découvert le corps sans vie de la victime peu après 18 heures.

La direction a décidé de fermer le magasin pour quelques jours et de placer le personnel traumatisé en arrêt de travail en leur demandant le silence. Toute l'enseigne est sous le choc, dit un communiqué du siège.

Trois enquêtes - police, inspection du travail et CHSCT - sont en cours.

**"Les suppositions formulées par certains représentants syndicaux sont indécentes et infondées dans un contexte aussi douloureux. À l'évidence, ces personnes n'ont pas eu connaissance des démarches pour aider ce collaborateur. " (dixit la direction)**

Les syndicats CFDT et CGT ont dénoncé les conditions de travail lamentables" et le "management à la hussarde" pratiqués chez Ed

Selon la CGT, la victime avait été muté de force de Taverny à Persan début août mais il refusait de l'accepter et de signer son avenant. Lors de son entretien préalable, le 24 août, on lui a alors reproché son incompétence et son inaction après dix ans d'ancienneté.

"Eu égard aux conditions de travail lamentables et aux relations sociales désastreuses dans la société Ed, nous redoutons que ce drame personnel ait un lien direct avec le travail", a affirmé la CFDT.

« Aujourd'hui, nous ne savons pas ce qui a poussé cet homme à un geste désespéré, par contre je connais ce boulot et je sais que les techniques de management impliquent d'être très solide dans sa tête.» **Alexandre Torgomian DSC CFDT** sait de quoi il parle. En 2003, chef adjoint du Ed de Vaugirard, à Paris, a subi la pression continue de sa hiérarchie parce qu'il refusait de « travailler gratuitement ». « Je recevais des dizaines d'avertissements en recommandé. Dans ces moments-là, on est obligé de douter. Heureusement que j'ai été entouré. » À deux reprises, la justice a reconnu le harcèlement moral.

## Tentative de suicide

Un salarié d'un magasin ED du nord, en grande détresse, a fait une tentative de suicide en absorbant une grande quantité de médicament vendredi 6 octobre.

Depuis plusieurs mois en arrêt de travail suite à un braquage dans son magasin Penny Market (racheté par ED), sans ressource il attend un chèque transactionnel de ses heures supplémentaires qui n'arrive pas à se débloquer au niveau de la société ED.

Depuis 3 semaines le DSC CFDT interpelle la direction sur ce paiement. ça traîne, ça traîne .....

Vendredi ce salarié n'a plus voulu continuer à attendre. Sans ressource, il a décidé de mettre fin à ces jours. Le destin en a décidé autrement. Transporté à l'hôpital il en est ressorti mais reste en grande souffrance...

Que fait la direction ED s'interroge les délégués ?

## Les solutions de la CFDT pour diminuer la souffrance au travail

Douze propositions, présentés par la CFDT de Renault mais qui pourraient aussi bien s'appliquer chez Carrefour. La CFDT demande à la direction un accord garantissant "l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle" et "la révision des méthodes de management".

Elle déplore qu'il faille des suicides pour s'interroger sur les conditions de travail et l'encadrement des salariés", a appelé "dès à présent" la direction à prendre des mesures pour "la santé au travail" des salariés. Elle préconise de "mettre les ressources humaines au centre de l'organigramme de l'entreprise".

Pour la CFDT, "les évaluations individuelles des salariés" par leur hiérarchie posent problème, elle souhaite pouvoir mieux conseiller les salariés. Elle propose de "reprenre les indicateurs" du cabinet, qui a mené une vaste enquête sur le "bien-être au travail" afin d'analyser ce qui ne va pas au travail".

Ce cabinet relève que deux tiers des salariés interrogés déclarent travailler au quotidien "au moins neuf heures par jour", 30% présentent "une forte probabilité de troubles pathologiques dus à leurs conditions de travail" et 51% ne se sentent "pas soutenus par leur hiérarchie".

Pour la CFDT. "Nous devons prendre la place de médiateur et avoir un nouveau rôle de délégué du personnel plus à l'écoute des problèmes des salariés, plus légitime".

### *Naming and shaming*

*(nommer pour faire honte)*

*Aux Etats Unis l'OSHA (Occupational Safety and Health Administration) publie sur internet les résultats de l'ensemble de ses inspections. Il suffit de taper le nom d'une entreprise pour voir l'ensemble des infractions qu'elle a commises, ce qui a un impact dévastateur sur son image auprès des consommateurs.*

*En France il n'y a que les syndicats (et surtout la CFDT) pour tenir ce rôle.*

*Si Carrefour est la première entreprise française la presse relate peu ces "scandales"*

*Contrats publicitaires oblige ?*

### **La CFDT mobilisée**

#### **20 000 militants réunis pour clamer haut et fort les revendications CFDT**

Sept meetings interrégionaux étaient organisés du 8 au 12 octobre dans sept grandes villes de France rassemblant plus de 20.000 militants **pour dire au patronat que nous ne lui accordons pas de confiance aveugle concernant la négociation sur le marché du travail**

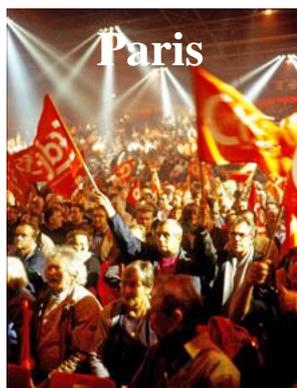
"Une CFDT mobilisée pour avertir le patronat que nous allons mener jusqu'au bout la négociation sur la modernisation du marché du travail (...) Une CFDT mobilisée pour rappeler au gouvernement que nous nous sommes battus pour que la loi sur le dialogue social impose une négociation préalable des partenaires sociaux et que nous continuerons à nous battre pour que les salariés aient toujours voix au chapitre", a martelé François Chérèque.

Sans détailler les vingt propositions de la CFDT dans le domaine de l'emploi, « nées d'un large débat, s'appuyant sur l'expérience du terrain » François Chérèque a rappelé l'essentiel, à savoir

**"faciliter l'accès de tous à un emploi stable", "obtenir des droits garantis pour tous les salariés en cas de rupture de leur contrat", "permettre l'accès de tous à une formation qualifiante", "créer des droits que le salarié conserve tout au long de sa carrière", "améliorer l'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi".**

"Toutes ces garanties, nous voulons les construire par le dialogue et la négociation avec le patronat tout comme avec l'Etat quand il est employeur", a-t-il ensuite ajouté

M. Chérèque a appelé les militants à "être partie prenante de ce qui doit changer, parce que c'est notre responsabilité d'organisation syndicale". Mais il a aussitôt précisé que cette "volonté d'agir" n'altérerait pas "la critique sévère" portée sur "certaines mesures injustes" du gouvernement, au premier rang desquelles le "paquet fiscal", qui comporte notamment la réforme des heures supplémentaires.





## Belle Epine

### Six coups de feu ont été tirés dans un couloir de Belle-Épine

Une rixe samedi peu après 17 h 30, s'est soldée par une spectaculaire fusillade en plein coeur du centre commercial Belle-Épine, à Thiais où quelque 8 000 clients faisaient leur course.

Le tireur a été appréhendé l'arme à la main par les vigiles.

Un samedi de janvier 2003, quatre balles en caoutchouc avaient été tirées sans faire de blessés au moyen d'un « Gomme Cogne » dans le centre commercial d'Évry 2 (Essonne), alors que les soldes battaient leur plein.

Deux ans plus tôt, fin janvier 2001, de très violents affrontements avaient explosé au centre commercial des Quatre-Temps, à la Défense (Hauts-de-Seine).



## Orléans

### Echaffourée au centre commercial place d'Arc.

La gare d'Orléans a son terminus dans le centre commercial ce qui attire quelques inconvénients dont la venue de bande..

Mercredi 17 octobre des dizaines de policiers armés et accompagnés de chiens ont du intervenir dans le centre commercial pour séparer deux groupes de plusieurs dizaines de jeunes bien décidé à en décou- dre.

Le 10 octobre s'était une agression au couteau qui valut à la victime un tour à l'hôpital.



## Vannes

### Tentative d'enlèvement d'enfant à Carrefour Vannes

Une tentative d'enlèvement d'enfant a échoué dans la galerie de Carrefour à Vannes, le 22 septembre dernier, a indiqué le parquet.

Alors qu'il fait ses courses avec son fils de 4 ans, un père de famille voit un inconnu s'emparer de celui-ci avant de prendre la fuite en courant. Face aux cris du père de famille, l'individu panique et lâche l'enfant. Il s'engouffre dans sa voiture restée stationnée près de l'entrée de la grande surface et s'enfuit.

Une enquête préliminaire a été ouverte par le parquet. Un homme aurait été interpellé mais on ne sait pas si celui-ci peut-être impliqué dans cette affaire.

## Anglet

### Ras bol des agressions des clients envers le personnel.

La section a commencé à faire des mains courantes contre les clients qui agressent verbalement et physiquement les salariés.

Notre représentante à la commis-



sion nationale santé et sécurité au travail a demandé à tous les délégués d'en faire autant dans leur magasin respectif.

Une idée qui ne semble pas séduire l'entreprise. Il serait pourtant temps qu'elle soutienne ses salariés face aux incivilités quotidiennes.

## Les incivilités

Nous constatons de plus en plus d'incivilités surtout en caisse. Nous vous rappelons que l'entreprise se doit de garantir l'intégrité morale et physique de ses salariés.

### Ces situations d'incivilités flagrantes se multiplient

Nous ne pouvons tolérer plus longtemps tout ce qui porte atteinte à l'intégrité morale et physique des salariés quels qu'ils soient.

Pour la CFDT le client roi ne doit pas induire que le salarié soit « maltraité » !!!

**Nous revendiquons pour éviter que ces situations se multiplient et ne confortent les clients dans leurs comportements : qu'une procédure de plainte soit portée contre toute incivilité atteignant l'intégrité des salariés et que cela se sache.**

## Vendeurs Produits et Services



### Marseille

**Aix les milles Marseille Le Merlan, et Grand Littoral, Port de Bouc, Vitrolles ....**

**Action vendeurs Produits et Services de la région Marseillaise**

Ce mouvement de soutien fait suite au projet MG2 que la direction souhaite mettre en place.

Forte mobilisation (90%) de tous les vendeurs soutenus par 2 organisations syndicales CFDT et CGT (100 personnes environ). Une cinquantaine de CRS attendez les manifestants devant la Direction Régionale. *Depuis quand Carrefour appelle la police quand ses salariés manifestent pacifiquement. Le mécontentement deviendrait-il t-elle que les dirigeants Carrefour craignent la colère de leur salariés.*

Une délégation a été reçu par le Directeur Régionale **Jean Pierre Guillot** à 14 h (1 vendeur par magasin accompagné de 2 représentant syndicaux **Ait Atmane et Thierry Burgarella** pour la CFDT **Franck Gaulin et Claudette Montoya** pour la CGT). la délégation lui a expliqué l'inquiétude des vendeurs concernant le nouveau projet de grille de prime ainsi que l'opacité de ce nouveau projet MG2. L'ensemble des vendeurs est contre toute acceptation de ce projet dans l'état actuel.

Les médias étaient présent (FR3, La Provence, La Marseillaise)

### Nice Lingostière

Les horaires MG2 ont été présenté au Comité d'entreprise. La CFDT avait demandé aux vendeurs d'arrêter le travail 1/4 d'heure pour montrer le mécontentement au patron lors de la réunion CE,. Malgré l'absence de mobilisation FO, CFDT, CGT ont voté contre ces horaires. La patron représentera des horaires aménagés le mois prochain.

### Brives

Quelle ne fut pas la surprise des vendeurs de s'apercevoir que le nombre de produits du Tan Gem était divisé par 2 voir plus et que le nombre de produits cible était réduit à une peau de chagrin.

Nous savons que la politique du National est de réduire le rayon Gem mais il ne faut tout de même pas oublier que les vendeurs doivent aussi gagner leur vie. Le national a-t-il mené une réflexion à ce sujet ?

Le 24 octobre la direction invite les organisations syndicales à négocier un nouvel accord pour les vendeurs produits et services. Il est en effet temps puisqu'il n'existe toujours pas d'accord sur la rémunération des vendeurs.

La direction a accepté que les organisations syndicales organisent une réunion préparatoire avec 14 délégués. La CFDT a invité le 23 octobre 14 vendeurs venant de 14 magasins différents et représentant tous les rayons EPCS. La représentativité CFDT est réelle.



### Rennes Cesson

**La CFDT a organisé un débrayage à l'EPCS le matin du 29 septembre pour protester contre les horaires MG2.**

Revendications:

- 1 Ouverture (Fin à 16 heures) par semaine
- 1 Fermeture à 18 Heures au plus tard par semaine
- 1 Fermeture à 19 Heures au plus tard par semaine
- Pas plus de 2 Nocturnes au maximum par semaine
- A ne pas avoir une coupure de plus d'1heure
- A être formé avant d'être polyvalent

Tous les vendeurs ont suivis. Les délégués ont été reçu par la direction.

La direction après avoir rejeté l'ensemble des revendications à finalement accepté qu'au lieu de trois 20 H et plus, nous ne finissions plus que 2 fois par semaine à 20H et plus. A noter que nous avons déjà obtenu la possibilité de garder nos repos fixes.

Finalement il faut qu'on s'arrange entre vendeurs...

**Un vendeur énervé ça lâche pas le morceau...**

## Travaux



### Anglet



#### BAB2 devient le plus grand centre commercial

Après six mois de travaux et 2000 m<sup>2</sup> de plus, le centre commercial BAB2 devient le plus grand centre commercial de la côte basque avec 13 000 m<sup>2</sup> de surface commerciale

Le réaménagement des espaces a permis de créer à l'intérieur des rayons une parapharmacie, un pôle meuble et un stand vélo avec réparations sur place, un nouvel espace presse.

Cet agrandissement permet la mise en vente de 3 000 références supplémentaires en produits frais et de grande consommation.



### Anglet en grève

#### La goutte d'eau qui fait déborder les rayons.

Le 7 septembre, lors de l'inauguration du magasin remis à neuf, à l'appel de la CFDT, une soixantaine de salariés ont manifesté pour obtenir une prime de 450 euros compensatrice des travaux d'extension qui ont duré 6 mois.

*"On a tous fait des efforts, travaillé dans des conditions souvent déplorables (odeur, poussières...), et connu trois accidents du travail graves (deux employés ont eu la phalange sectionnée, un troisième a une broche au poignet) et en remerciement la prime d'intéressement s'est réduite comme peau de chagrin cette année". Rien pour la part magasin, alors que magasin est classé 30e sur les 200 hypers de Carrefour".*

La direction pour calmer le jeu a accepté de recevoir une délégation et leur a donné rendez-vous pour le 8 octobre. Les salariés ont donc attendu patiemment la CFDT maintenant la mobilisation en lançant le compte à rebours par affichage. A l'heure dite la section a rencontré le directeur régional, pour s'entendre répondre **non** à leur demande. C'est un manque de respect de laisser croire aux salariés qu'on étudie leur demande pour un mois plus tard donner une réponse décidée depuis longtemps.

Si la direction pense qu'en laissant espérer aux salariés qu'ils obtiendraient une prime simplement pour gagner du temps, sauver l'inauguration et voir s'éteindre leur détermination, elle se trompe ! Durant toute la durée des travaux, les salariés ont fait des efforts, le magasin aurait pu être fermé. Conscient qu'il fallait garder les clients les salariés ont accepté beaucoup de contraintes, mais comme ils disent aujourd'hui "vu la reconnaissance que nous avons"...

La section a adressé un courrier à la DRH et lui donne jusqu'au 15 décembre pour obtenir cette prime de travaux. Le Directeur général des hypermarchés, Guy Yareta, originaire du pays souvent présent dans le magasin est appelé avec humour à la rescousse "entre basque". Il serait bien qu'il intervienne pour régler une fois pour toute ce litige qui pourrait le plaisir d'un magasin rénové à Anglet comme ailleurs !

**Le personnel est remonté, des actions sont annoncées . il n'est pas question de baisser les bras.**



Travaux



Cap sur Saran



Invité à l'inauguration du nouveau centre commercial "Cap Saran", nous étions présents.

Ouvert en 1971, Carrefour Saran et ses 12 000 m2 attendait au milieu des champs et au bord de la nationale son centre commercial. Le maire communiste de la commune, cheville "ouvrière" du projet, rappela que ce ne fut pas sans mal que la CDUC donna son autorisation. Le journal local ne titre-t-il pas ce jour en pleine page *"les commerçants du centre redoutent la galerie marchande Cap Saran"*.

Le 18 octobre 2007, après un an de travaux, les officiels et le staff de Carrefour inaugurent le nouvel espace commercial. Une tache bleue détonne sur les costumes cravates c'est celle d'Isabelle la déléguée syndicale CFDT du magasin qui vient rappeler par sa présence les 10 mois de galère pour le personnel. Ce n'est pas comme à Anglet où on manifestait le jour des festivités mais quand même (tiens leur directeur est un ancien de Saran) ! Mais où sont

donc les salariés... oubliés des petits fours. Heureusement les différents orateurs rappellent leur dévouement. Bon, promis juré eux aussi auront droit à un pot, plus tard !

Les personnalités sont invités à parcourir, au son des violons, le "sentier citoyen" avec halte à chaque rayon pour découvrir les actions de Carrefour en faveur du développement durable, du partenariat avec l'ANPE, des apprentis, des bons rapports avec les entreprises locales, imaginez un fournisseur présent depuis 1971 !

Le renouveau de "Cap Saran" c'est donc 50 boutiques sur 11 000 m2 (+ de 150 emplois) ouvertes du lundi au vendredi de 9 h à 22 h et le samedi de 9 h à 20 h (pour l'instant !), un hypermarché non pas agrandi mais réaménagé et des locaux administratifs neuf. Là rien à dire ça sent la peinture et si le petit, tout petit local syndical est au fond, tout au fond, du couloir la salle de repos et les vestiaires valent le déplacement.

Carrefour en a profité pour inclure dans la galerie tous ses concepts

"Faim de journée", "Le Fleuriste", "Spectacles", "Assurances", "Services financiers", "Parapharmacie" "Voyage". La boutique or est toujours là et le coin Bou/Pat est superbe. L'espace HI-Fi et culture lui se retrouve au fond du magasin pour laisser la place à l'équipement maison, bizarre ! Quant au SAV il est perdu tout au fond du parking tout un symbole.

Après avoir retrouvé dans les rayons quelques "camarades de combat", utilisé cette visite pour ce faire expliquer Planexa qui semble bien fonctionner, il ne reste plus qu'à saluer **Eric Faindt** directeur d'exploitation, **Fabien Cibello** directeur régional et **Walter Hatton** directeur du magasin (ex chef des caisses) et quelques anciens directeurs et cadres qui ont fait le déplacement.

**Cet agrandissement est une bonne chose pour ce magasin dont le carrelage rappelle l'âge vénérable.**

**La cérémonie est une réussite mais manque l'intéressement et la prime de travaux ... pour plus tard ?**



## Travaux



### Champagne-Ardenne

Carrefour rénove son parc de 7 hypers et 2 122 collaborateurs « Investir dans la modernisation et l'agrandissement de nos magasins accroît nos besoins en ressources humaines », souligne Christian Schwegler, directeur régional

**Charleville-Mézières** avait ouvert ce vaste programme de modernisation il y a deux ans, suivi de l'hyper d'**Épernay** en 2006.

**Châlons-en-Champagne** a fait l'objet d'un réaménagement du

secteur alimentaire au printemps.

**Reims Tinquex**, connaîtra à son tour une modernisation de son offre alimentaire au cours du second semestre.

**Reims Cernay** a changé de taille au début de l'été, avec une extension de 1 800 m<sup>2</sup>, qui porte sa surface totale à 10 300 m<sup>2</sup>. Simultanément, des travaux ont été réalisés pour favoriser son accessibilité.

L'agrandissement de 1 800 m<sup>2</sup> de **Saint-André-les-Vergers**, dont la surface passera ainsi à 10 900 m<sup>2</sup>. débiteront au cours de ce second semestre, pour une mise en service début 2008.

Quant au magasin de **La Chapelle-Saint-Luc**, il sera déplacé de

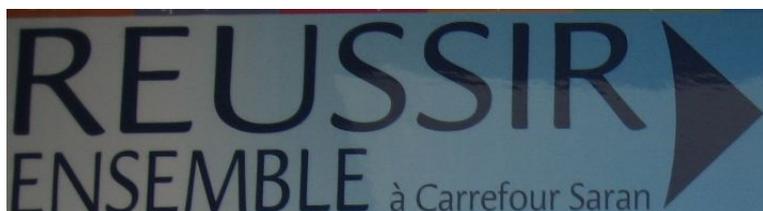
quelques centaines de mètres, dans un centre commercial tout neuf.



### Labège

Après l'hypermarché Carrefour agrandi de 1 600 m<sup>2</sup> en 2004, c'est au tour du parking de s'étendre avec 300 places supplémentaires en silo, prévues fin novembre.

En janvier 2008, la galerie commerciale débutera ses propres travaux d'extension, pour ajouter 3 400 m<sup>2</sup> - quatre moyennes surfaces et six boutiques - à ses 44 600 m<sup>2</sup> actuels.



## Retour en arrière

L'inauguration du centre commercial Cap Saran et la rénovation de Carrefour est l'occasion d'un retour en arrière de 35 ans.

Embauché pour un salaire de 1112 F (836 euros en franc constant), on travaillait 173 h 33 par mois auquel s'ajoutait pas mal d'heures supplémentaires (pas exonérés). Pas de 5ème semaine, pas de prime de vacances, pas d'intéressement (rien de changé à Saran) et une participation aux bénéfices qui parfois frôlait les 3 mois.

Une ambiance sympa à une époque où la vidéo surveillance n'existait pas.

On vendit des salons, du carrelage, des salle de bain, de la moquette, du bois, il eut même un comptoir de matériaux mais pas d'ordinateur.

Les concurrents s'appelaient Mammouth et Euromarché, enseignes à jamais disparus. Autour du magasin des champs à perte de vue.

La CFDT implanté en 1972 par des bouchers mécontents est toujours là. De ces années Far west il reste un délégué CFDT devenu l'auteur de ce journal et le chef boucher lui aussi délégué à l'époque.

A nostalgies quand tu nous prend...

## Travaux



### Brest

#### La cure de jouvence de Carrefour se termine

Après 8 mois de travaux Carrefour vient de s'agrandir de plus de 800 m<sup>2</sup>, un nouveau parking d'une centaine de places, trois nouvelles enseignes dans la galerie commerciale.

Les réserves du bazar, des textiles, de l'épicerie, des liquides et de la droguerie - situées au sous-sol jusqu'à présent - ont été remontées à l'arrière de l'hypermarché. À la place des anciennes réserves, un nouveau parking.

Côté magasin, la surface de vente va passer de 9 160 m<sup>2</sup> à 10 000 m<sup>2</sup>. Chaque laboratoire de produits frais a été refait. Une boucherie traditionnelle a également ouvert.

Ces travaux amélioreront les conditions de travail des 370 salariés.

Sur 220 magasins Carrefour en France, nous occupons le 75<sup>e</sup> rang, précise **Thierry Soler** de directeur.



### Brives

#### Histoire de l'hôtesse de caisse peintre en bâtiment

Création d'un nouveau poste à Carrefour Brive (entre autre car apparemment nous ne sommes pas les seuls): hôtesse de caisse peintre en bâtiment !!!

Payée au taux horaire d'une caissière niveau inconnu.....

Dans notre magasin, un petit nombre de caissière a été autorisé à repeindre la caisse centrale pendant leur temps de travail,

A ce jour nous ne déplorons aucun incident.... aucune chute, aucune intoxication, joker quand au résultat final, les goûts et les couleurs.....

Est-ce la solution pour faire des économies de frais généraux ?!!!



### Nice

#### Un oasis de tranquillité dans un temple de la consommation

Depuis septembre 2006, un espace « bien-être » s'est ouvert au premier étage de l'hypermarché Carrefour à Nice (950 salariés) : 70 m<sup>2</sup> dédiés aux massages et aux soins esthétiques de 300 hôtesse de caisse soumises à un fort stress.

Une esthéticienne les accueille du mardi au jeudi, de 11 heures à 16 heures et leur propose toute une palette de services : fauteuil de relaxation, table de massage shiatsu, soins du visage, manucure, etc.

« Il faut compter de 20 000 à 50 000 euros de coût de fonctionnement annuel, incluant le salaire de l'esthéticienne, l'amortissement du matériel, les assurances, explique la dirigeante de To Do Today, la société de conciergerie qui a mis en place ce service. Cela varie en fonction de l'amplitude horaire et de la nature des services proposés.

» Le coût des massages est pris en charge en intégralité par l'employeur ainsi qu'une partie des soins esthétiques, pour lesquels les

employés bénéficient d'une réduction de 20 à 50 %.

Dans ce magasin, « le taux d'absentéisme a chuté de 14 à 3 % ».

*Extrait de L'Entreprise.com*

### Dimanche

Le 9 octobre 2007 la CFDT de Gironde a organisé une table ronde sur le travail du Dimanche.

Cette rencontre avait pour objet d'échanger et de confronter les divergences ou convergences sur un dossier particulièrement d'actualité.

En effet après les déclarations du Président de République sur le sujet et les projets gouvernementaux de déréglementation du secteur du commerce.

Mais c'est aussi l'arrivée prochaine sur les quai de Bordeaux d'enseignes commerciales ayant choisi délibérément d'ouvrir le dimanche et un projet d'ouverture des magasins sur la ville d'Arcachon.

#### Une loi prévue début 2008

La question de l'ouverture dominicale devrait normalement être soumise au Parlement au début de l'année prochaine.

Le secrétaire d'Etat à la Consommation Luc Chatel a souligné que dans certaines grandes agglomérations, des commerçants ont la volonté d'ouvrir leurs magasins" le dimanche mais il y a "un blocage administratif qui fait qu'on ne peut pas" le faire, a-t-il expliqué. "Le but du gouvernement, c'est de libérer tout cela"

**"On va avoir des négociations sociales avec les partenaires sociaux pour regarder comment on fait sauter les verrous dans les grandes administrations, les grandes villes, et les zones touristiques pour libérer de la croissance".**

## Actions judiciaires



### Brest

#### Amende triplée pour Carrefour

La cour d'appel de Rennes a porté, de 3.000 € à 10.000 € la peine d'amende prononcée, le 7 avril 2006, par le tribunal correctionnel de Brest, à l'encontre de Carrefour pour absence de contrats de coopération commerciale et vente de prestation de

service sans facturation conforme.

En juillet et août 2003, les hypermarchés Carrefour de Bretagne avaient édité un catalogue promotionnel « Tradition en Bretagne » concernant 123 produits et 40 fournisseurs.

Depuis mai 2001, la loi sur les nouvelles régulations économiques (NRE), qui vise à empêcher les pratiques abusives de fausse coopération commerciale, impose la signature, avant l'opération, d'un contrat écrit de coopération commerciale.

Un contrôle avait été effectué au Carrefour de Brest. Pour 33 fournisseurs des produits promus, il n'y avait pas eu de contrat de coopération commerciale. Sept contrats produits lors du contrôle comportaient une date de réalisation de la prestation et d'établissement du contrat postérieure de près de trois mois après le début de la campagne publicitaire.

Six des factures produites, correspondant à ces contrats non conformes, comportaient une date de réalisation du service inexacte.



### Sallanches

#### Deux cadres poursuivis par la justice pour harcèlement moral

Deux cadres comparaîtront au premier trimestre 2008 devant le tribunal correctionnel, poursuivis pour harcèlement moral.

En 2002 un salarié du magasin a déposé plainte. Il reprochait à son supérieur hiérarchique de chercher à lui nuire, l'espionnant continuellement, le suivant partout même à la porte des toilettes, lui supprimant des congés et l'appelant

régulièrement chez lui pour lui demander de rendre des comptes. *"En arrêt de travail pendant 14 mois, la sécurité sociale estime que ce congé de maladie a pour origine un accident du travail provoqué par un harcèlement moral ayant provoqué des troubles psychologiques"*.

Ce salarié, toujours salarié du magasin, est devenu délégué syndical.

Carrefour précise que "les faits évoqués sont anciens, et remontent à juillet 2002, époque où le magasin de Sallanches faisait partie d'un groupement de magasins franchisés et ne dépendait donc pas directement du siège de la société". Une procédure judiciaire est actuellement en cours concernant deux personnes physiques (...) et à ce stade nous ne pouvons faire aucun commentaire à leur place, n'étant pas partie prenante dans ce dossier", ajoute la direction précisant qu'elle condamne avec la plus grande fermeté ce type de pratiques.

#### Avis de la CFDT

Pour la CFDT ce communiqué de la direction n'est que du blabla, A aucun moment la direction condamne ce type de pratique surtout quand les faits ne sont pas dénoncée publiquement .

A ce jour l'encadrement Hyparlo subit un harcèlement avec pour but les voir quitter l'entreprise. On fait le ménage des anciens Hyparlo, soit ils acceptent une transaction soit on trouve une faute.

On voit des cadres pleurer. Des faits inadmissibles ! A Sallanches 3 cadres en arrêt pour dépression , à St Egreve 14 départs de cadre, à Guéret nombre important de départ, aucun magasin n'est épargné !

## Actions judiciaires



### Villiers en Bière

#### Menotté, mise à nue pour un accusation infondée

En juin 2006 Valérie salariée de la cantine est accusée de vol d'un ticket repas (1.44 €)

Conduite chez le directeur, arrivé récemment ce qui expliquera certains faits faute de connaissance des employés, elle est interrogée deux heures sans qu'elle ait la possibilité de ce faire assister par un élu. N'en pouvant plus Valérie signe des aveux et peut enfin partir. Elle est mise à pied en attente de la

procédure de licenciement.

Ce jour là la CFDT assiste Valérie. Il en ressort que le directeur reproche non pas un ticket volé mais le vol de 74 tickets d' 1,44€. Elle reçoit une lettre de licenciement pour faute grave.

Entre temps Valérie est convoquée au commissariat elle se présente pensant qu'il s'agit d'une formalité. **Erreur ! va s'ensuivre 9 heures de garde à vue, elle sera, selon son récit, mise nue pour fouille et menotté au radiateur pendant ses auditions (c'est la procédure nous dit-on). La police demande un chèque pour rembourser Carrefour ainsi que des aveux écrits, elle refuse et tient bon. A 20 heures elle est relâchée accusée d'escroquerie.**

Une collègue de Valérie témoigne que c'est sur la dénonciation du responsable de la cantine (délégué FO) que Valérie a été licenciée. Or selon son témoignage, il aurait dit, que Valérie "ne lui casserait pas les pieds longtemps". "On" lui décon-

seille vivement de venir témoigner devant le TGI (une main courante est déposée). Elle subit de telles pressions qu'elle fait quelques temps plus tard un infarctus. Elle est actuellement en maladie professionnelle et envisage de porter plainte.

**Décembre 2006 le TGI de Melun constate qu'il n'y a aucune preuve des allégations de la direction, que les aveux ont été obtenus de manière douteuse. Il relaxe Valérie de toute les accusations.**

Une plainte pénale a été déposée par Valérie contre Carrefour et les différents protagonistes de l'affaire. Elle a aussi saisi le conseil de prud'hommes. Elle demande sa réintégration et une indemnisation. Une décision favorable est attendue.

La CFDT entend poursuivre son soutien avec pour objectif que justice soit rendu et que plus jamais on puisse se comporter de la sorte avec un salarié.

## Surveillance informatique

C'est avec surprise que les délégués CFDT ont appris que les ordinateurs utilisés par tout le personnel (des PC des managers au PC des vendeurs) étaient sous surveillance.

En effet un programme espion dénommé **OpenView Usage Manager using Radia** est installé dans tous les ordinateurs. Ce projet est dénommé Inventaire et Télédistribution (INTD) par Carrefour.

*"Ce service a pour objectif de s'assurer que Carrefour est en conformité avec les licences qu'il utilise et de recueillir des données statistiques globales sur son parc informatique et non de traquer des situations individuelles.*

*La déclaration faite à la CNIL permet que les administrateurs informatiques dûment habilités puissent, pour la bonne gestion du parc informatique, connaître poste par poste et utilisateur par utilisateur les applications installées sur le poste; il est également admis que l'on puisse désinstaller un logiciel "pirate". En aucun cas, dans le cadre de cette norme, les informations recueillies ne peuvent être utilisées pour sanctionner le salarié Cette application est un outil de sécurisation du Parc."*

Une déclaration a été enregistrée à la CNIL le 18 juin 2007 mais ce n'est que le 19 septembre que les membres du CCE de CSIF ont été informé de la mise en place de ce logiciel de surveillance. Les CCE des Hypermarchés ont eux du attendre le 16 octobre (!!!). Le logiciel lui était déjà présent, sur les ordinateurs depuis plusieurs semaines. mais, selon la direction, il n'est pas en fonction (!!!).

**Rappelons qu'il existe des logiciels qui peuvent espionner toutes les opérations d'un ordinateur de la frappe d'un document aux copies de fichiers.**

## Internationales

### Villiers en Bière et la Corée

Le 28 septembre une délégation CFDT Carrefour recevait un journaliste coréen d'un grand journal coréen



Déléguée et caissière sous le feu des questions

venu en France faire un reportage sur la situation des caissières. Il souhaitait interviewer une caissière syndiquée.

La section de Villiers en Bière a répondu à cette demande. La direction du magasin et la DRH ont joué le jeu en facilitant les contacts et la visite du magasin.

A travers cet entretien le journaliste voulait comparer la situation des caissières en France et celle que vivent actuellement les caissières dans son pays soumis à des lois totalement différentes à celles de la France. Si le journaliste était stupéfait des droits qui protègent les salariés en CDD ou à Temps partiel dans notre pays les salariés y compris la direction ont appris avec stupéfaction les événements qui actuellement se déroule en Corée .



En 1998 une délégation CFDT Carrefour s'est rendu en Corée à l'invitation de l'UNI pour rencontrer les syndicats coréens. But leur permettre de mieux connaître le fonctionnement de l'entreprise et les aider à nouer un dialogue avec Carrefour. A l'époque le syndicat appelait au boycott de Carrefour.

### Corée, 1000 caissières externalisées !

Le 20 juillet, des milliers de policiers coréens anti-émeute ont investi l'hypermarché Homever (qui n'est ni plus ni moins que la version coréenne de ex Carrefour) sis dans le Stade de la Coupe du monde de Séoul pour y déloger 300 employés et employées du magasin.

Ces derniers étaient en sit-in et grève depuis le début du mois pour protester contre le **licenciement massif de 1000 caissier/ières, vendeur/euses et autres personnels.**

Leur employeur, E.Land, qui a racheté la filiale coréenne de Carrefour comprenant 32 hypermarchés, voulait externaliser ces emplois afin d'échapper à l'obligation d'offrir à ces travailleurs dit non réguliers un contrat d'emploi fixe.

La plupart des salariés sont des jeunes femmes, souvent avec enfants. Elles sont toutes d'anciennes employées de Carrefour et croyaient que la convention collective du distributeur français, négociée avec l'aide d'UNI Commerce, les protégerait.



Ce ne fut pas le cas. La convention collective de Carrefour Corée, qui garantissait la sécurité de l'emploi aux travailleurs non réguliers après 18 mois de service, aurait dû avoir force de loi pour le nouveau propriétaire de la société. E.Land l'a pourtant ignorée et a licencié près de 1000 travailleurs, en grande partie des caissières, en déclarant que leur travail serait externalisé.

Actuellement certains dirigeants sont encore en prison et sont menacés de devoir payer de fortes amendes.

Les syndicats à travers l'UNI (confédération, mondiale syndicale) sont intervenus .



### Wal-Mart Heures supplémentaires non payées

Wal-Mart a été condamnée à verser 62,3 M\$ US à des salariés de Pennsylvanie qui en avaient déjà obtenu 78,5 M\$ US pour avoir effectué des heures supplémentaires non payées.

Environ 125 000 personnes vont ainsi recevoir 500 \$ US chacune de dédommagement, grâce au jugement rendu à Philadelphie. Un jury avait déjà donné raison aux plaignants l'an dernier, alors que Wal-Mart affirmait que certains salariés avaient choisi de travailler pendant les pauses ou que quelques minutes de travail supplémentaire ici ou là ne pouvaient pas être comptées. Wal-Mart fait l'objet d'autres procès du même type dans d'autres États.

## Internationales

### Evaluation caisses ?

(Lu sur le net)

Il y a quelques jours j'ai appris, que Carrefour allaient mettre en place un système d'évaluation des hôte(sse)s de caisse par le client...

Le système serait simple... sur un thème donné (hebdomadaire ou mensuel) se basant sur la rapidité, l'amabilité, ou que sais-je encore... les clients devront à leur passage en caisse déposer une petite boule rouge ou verte dans une espèce de boîte à disposition sur chaque caisse.

Certains qui me liront seront d'avis que c'est une bonne idée car " moi quand je suis passé cette connasse elle m'a pas souris et souhaiter une bonne soirée..."

Vous auriez envie de sourire si vous aviez passé la journée sous des néons assis à la même place à écouter toute la journée des gens se plaindre de tout, être plus qu'impolis envers vous, une Radio qui propose les même promotions toutes les 3 minutes, des caméra et vigiles fixé sur vos mains ( de peur que vous perdiez un petit billet de 5€), et que ces derniers clients ( dont vous !) sont entré dans le magasin 3 mn avant la fermeture et qu'il faut attendre patiemment qu'ils aient fini d'acheter leur baguette... pour pouvoir enfin aller compter votre caisse, justifier des possibles erreurs, rentrer chez vous , faire la popotte pour le mari et les gosses, et se coucher en sachant que ça recommence le lendemain à 8h... Pour même pas 1000€ par mois!

Publié dans Ralleries

*Ndlr: on n'a pas entendu d'échos sur ces boules vertes et rouges mais connaissant la maison on ne serait pas surpris d'apprendre que cette idée "géniale" est en réflexion. Attendons pour savoir ce qu'il en est !*



### Véhicule

**De nombreux employés doivent parfois se déplacer en dehors de leur magasin pour diverses raisons professionnelles.**

Si nous avons un accident avec la voiture de location alors que nous sommes en mission à l'initiative du magasin, qui paie la franchise ?

**Direction :** "Si le conducteur est en tort, c'est lui qui paie la franchise."

**CFDT :** "On trouve cela complè-

tement aberrant. Le déplacement est le fait de l'employeur il n'est pas à la demande de l'employé. Que le chauffeur soit tenu pour responsable d'un excès de vitesse, d'alcoolémie, ou d'un PV pour mauvais stationnement d'accord, mais qu'il soit pénalisé financièrement pour un « ACCIDENT » ne nous paraît pas justifiable".

**Direction :** "Je trouve cela tout à fait normal, il a commis une faute."

**CFDT :** "Dans le cas où le véhicule de location a été abîmé alors qu'il était en stationnement, où se trouve notre responsabilité ? De plus quand nous avons le véhicule de la société nous ne payons pas de franchise! Dites-nous où se trouve la logique?!"

**Direction :** "Il faut voir le contrat d'assurance."

### Belgique

**Les GB non-rentables iront à des franchisés**

Les 16 supermarchés GB que le groupe Carrefour veut fermer le 31 décembre vont peut-être rouvrir dès le 2 janvier sous forme franchisée.

"Le groupe Carrefour confirme qu'il voyait bel et bien un avenir pour les supermarchés mais qu'il ne voulait plus y investir", affirme le syndicaliste chrétien Chris Van Droogenbroeck. Celui-ci pense que les nouveaux exploitants chercheront d'autres membres du personnel que ceux qui travaillent aujourd'hui dans les GB car ceux-ci seront trop chers pour les franchisés.

**Accord entre syndicats et direction sur les restructurations chez GB**

Les syndicats et la direction de Carrefour ont trouvé un accord, sur les modalités de convention négociée entre les deux parties après l'annonce de la fermeture de 16 magasins Super GB. 8 en Flandre, 1 à Bruxelles et 7 en Wallonie. Ce qui signifie la perte de 900 emplois.

Les modalités du préaccord présentées en début de semaine ont été acceptées par toutes les organisations syndicales. Le préaccord devrait permettre d'éviter tout licenciement sec.

Plusieurs points figurent dans cet accord. Tout d'abord le non remplacement des travailleurs dont le départ à la prépension est prévu à 58 ans; un plan de prépension à 55 ans; les mutations prévues de certains membres du personnel; les départs volontaires ainsi que l'incitation au crédit mi-temps dès 50 ans. Toutes ces mesures permettront d'éviter les licenciements secs

La CNE et son homologue flamand LBC-NVK soumettront le préaccord à leurs délégués. Le SETCa fera de même

## La vie de la CFDT



### Quimper

#### Le sourire de Marie

Entrée chez Carrefour voici 8 ans, **Marie Dupont** assistante de vente au PLS ne pensait pas devenir déléguée syndicale de la section de Quimper.

A 30 ans c'est pourtant le choix qu'elle fait en se faisant d'abord élire déléguée du personnel puis en acceptant de remplacer Pascale qui ne pouvait poursuivre son mandat pour raison de santé.

Marie sera bien épaulée puisque la CFDT à Quimper détient tous les sièges dans ce magasin ouvert en 1978 et employant 300 salariés



### Nice TNL

#### 100% des voix.

Le congrès de l'UD des Alpes maritimes s'est tenu le 18 octobre 2007. **Patricia Dupret** déléguée syndicale du magasin de Nice TNL a été élue secrétaire adjointe du bureau de l'Union Départementale avec 100% des voix.

### CSIF discrimination ?

#### Information au CE de CSIF

Le secrétaire du CE informe l'assemblée sur le déroulé d'un entretien d'embauche interne

La personne représentant la direc-

tion des ressources humaines a clairement exprimé que la possession de mandats de représentant du personnel n'était pas compatibles avec la fonction de responsable de service (celui-ci devant se consacrer à temps complet à sa mission) et a même demandé si, pour avoir un poste, le représentant du personnel concerné serait prêt à laisser ses mandats.

Le CE s'étonne de cette pratique et estime que l'entreprise se doit d'adapter les postes en fonction des mandats et ne peut que constater une différence de traitement dans le déroulement de carrière entre représentant du personnel et les autres salariés.

## Nouvelles sections CFDT

### SAV Régional Nord est

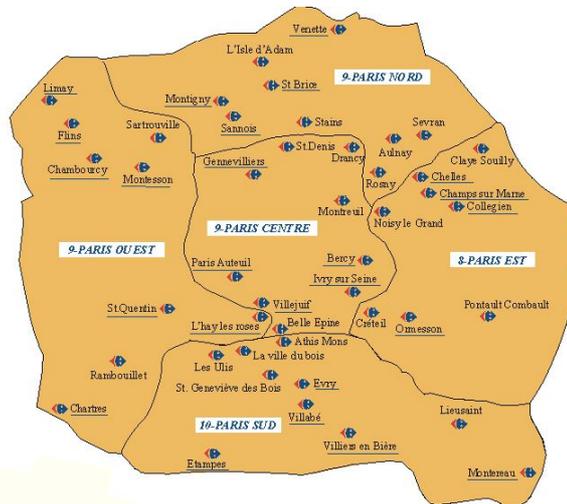
Le 5 octobre la CFDT a nommé **Francis Trindade de Almeida** délégué syndical Ce technicien vidéo travaille au SAV d'Arsy (60) depuis 1996. Il constate que FO seul syndicat présent **laisse les salariés sans réponse convaincante sur leur avenir**. Son premier geste a été de demander à son directeur que les emplois de techniciens soient classés en métiers sensible. Une demande CFDT depuis plusieurs mois au comité emploi et GPEC.

### St Quentin en Yvelines

La CFDT vient de nommer **Chantal Paulin** déléguée CFDT du magasin. Ce magasin de 15 000 m2 ouvert depuis 1975 occupe plus de 500 salariés. Il faudra hélas attendre 3 ans à la CFDT pour se présenter aux suffrages des salariés. Les élections étant récentes.

**En Ile de France la CFDT est présente dans 26 magasins sur les 45 appartenant à Carrefour**

Collégien, Ivry, Montigny, Flins sur seine, Evry (Siège), Villiers en Bière, Paris Auteuil, Montesson, Ormesson, Venette, Champs sur Marne, Limay, Evry, Saint, Brice, Chelles, Bercy, Montreuil, Sannois, L'Hay-les-Roses, Genevilliers, Villabé, St Quentin en Yvelines



## Commissions Carrefour et responsables CFDT

**Com. Handicap:** Nadine Tillaut (Mondeville)

**Com. Solidarité:** Cathy Dias (L'Haye les Roses)

**Com. diversité:** Serge Corfa (DSN)

**Com. Egalité pro H/F:** Sophie Monnié (Perpignan)

**Com. Vendeurs:** Thierry Babot (Mérignac)

**Com. SAV responsable:** Marie-Claude Gratigny (Gruchet le Valasse)

**Com. Prévoyance:** Michel Gay (Beaucaire)

**Com. Formation:** Sylvain Macé (Chartres)

**Com. Senior:** Serge Corfa (DSN)

**Com. Santé et sécurité:** Serge Fabbret (Nice Lingo)

**Com. Suivi Accord de méthode:** Armelle Lefrançois (Mt St Aignan)



### Ivry sur Seine

**La section CFDT d'Ivry sur Seine vient de lancer une pétition auprès des salariés pour permettre aux salariés de travailler plus pour être payés plus...**

L'originalité de cette pétition c'est que la section a décidé de l'adresser directement au Président de la République Nicolas Sarkozy pour lui demander son intervention et lui rappeler ses promesses.

Chez Carrefour, 23 000 personnes travaillent à temps partiels.

Les accords d'entreprise prévoient un plan de modulation qui permet de travailler à + ou - 6 heures par semaines, sans que cela ait d'incidence sur le salaire.

**Moralité, il est impossible d'appliquer la loi chez Carrefour.**

### Salaire net\* 2007

*(salaire mensuel moyen de la grille y compris 13<sup>e</sup> mois et prime de vacances hors participation et intéressement revenus aléatoires)*

Equipier de vente niveau I (Carrefour et Continent 2001): **1127,78 euros**

Assistante de caisse niveau II (Carrefour) : **1173,20 euros**

Assistante de caisse niveau II (Continent 2001): **1142,12 euros**

*\*Les charges sociales représentent en moyenne 22,3% du salaire brut*

### Monsieur le Président de la République,

Lors des élections Présidentielle de mai 2007, vous avez pris l'engagement de permettre aux citoyens qui le souhaitent de travailler plus pour être payés plus. Cet engagement vient d'être concrétisé par une loi.

Les employés de Carrefour comme tous les salariés de la grande distribution, ne peuvent bénéficier de ce nouveau texte.

En effet, 30% des salariés de notre entreprise travaillent à temps partiels souvent fautes d'autre choix. Ces salariés comme les salariés à temps complet ont en outre un système de modulation horaire qui nivelle les heures complémentaires ou supplémentaires décidées par l'employeur sans aucune majoration.

Les salariés de Carrefour (à temps complet ou à temps partiels), peuvent travailler +/- 6 heures par semaine, sans que ce surcroît de travail ait une incidence sur leur salaire (une régularisation a lieu à chaque fin d'année).

Les salariés de Carrefour ont de bas salaires (une hôtesse de caisse ou un équipier de vente perçoit environ 1100€ par mois). Ils n'ont dans la grande majorité aucune possibilité d'évoluer dans l'entreprise, "On est embauchée caissière, on part en retraite caissière". Les négociations salariales permettent difficilement de conserver leur pouvoir d'achat.

La possibilité d'obtenir le paiement de leurs heures quand ils travaillent plus est actuellement, pour beaucoup, la seule solution de voir évoluer leur rémunération.

Une solution qu'ils aimeraient pourtant éviter car elle remet en cause leurs conditions de travail déjà difficile, 60% des employés sont des femmes.

Mais puisque vous allez y consacrer une importante part des ressources de l'état au moins qu'ils puissent en profiter. Ils demandent que chaque temps partiel se voit offrir la possibilité de faire des heures complémentaires que pour les temps complets chaque heure supplémentaire leur soit rémunérée à 25%.

Notre organisation syndicale à fait des propositions dans ce sens sans obtenir de réponse, c'est pourquoi nous vous demandons, Monsieur le Président de la République, dans la ligne droite de vos promesses d'intervenir auprès de nos dirigeants pour que la situation se débloque rapidement.

Nous vous joignons la pétition signée par les employés de notre établissement, qui attendent avec impatience votre réponse.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président de la République, nos plus respectueuses salutations.

**Je travaille plus, je veux gagner plus**

**Je suis à temps partiel, je veux des heures complémentaires rémunérées et des possibilités de passer à temps complet.**

**Chaque heures supplémentaires doivent être rémunérées et majorées**

NOM	PRENOM	SECTEUR	SIGNATURE

# La note de la DRH Carrefour aux directeurs des magasins

### Les heures supplémentaires et complémentaires.

Salarié: - Défisicalisation des montants au titre de l'IRPP - Réduction des cotisations salariales

Employeur: Réduction de 0,50E/heure des charges patronales. Heures complémentaires: Néant

Notre politique de gestion des heures supplémentaires et complémentaires n'est pas remise en cause et continuera à s'appliquer.

Une évolution à ce sujet ne pourra intervenir qu'après les NAO 2008 c'est à dire au printemps prochain. Ce dispositif dépend d'un accord et est donc lié à une négociation à ce sujet.

### Impact sur les aides "FILLON"

La loi TEPA modifie le calcul des aides "FILLON" afin de tenir compte de la défiscalisation des heures complémentaires et supplémentaires.

Le calcul ne fait plus référence qu'aux seules heures effectivement travaillées.

De ce fait les heures du forfait pause et de l'HIS (pour les entités qui en bénéficient) ne sont plus prises en compte dans le calcul.

Cette modification génère une baisse des aides "FILLON" de l'ordre de 5 à 15 KE par mois par magasin. Nous vous ferons parvenir dès que possible une simulation de l'impact pour votre magasin.

### FOIRE AUX QUESTIONS

**Je veux faire des heures supplémentaires sur le mois d'octobre afin de gagner plus:**

Notre entreprise est régie par des accords signés avec les partenaires sociaux. Ceux-ci prévoient une modulation de +/- 6 heures. **Les heures supplémentaires commentent donc à partir de 41 heures**

**par semaine.**

L'accord de modulation continue de s'appliquer normalement.

Cette modulation apporte de la souplesse pour tous. Elle permet de gérer au mieux ses horaires en favorisant une souplesse horaire sur l'année.

Les heures supplémentaires restent de la décision de l'entreprise en fonction des besoins de l'activité.

Ce dispositif ne s'applique qu'aux salariés à temps complet.

**Je suis à temps partiel et je souhaite faire des heures complémentaires :**

Notre entreprise est régie par des accords signés avec les partenaires sociaux.

### Temps partiel " modulants"

Ceux-ci prévoient une modulation de +/- 4 heures (+/-6 pour les horaires îlot). Cette modulation apporte de la souplesse pour tous. Elle permet de gérer au mieux ses horaires en favorisant une souplesse horaire sur l'année.

Les heures complémentaires sont décidées par l'employeur et ne bénéficient d'aucune aide de l'État.

### Temps partiel non " modulants"

Comme aujourd'hui chaque heure réalisée en plus de l'horaire de base est rémunérée de même chaque heure non effectuée est retirée de la rémunération mensuelle.

**Carrefour va gagner beaucoup d'argent en me faisant faire des heures supplémentaires :**

La majoration des heures supplémentaires est de 25%.

Exemple : un salarié 2B qui effectue une HS perçoit un salaire brut de 8.83€ \*1.25 soit 11.04€ Les charges patronales s'élèvent à 3.31€.

L'aide de l'état est de 0.50€ par heure supplémentaire travaillée. Les charges s'élèvent donc à  $3.31 - 0.5 = 2.81€$  par heure.

Le salaire est plus élevé de  $11.04 - 8.83 = 2.21€$  par heure.

Soit un surcoût total de  $2.21 + 2.81 = 5.02 €$  par heure supplémentaire (vs une heure au taux normal)

**La réduction des cotisations salariales aura-t-elle une incidence sur ma retraite et éventuellement sur mes allocations chômage :**

La réduction maximale sur les cotisations salariales est de 21.5%. Cette réduction s'applique sur toutes les cotisations salariales sauf la prévoyance et la mutuelle. La CSG et CRDS sont concernées par cette réduction.

Cette réduction s'applique sous forme de remise et donc n'affecte pas les droits à retraite ou à assurance chômage.

Une simulation rapide détermine pour nos salarié un taux de réduction aux alentours de 21.3%.

L'exonération relative au solde du compteur en fin de période n'est pas encore entérinée. Elle vous sera précisée ultérieurement.

**Je suis cadre (Niveau 6 &7) et je souhaite travailler plus de jours sur l'année :**

L'exonération salariale portera uniquement sur les jours de repos supplémentaires (14 jours chez Carrefour).

Seules ces journées ouvriraient des droits à réduction de charge et d'impôt dans la mesure où le cadre renoncerait au repos associé. Une étude plus approfondie est en cours afin de mesurer tous les différents cas de figure.

**Si je travaille le dimanche, les sommes sont elles défiscalisées :**

Non, ces heures sont effectuées en dehors du contingent d'heures supplémentaires annuel.

## Heures sup'

### La grande distribution suspend les hausses de salaire

Jérôme Bédier, président de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD), a indiqué qu'il avait suspendu les négociations salariales en raison de la loi sur l'exonération des heures supplémentaires, qui pénalise les entreprises du secteur selon lui.

"Nous avons été conduits le 2 octobre dernier lors d'une réunion paritaire à reporter la discussion sur les salaires à cause d'une réduction de 13% des allègements de charges, induite par la loi, soit 250 millions d'euros" en moins

Cette situation durera "tant que le gouvernement ne nous donne pas une réponse claire et un engagement", "Il nous est impossible de faire nos comptes pour l'année 2008!"

"Le problème avec la nouvelle loi, ce sont les pauses, qui sont intégrées dans le temps de travail de nos salariés car ils ont des sujétions particulières et doivent être présents toute la journée"

Les pauses, qui représentent 5% du temps de travail et sont rémunérées dans la grande distribution, ne bénéficient plus d'allègements de charges, qui sont désormais basées sur le temps de travail effectif des salariés.



## Chantage du patronat

### Report de toutes négociations salariales par les patrons

La délégation patronale a indiqué qu'il suspendait les négociations salariales en raison de la loi sur l'exonération des heures supplémentaires, qui pénaliserait les entreprises du secteur par une réduction de 13% des allègements de charges, soit 250 millions d'euros

Les pauses, qui représentent 5% du temps de travail et sont rémunérées dans la grande distribution, ne bénéficient plus d'allègements de charges, qui sont désormais basées sur le temps de travail effectif des salariés.

La CFDT est intervenue pour préciser qu'elle constatait que les allègements de charges perçus depuis plusieurs années et surtout ces deux dernières années n'ont pas permis de décliner une véritable grille de salaire ni de faire évoluer le nombre d'embauches. Les allègements de charge s'élèvent à 1,7 milliard d'euros sur la branche.

Le montant des exonérations de charges toutes confondues devrait permettre la création potentielle de 4 300 emplois.

Seuls 1 500 emplois ont été créés en 2005 et en 2006, le gouvernement a peut être simplement pris acte de ce constat.

### Les dernières créations importantes d'emplois remontent aux négociations de la RTT sur la branche.

La CFDT a précisé que les employeurs vont devoir expliquer aux salariés du commerce qu'ils sont exclus du système des heures supplémentaires et qu'ils vont subir une double peine

- grille de salaire toujours bloquée,
- des pertes d'emplois annoncées par la branche si un amendement n'est pas possible sur la loi de finance de la Sécurité sociale.

Les salariés en précarité et à temps partiels soit 37% vont voir leur pouvoir d'achat remis en cause, voire leur emploi.

La CFDT a insisté qu'il était inacceptable de prendre en otage les salariés de la branche face à la mise en place de nouvelles technologies impactant à court et moyen terme les emplois.

Le Contrat d'études prospectif et la GPEC se justifient d'autant plus par la menace sur l'emploi que la FCD annonce en lien avec la baisse des allègements de charge annoncés.

La FCD estime à 15 000 les emplois supprimés dans la branche si la situation reste en l'état et annonce la mise en place rapide de l'automatisation.

Nous avons demandé de fixer une date butoir de déblocage des négociations.

Un prochain rendez vous est prévu sous un délai de un mois.

**Convention Collective Nationale Commerce de détail et de Gros à Prédominance Alimentaire (FCD) Grande Distribution**

## Droits et chèques vacances

### Forfait pause

**Le Ministère du travail donne raison aux organisations syndicales**

Dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les employeurs, considèrent que si les temps de pause rémunérés ne sont pas du temps de travail effectif, ils constituent une composante du salaire minimum garanti qui doit être prise en compte pour vérifier si le Smic horaire est respecté.

Le Smic assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation. Ce principe est d'ordre public.

L'assiette du Smic est définie par l'article D.141-3 du Code du travail et a été précisée par la jurisprudence. Ainsi, la Cour de cassation retient la distinction entre les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail et qui sont à prendre en compte et celles qui, n'étant pas la contrepartie du travail fourni, sont à exclure de l'assiette du Smic.

Le temps de pause n'est pas la contrepartie de la prestation de travail mais un temps de repos destiné à veiller à la santé du salarié. A ce titre, la rémunération de la pause n'a pas à être intégrée dans l'assiette du SMIC.

Le corps de contrôle du ministère s'est très rapidement saisi de ce dossier et plusieurs procès-verbaux pour infraction à la réglementation relative au Smic ont été relevés.

Plusieurs des procédures sont instruites à l'heure actuelle. Dans le cadre du principe de séparation de pouvoirs, il appartient aux instances judiciaires de se prononcer.

Je vous rappelle la possibilité qui vous est offerte de vous constituer partie civile.

### Chèques vacances.

**Des comités d'entreprise mettent en place les chèques vacances.**

C'est le cas à **Sallanches** où le CE vient de décider à titre exceptionnel de proposer :

- Pour les employés: versement de 50 euros et une participation CE de 100 euros total du chèque 150 €

- Pour les cadres : versement de 90 euros et une participation CE de 60 euros total du chèque 150 €

Conditions à remplir : 6 mois d'ancienneté et être présent dans l'effectif au moment de la remise des chèques vacances.



### Chartres

**La section demande le respect des décisions de la cour de cassation sur les droits des temps partiels**

Monsieur le Directeur,

Suite à l'arrêt de la cour de cassation du 18 octobre 2006, les repos rémunérés à vocation compensatrice ne peuvent être décomptés, que sur des jours durant lesquels il est normalement prévu que le salarié travaille.

Cela n'a pas été le cas pour Mme B..., salariée au SAV, qui travaille sur 2 jours (prétraite progressive). En effet ses repos supplémentaires, ses congés d'ancienneté et ses autres repos compensateurs ont été globalisés.

*A titre d'exemple, sur la semaine du 6 février 2007, 5 jours d'ancienneté ont été planifiés alors que Mme B... ne travaille normalement que le mardi et le mercredi. Elle a donc été lésée de 3 jours !*

**C'est pourquoi, nous vous demandons de vous mettre en contact avec Mme B... dans les plus brefs délais, afin de procéder à un rappel de salaire concernant les journées de repos supplémentaires, d'ancienneté ainsi que tous les repos compensateurs qui auraient été indûment planifiés au-delà ses deux jours de travail. Ceci, pour les années 2003 - 2004 - 2005 - 2006 -**

**2007.**

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

*Pour plus d'information lire l'Hyper n°245/07 page 13*

## Remise sur achat

### Remise sur achat

#### Question CFDT au CE de Sallanches (Hyparlo):

Dans notre convention les salariés bénéficient d'une remise mensuelle sur achats. Pourquoi si un incident de paiement survient (même régularisé de suite), cette remise est-elle purement et simplement supprimée ?

**Le directeur :** " Je n'étais pas au courant et effectivement ce n'est pas normal. Il s'agit certainement d'une procédure S2P mais à ce jour je ne l'ai pas. Je vais me renseigner pour éviter que ça arrive de nouveau. Si cela se reproduit, on compensera avec des BA correspondant au montant de la remise, aux personnes concernées.

**CFDT :** " Nous trouvons dommage que le manager n'ait pas remonté ce problème immédiatement car cela ne concerne pas seulement le magasin de Sallanches, mais tout le groupe Carrefour. Nous allons remonter ce problème en CCE."

### Position CFDT

**La CFDT est à l'origine de la remise sur achat. Elle a signé avec la direction un accord qu'elle entend faire respecter**

En réalité que se passe-t-il ?

- la remise sur achat n'est pas versée sur les crédits affectés comme le 10 fois sans frais. **Une interdiction non prévue dans l'accord**

- Quand le salarié a un impayé, la S2P ne soustrait pas la remise sur achat à sa demande, normale, de paiement. **Ça doit s'appeler « aider les salariés en difficulté »** Non seulement le salarié est en difficulté, S2P prend au minimum 15€ de frais pour un impayé, de plus sa remise sur achat lui passe sous le nez.

- Vous avez choisi la carte Pass Visa, oui, mais attention, vous perdez votre remise sur achat sur l'essence. La carte Pass Visa est reconnue dans plusieurs stations Carrefour comme une carte visa extérieure et non pas comme une carte Pass, et ne génère pas de remise.



### Déclaration CFDT au CCE de Continent 2001 16 octobre 2007

Les salariés Carrefour viennent de voir diminuer leur intéressement pour le premier semestre 2007 et 36 magasins n'ont pas d'intéressement alors que le Groupe Carrefour annonce une progression de son CA et un gain de part de marché.

Cette baisse significative de cette prime, ajoutée à la baisse de la participation, à la baisse des augmentations de salaire et à l'écrasement de notre grille de salaire, engendrent une forte démotivation et démobilité du personnel.

Le Climat social se dégrade et à court terme ce sont les clients qui en pâtiront.

Début 2007 la direction a refusé de revoir les grilles alors que la CFDT annonçait que les prévisions étaient surévaluées. Nous constatons que nous avons raison.

Pour le deuxième semestre la CFDT invite Carrefour comme la loi le permet d'améliorer l'intéressement par le versement d'une prime.

Pour la CFDT Carrefour si on ne veut pas que la loi sur les heures supplémentaires soit la duperie de l'année il faut supprimer l'accord de modulation. La direction doit payer toutes les heures faites au delà de 35 heures ou au-delà de la base contrat des temps partiels.

La fin d'année arrive qu'attend la direction pour augmenter le plafond de la remise sur achat ?

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

Le salarié Carrefour est un client privilégié.

La CFDT veut le faire reconnaître. Elle demande: Une remise plus importante Pas de plafond de la ristourne. Application de la remise sur les crédits remboursés en 4 ou 10 fois. Utilisable par tous dans tous les magasins du groupe Sans conditions d'ancienneté La carte salarié, pour d'autres avantages

Carte Pass ou bancaire gratuite, crédit, assurances, infos et offres privilégiés.

# Polyactivité entre les caisses et les rayon - Brigade volante.

**Une possibilité pour les temps partiel de passer à temps complet. 2 magasins testent la méthode jusqu'au 31 décembre 2008**

*Lors de la parti-taire la direction avait proposé un accord pour permettre aux salariés à temps partiel de passer à temps complet.*

*L'accord 2007 n'ayant pas été signé, faute d'augmentation de salaire suffisante, la CFDT avait demandé à la direction de procéder à ce test.*

*Après avoir laissé passer 6 mois la direction accède enfin à cette demande.*

*A Mont Saint Aignan, magasin test la CFDT est majoritaire.*

*Elle suivra donc ce test en temps réel.*

**Carrefour lance dans les magasins de Venette et de Mont Saint Aignan deux expériences: Polyactivité entre les caisses et les rayon, Brigade volante.**

Ces démarches doivent permettre d'offrir aux caissières volontaires de porter leur base hebdomadaire contractuelle de 30 heures à 35 heures en effectuant le complément d'heures sur un autre rayon du magasin

Pour la direction elle doivent répondre à un vrai besoin au niveau des rayons, les jours de Carte Pass notamment et permettre de lisser les pics d'activité, bénéficier d'une grande réactivité et limiter le recours aux saisonniers grâce à la brigade volante

**Conditions:** Démarrage en octobre/ novembre et jusqu'au 31 décembre 2007

Proposer un avenant à 35h à durée déterminée jusqu'au 31/12/2007

Appel au volontariat par affichage et dépôt de candidature au chef de caisse

## Venette

**Le magasin de Venette a mis en place un test de polyactivité depuis le 02 octobre.**

Le test répond à une demande sur le mardi après-midi (jour de la Carte Pass, le CA du mardi étant parfois supérieur au CA d'un samedi et les étudiants n'étant pas toujours disponibles en semaine)

Toutes les caissières ont les mêmes horaires: le mardi de 15h00 à 20h15

Les caissières réalisent de la mise en rayon dans 4 rayons: 1 personne au rayon liquide, 3 personnes au rayon

épicerie sèche, 2 personnes au rayon droguerie-parfumerie, 2 personnes au PLS Les caissières ne sont pas en réserve, dans la mesure du possible

## Mont Saint Aignan

**Mise en place de la polyactivité entre les caisses et les rayons.**

Les besoins de mise en rayon sont sur le PGC, le jeudi, vendredi et samedi, de 13h à 18h

8 personnes minimum seraient nécessaires au PLS, Epicerie, Liquide, Droguerie

Démarrage le 02 novembre, jusqu'au 31 décembre. Appel au volontariat en octobre

**Mise en place d'une brigade volante:**

Besoin: minimum 5 contrats, sur non alimentaire + alimentaire

Démarrage de la période de test: 1 er novembre 2007, pendant 1 an

Première phase: Appel à volontariat en interne, y compris CDD (avec passage CDI lors de l'intégration de la Brigade); pour le remplacement des employés dans les rayons: Ecole Carrefour Contrat.

Deuxième phase, si volontariat interne insuffisant, recours au recrutement à l'externe: Contrat aidé en CDI

**Et après la brigade volante?**

Trouver une vraie structure juridique au delà du 31/12 et Réfléchir à des moyens d'étendre l'expérience (aux autres temps partiels du magasin par exemple)

## Question CFDT

*Qui fait le recrutement et quels sont les critères de recrutement ? Nous sommes inquiet sur ce point et nous redoutons des dérives dans la mesure ou le recrutement se fait par le manager. Nous espérons que l'entreprise ne pratique pas : « le délit de sale gueule »*

**Réponse :** Les critères de recrutements sont : la motivation et l'aptitude physique. Le recrutement se fait après un entretien entre le salarié et le manager pour connaître sa motivation et le salarié passera une visite médicale pour valider son aptitude physique.

Aujourd'hui nous ne savons pas, si le test est concluant, quel genre de contrat aura le salarié concerné.

Les salariés de la « brigade volante » devraient comme « Mr réserve » être rattachés au directeur en terme d'organisation et il faudra déterminer à quel secteur seront amputés les salaires.

## Temps partiel

### Le nombre d'emplois à temps partiel a doublé en 25 ans

Selon une étude de la Dares, elle est passée de 8,2 % des salariés en 1982 à 17,9 % en 2005.

La progression du temps partiel semble davantage résulter de la mise en place de mesures de politique publique favorisant cette forme de travail, notamment de 1992 à 2003. Tel est le cas de l'instauration, en 1992, d'un abattement de cotisations patronales sur les emplois à temps partiel ou encore de l'essor des contrats aidés, souvent à temps partiel, notamment dans le secteur non marchand.

**Près d'un salarié sur trois déclare travailler à temps partiel parce qu'il n'a pas trouvé d'emploi à temps complet. le temps partiel est répandu dans des emplois peu qualifiés.**

Document intitulé "Demande vos opinions et actions de salariés" avec le logo CFDT. Le questionnaire est intitulé "Soyez sur les conditions de travail aux caisses". Il contient plusieurs questions à choix multiples ou à réponse courte, portant sur des aspects tels que : "Comment qualifiez-vous votre rôle de travail?", "Le travail est-il intéressant?", "Le travail est-il pénible?", "Le travail est-il motivant?", "Le travail est-il épuisant?", "Le travail est-il satisfaisant?", "Le travail est-il frustrant?", "Le travail est-il stimulant?", "Le travail est-il ennuyeux?", "Le travail est-il agréable?", "Le travail est-il difficile?", "Le travail est-il facile?", "Le travail est-il intéressant?", "Le travail est-il pénible?", "Le travail est-il motivant?", "Le travail est-il épuisant?", "Le travail est-il satisfaisant?", "Le travail est-il frustrant?", "Le travail est-il stimulant?", "Le travail est-il ennuyeux?", "Le travail est-il agréable?", "Le travail est-il difficile?", "Le travail est-il facile?".

## Paris Auteuil

Aussi étrange que cela paraisse ce magasin n'avait pas mis en place les horaires en îlots. Ce sera chose faite en janvier 2008.

La direction prévoit l'embauche de 15 contrats de professionnalisation et d'étudiants.

En attendant la section a distribué un questionnaire aux caissières pour connaître leur vécu aux caisses.



## SBAM

### Plus de 80 000 signatures dans le caddie de la Grande Distribution

Au cours des différentes mobilisations des salariés en 2007 sur le SBAM « Sans Bornes Automatiques Merci » du 16 février, 9 mars, 13 avril et 1er juin, plus de 80 000 pétitions ont été signées par les consommateurs.

La réunion paritaire avec la FCD (Fédération du Commerce de Distribution) du 2 octobre a été choisie par la Fédération des Services CFDT pour remettre officiellement, ces pétitions. La mise en scène était au point : transport des 80 000 pétitions dans un caddie de ménagère et théâtralisation de l'évènement en étalant des piles de pétitions sur la table des négociations. Les employeurs ne s'attendaient pas à recevoir autant de pétitions.

En outre la délégation CFDT a précisé à la FCD qu'elle allait lui faire parvenir les pétitions signées sur internet avec la dédicace de François Chérèque !

La CFDT a réaffirmé sa volonté de négocier des garanties de sécurisation de leur parcours professionnel aux salariés percutés par la mise en place de ces nouvelles technologies (automates de caisses, puce RFID, mécanisation des entrepôts, etc.). La CFDT veut obtenir des résultats pour que ces salariés conservent un emploi et puissent évoluer dans leur entreprise.

Nous avons reçu les félicitations des autres organisations syndicales sur le déroulement de toute l'opération et leur soutien total. A l'initiative de la CFDT, une demande conjointe des organisations syndicales (FGTA, FO et CGT) pour demander l'ouverture de négociations a été envoyée à la FCD.

Le mouvement d'opinion, très clair et très net des clients, renforce la conviction de la Fédération des Services et des équipes CFDT de la Grande Distribution.

La Chambre Patronale a pris acte de la demande initiée par la CFDT et a annoncé qu'une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) se déroulerait en début d'année.

La CFDT veillera à ce que la FCD ne s'en tienne pas à cette simple déclaration de bonne intention et que la négociation s'ouvre et aboutisse à un accord.

## Rappel

### 4 tests pendant 6 mois

**Salarié dont la base horaire contractuelle hebdomadaire est égale à 30 heures de travail effectif**

A titre transitoire pour une période allant du 1er septembre 2007 au 28 février 2008 il est convenu ce qui suit:

Un test sera réalisé dans 4 magasins pour permettre aux salariés à temps partiel dont l'horaire hebdomadaire contractuelle est égale à 30 heures de travail effectif de bénéficier d'une revalorisation temporaire de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions suivantes:

La direction des magasins définira préalablement le nombre d'heure nécessaires par rayon en fonction de l'activité pouvant être travaillés par les salariés du magasin volontaires dans le cadre de ce test et le portera à la connaissance des salariés par affichage au plus tard le 1er juillet 2007.

Les salariés qui souhaiteront porter leur base hebdomadaire contractuelle de 30 heures à 35 heures en effectuant ce complément d'heures sur un autre rayon ou service du magasin, devront se porter volontaire auprès de leur hiérarchie au plus tard le 1er août 2007.

Sont exclus de ce test les salariés - ne relevant pas du régime général de la sécurité sociale - bénéficiant d'un contrat d'alternance - relevant d'un régime de préretraite progressive ou de mi-temps thérapeutique - et les étudiants titulaires d'une carte d'étudiant.

La direction du magasin examinera l'ensemble des demandes et décidera de répondre favorablement ou pas en fonction des critères suivants:

Le complément d'heure devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire d'origine applicable au salarié.

- le complément d'heures devra être compatible avec les horaires de travail du salarié.

- en cas de nombre de volontaire supérieur au besoin d'heure défini par la direction du magasin, une priorité sera donné aux salariés les plus anciens et en fonction de la situation familiale.

Ces critères pourront être amené à évoluer en fonction du suivi du texte.

Les salariés volontaires dont la demande sera acceptée par la direction se verront proposer la signature d'un avenant à durée déterminée du 1er septembre 2007 au 28 février 2008 portant de 30 heures à 35 heures leur base hebdomadaire contractuelle.

Il est expressément convenu qu'au terme de cette période d'essai l'avenant à durée déterminée signé par les salariés cessera de produire ces effets.

Un suivi de ce test sera réalisé par la direction des magasins concernés, la direction des relations sociales et une délégation composée d'un représentant par organisation syndicale et un bilan trimestriel sera présenté au CCE.

### Démultiplication

A l'issue de ce texte si le bilan est positif une démultiplication sur l'ensemble des magasins sera proposée à la commission de suivi à compter de mars 2008.

**La première proposition de la direction non signée par les syndicats**

**La CFDT veut cet accord tout de suite**

**Dés à présent il faut se mobiliser pour que la direction accepte de le mettre en place et de le déployer.**

**Pour les tests sur Mercure ou les caisses automatiques la direction n'a pas eu besoin d'accord.**

**Pour détruire des emplois ils vont vite, alors pour en créer on peut aussi aller vite.**

**Pour faire un test sur les temps partiels un accord est possible dès demain. Il sera signé par la CFDT.**

**Pour la CFDT le test sur les temps partiel doit débuter en 2007 et être étendu avant la fin de l'année.**

**Travailler plus pour gagner plus, les caissières à temps partiel de chez Carrefour disent oui !**

**A la direction de montrer sa volonté de créer des emplois stables et durables.**

**La CFDT dit NON à la précarité !**

**Une salariée à temps partiel c'est 845,86 euros net par mois pour 30 heures de travail.**

**Elles demandent à travailler 5 heures de plus par semaine.**

**C'est possible, il faut le faire !**

*Extrait de L'Hyper n°240/07 du 03/05/07*

# La déclaration de solidarité

**Nous sommes solidaires avec celles et ceux qui luttent, partout dans le monde, pour résister à la misère et l'éliminer.**

**Nous voulons contribuer à faire respecter la dignité et l'accès effectif de tous aux droits de l'homme.**

**Nous voulons nous joindre aux efforts qui permettent la participation des personnes en situation d'exclusion et de misère à la vie de nos sociétés, notamment au 17 octobre, Journée mondiale du refus de la misère.**

**Nous demandons que les citoyens, les autorités locales, nationales et les Nations unies**

- **considèrent les plus pauvres comme les premiers acteurs de la lutte contre la pauvreté,**
- **associent les plus pauvres à la conception, la mise en place et l'évaluation de politiques qui les concernent et portent l'ambition d'un monde sans pauvreté, un monde où les droits à la vie familiale, au travail décent, à la participation sociale, culturelle et politique sont respectés,**
- **soutiennent les événements organisés chaque 17 octobre afin que la participation des personnes en situation de pauvreté reste au cœur de la Journée mondiale du refus de la misère,**
- **participent aux dialogues qui doivent se mettre en place tout au long de l'année avec les personnes qui, en refusant la misère, créent des chemins vers la paix.**

**Pour signer la déclaration de solidarité [www.17oct.org](http://www.17oct.org)**

**La gazette des délégués  
CFDT Carrefour**

# L'Hyper !