

L'Hyper !

N°249/07

04 novembre
2007

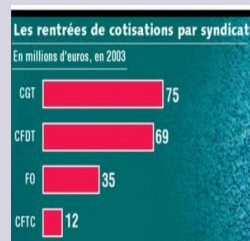
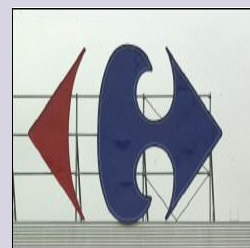
28 pages



Halloween chez Carrefour

Mont Saint Aignan

GARDONS LES YEUX OUVERTS



▼ Ouverture

Sommaire et indices page 02

Merci Mr Savagnac page 03

▼ La pause

En avant la musique page 04

▼ A l'affiche

Financement des syndicats page 05

▼ Dans les coulisses

Actualités syndicales et sociales page 07

▼ Economie

Bourse et stratégie page 14

▼ Rémunérations

Grandeur et décadence page 16

▼ Ursaff et comité d'entreprise

Exonérations page 19

▼ Congés payés

Connaître vos droits page 20

▼ Santé au travail

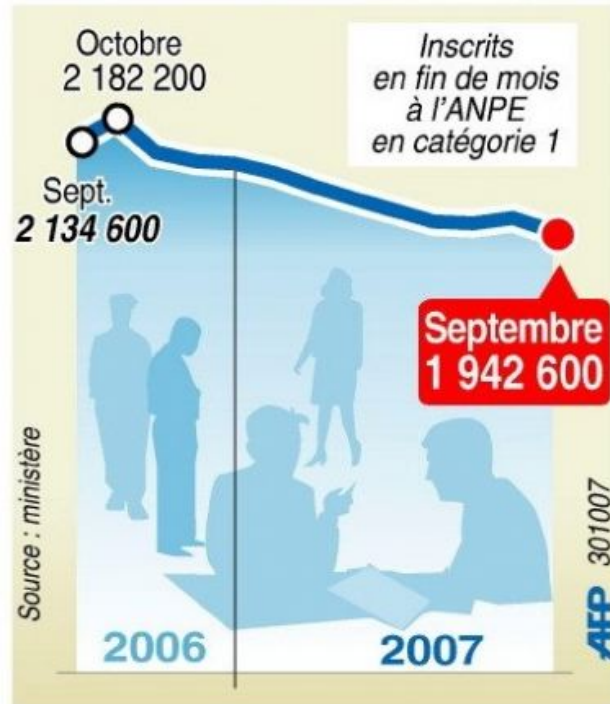
Mercure et autres page 22

Handicap page 24

Divers page 26

EMPLOIS

Demandeurs d'emploi



INDICATEURS 2007

Le moral des ménages



On en parle

Merci monsieur Savagnac !

par Serge Corfa

Anglet
Chalons en
champagne
Chartres
Chelles
Hérouville
L'Hay les Roses
Mérignac
Mt St Aignan
Nice lingostière
Ormesson
Perpignan
Quimper
Sallanches
SAV Sud-Ouest
Vannes
Venette
Villiers en bière

et aussi

Carrefour
Champion



Mouvement
des Entreprises de France
MEDEF

Il suffit qu'un des principaux dirigeant du Medef se fasse prendre la main dans le sac, pour que tous les visages se tournent vers les syndicats.

Ainsi donc quand un patron retire à la banque des liasses de billets pour financer ses bonnes oeuvres elles auraient pour noms CFDT, FO, CFTC, CGC, CGT et autres syndicats.

Enfin les syndicats reconnus par les patrons comme des bonnes oeuvres !!

Comme le dit Laurence Parisot, patronne du Medef « *Il se passe quelque chose de grave, sans aucun doute, dans une fédération professionnelle.* »

Puisqu'il y a un trouble avec les accusations sur les partenaires

sociaux, la meilleure façon de les lever c'est que Denis Gautier-Sauvagnac dise où est allé cet argent et qui a bénéficié de ces fonds .

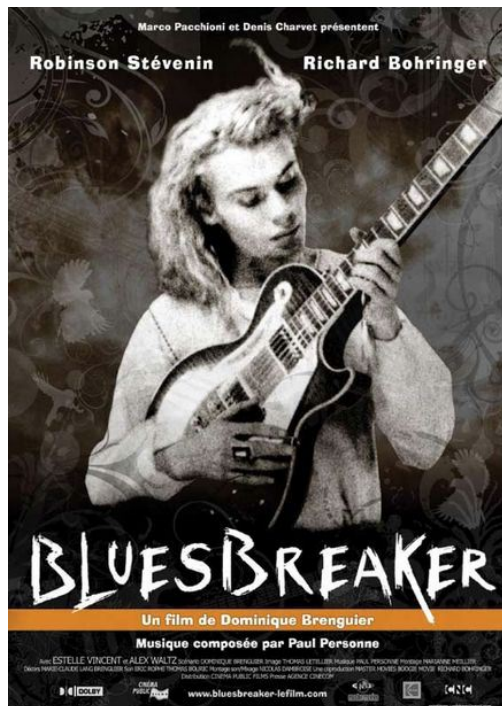
On peut croire François Chérèque quand celui-ci affirme que : « *la CFDT n'a pas touché un euro de l'argent du représentant du Medef, Denis Gautier-Sauvagnac.* » .

« *Nous sommes prêts à ouvrir nos comptes à qui le veut. Nous avons une démarche depuis plusieurs années de vérifications par des personnes extérieures des moyens qui nous sont attribués et de leur utilisation. On est les seuls à le faire, donc je souhaite que tout le monde fasse comme nous* ».

Oui Merci Mr Savagnac car on ne sait si un jour on apprendra ce que sont devenus tous ces millions mais par votre geste vous faites avancer deux fois plus vite le nécessaire débat sur le financement des syndicats la transparence des comptes, la clarification du financement public (salariale comme patronale) et la réforme du système de représentativité syndicale.

Pour nous il y a trop de syndicats non représentatifs aidés par des employeurs qui trouvent des millions d'euros nécessaires dans les caisses des entreprises qu'elles soient celles de l'UIMM ou ailleurs.

L'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM) dispose d'un "trésor de guerre" de plusieurs centaines de millions d'euros provenant d'une "cotisation spéciale" versée par les entreprises sur leur masse salariale



"Bluesbreaker"

Film de Dominique Brenguier (1h15) avec Robinson Stevenin, Richard Bohringer, Estelle Vincent.

René Martin, 20 ans, est apprenti-magasinier au **Monoprix**. M. Maurice, le chef magasinier, l'a sorti de l'orphelinat pour le former et a été comme un père que René n'a pas eu.

René est obsédé par son rêve, devenir un grand guitariste de blues. Cette musique lui apporte un réel bonheur tout comme le sourire de Nathalie, une jeune comptable, dont il est follement amoureux.

Le départ en retraite de M. Maurice ébranle l'univers fragile de René. La persécution qu'exerce sur lui son nouveau chef, la mort de son guitar hero et l'échec amoureux avec Nathalie provoquent son bouleversement...

Didier Super

C'est fait il a sorti un nouveau disque (ou CD ou Mp3 que sais-je) . C'est une anarque mais c'est Didier Super.

A n'écouter que par les déjantés et à lire dans Chorus !!



La culture coûte cher ? Essayez l'ignorance...

Chorus (Les Cahiers de la chanson) se retrouve brutalement en situation de disparaître.

Si vous aimez la chanson, vous avez peut être croisé sur votre route ce magazine trimestriel de 196 pages le seul périodique à traiter de la chanson dans tous ses états – c'est-à-dire tous styles musicaux et générations confondus, du patrimoine aux talents en herbe.

Son n° 61 risque en effet d'être le dernier. Dans la pratique, il manque aujourd'hui à ce titre seulement 2000 abonnés supplémentaires pour

continuer à exister en toute indépendance éditoriale,

Pour tenter d'éviter ce qui serait une vraie catastrophe pour la filière musicale française et francophone, le voilà donc contraints de lancer un appel à l'aide tous azimuts.

Alors relayons, nous aussi, cet appel. A notre répertoire il y a bien longtemps que nous avons ajouté "Au temps des cerises" et à "l'international" bien d'autres chants et chansons tel Didier Super...

<http://www.chorus-chanson.fr/> (aussi pour écouter de la musique)

Financement des organisations syndicales

Pour la CFDT il faut aujourd'hui plus qu'hier de véritables moyens pour que le rapport entre employés et employeurs se rééquilibre.

Les négociations de plus en plus difficiles, demandent de plus en plus de compétences, de réunions de travail et donc mobilisent de plus en plus de moyens.

De bons rapports sociaux profitent à tous.

Aux employés mais aussi à l'entreprise.

Une véritable représentativité, un véritable financement dans la transparence sont nécessaires pour éviter toutes dérives.

Le modèle Carrefour n'est pas le pire mais il peut faire mieux.

Des progrès, mais peut mieux faire

L'exemple de Carrefour

Si la France a aujourd'hui autant de syndicats avec si peu d'adhérents c'est que beaucoup n'ont besoin d'aucun adhérent pour survivre financièrement trouvant des aides légales ou autres ici et ailleurs.

Aujourd'hui seules la CFDT et CGT pourraient exister sans l'aide de fonds publics. Aides qui ne sont pas plus anormales que le financement des partis politiques ou des associations.

Qui dit pas ou peu d'adhérents dit manipulations possibles des patrons.

Dans nos établissements certains délégués* bénéficient d'avantages importants et diverses, (*rarement syndiqués à la CFDT ou à la CGT !)

Dans un magasin où l'action syndicale gêne on voit rapidement arriver un nouveau syndicat à la botte du directeur.

Il est opportun de rappeler ici que la CSL s'est implanté chez Continent par le seul bon vouloir de l'employeur. Elle a disparu le jour où la mairie de Paris, tombée aux mains des socialistes, a décidé de ne plus financer ce pseudo syndicat.

Une organisation avec une trentaine de délégués (et sûrement pas plus de syndiqués) a les mêmes droits que la CFDT avec près de 1000 délégués et 4000 syndiqués. Est-ce normal ?

Droit syndical

Il faudra attendre 40 ans pour que Carrefour se décide enfin à proposer aux organisations syndicales un accord de droit syndical.

En signant cet accord Carrefour prenait, enfin, un quart d'heure d'avance sur les autres entreprises en matière de droit syndical et on peut s'en féliciter mais...

Les négociations de plus en plus difficiles, demandent de plus en plus de compétences, de réunions de travail et donc mobilisent de plus en plus de moyens.

Les moyens que donne l'entreprise aux syndicats et à leurs élus CE et DP sont insignifiants comparés à la dispersion géographique des milliers d'établissements Carrefour et aux 140 000 salariés concernés.

Aucun permanent syndical aucun moyen, ni heures de délégation, ni financement au niveau du groupe.

Les déplacements coûtent une fortune en temps et en argent quand on veut réunir quelques délégués.

Se former est une véritable galère pour les délégués à la recherche de financement. Continent avait accepté de financer les formations des élus, une excellente initiative, Carrefour n'a pas suivi.

Un seul permanent syndical pour le groupe hypermarchés (70 000 salariés). Le délégué syndical central à 20 heures de délégation. La représentante syndicale au CCE aucun temps de délégation.

80 euros par an et par élu au CE sont alloués par Carrefour aux syndicats (rien pour les DP, CHSCT, DS et autres mandats).

On a vite compris les difficultés et les coûts de représentation nationale des syndicats.

Les élus arrachent de ci de là quelques moyens mais toujours au bon vouloir de l'employeur. Ces moyens sont plus souvent orientés vers les syndicats "favorables" à l'employeur

Qui doit payer les coûts de la représentation des salariés ? ... les cotisations des seuls adhérents ?

Pourtant les droits obtenus ne sont pas réservés aux seuls syndiqués qui paient une cotisation. Tous les salariés bénéficient des acquis que négocient et obtiennent les syndicats.

Il n'est que temps de créer au grand jour un véritable droit syndical et obtenir une véritable représentativité des syndicats.

Il n'est que temps de construire un syndicalisme transparent et représentatif, moderne et réformiste.

La CFDT Carrefour s'y emploie et ce journal publié depuis 22 ans y contribue en affirmant clairement nos positions.



Comptes des syndicats

Si les cotisations constituent la ressource naturelle des organisations syndicales, elles ne représentent que 15% à 57% de leurs ressources totales.

Le reste provient des multiples subventions (mise à disposition de salariés par les entreprises, crédits de formation, rétribution pour l'organisation d'événements par les collectivités locales, attribution aux syndicats de la fonction publique, etc).

Autonomie financière et volonté de transparence

La CFDT demande depuis des années une évolution de la loi 1884, avec la mise en place d'un référentiel comptable opposable aux syndicats afin de rendre une certification de leurs comptes obligatoire.

Pour garantir son autonomie une organisation syndicale se doit de **disposer de moyens internes stables et garantis**. Les moyens extérieurs complémentaires lui sont nécessaires et justifiés au regard de ses missions. La négociation à tous niveaux, entreprise, branche et interprofessionnel ; La gestion du paritarisme (Sécurité sociale, organismes de retraite et de prévoyance) ; Les missions à caractère d'intérêt général (représentation dans les instances consultatives et décisionnelles de niveau national et local).

Nombres de nos propositions peuvent être rapidement mise en œuvre.

Financement et représentativité

La Cour de cassation juge le financement des syndicats

Dans une décision rendue le 10 octobre la cour fait un lien direct entre le financement des syndicats et leur représentativité.

Les fédérations de la construction de la CGC et de la CFTC contestaient un arrêt validant un accord sur le dialogue social signé dans l'artisanat du bâtiment, parce qu'il ne prévoyait pas une répartition égalitaire de la cotisation patronale finançant le dialogue social entre les cinq centrales syndicales, privilégiant la CGT, la CFDT et FO sur la CFTC et la CGC.

La Cour de cassation leur a donné tort. Non seulement elle a affirmé la légitimité d'un accord collectif à prévoir un mode de financement du syndicalisme assis sur une contribution patronale, ce que contestent le Medef et la CGPME, signifiant ainsi au gouvernement qu'il n'a plus d'excuse pour refuser d'étendre ce type d'accords.

Mais elle a aussi jugé qu'un tel accord peut moduler le financement des syndicats en fonction de la représentativité parce que, d'une part, « aucune organisation syndicale représentative n'en (est) exclue et que, d'autre part, la différence de traitement est justifiée par des raisons objectives matériellement vérifiables liées à l'influence de chaque syndicat dans le champ de l'accord ».

Comptes CFDT Budget 2006: 118 millions €

La CFDT publie ses comptes depuis 2000. Ils font l'objet d'une expertise comptable et sont soumis à des commissaires aux comptes. La CFDT affiche un niveau élevé d'autonomie financière puisque 73 % de ses ressources sont d'origine interne.

Moyens internes: 76 millions d'euros

65 millions d'euros de cotisations.

Ces 65 millions de recettes ont été répartis ainsi : 18,7 millions pour les syndicats de base; 15,6 millions pour les fédérations ; 12,2 millions pour les unions régionales; 18,5 millions pour l'échelon national. A la CFDT, la cotisation est de 0,75% du salaire net.

11 millions d'euros de produits divers:

Produits financiers, 4,4 millions d'euros; ventes de publications, de guides juridiques) aux adhérents et aux structures, 5,3 millions d'euros; indemnités des membres du Conseil économique et social, 0,6 millions d'euros; bénévolat militant, 0,7 millions d'euros.

Moyens externes: 41.8 millions d'euros

11,56 millions d'euros sont constitués par

- la publicité dans *CFDT Magazine*, 0,2 millions d'euros ; des subventions ministérielles pour la formation et les études, 4,82 millions d'euros ; la mise à disposition de salariés dans le cadre du droit syndical, 2,63 millions d'euros; des sommes provenant des institutions paritaires (Sécurité sociale, Unédic, formation professionnelle) où siègent des administrateurs CFDT, 3,63 millions d'euros.



La convention collective à jour au 30 juin 2007 est disponible sur le site CFDT Carrefour

Surveillance vidéo

Demande d'explications concernant 4 caméras installées sans consultation de CE.

Direction : " On a prévu, cette année, un budget important. Notre système était en analogique et nous le passons en numérique. Profitant d'une implantation de nuit nous avons fait appel à une société pour effectuer le câblage des futures caméras. Celles-ci bien que non fonctionnelles, n'auraient pas dû être installées c'est une erreur du prestataire. Nous attendons l'autorisation de la préfecture suite notre demande faite il y a 4 mois.

CFDT : "Comment pouvait-on savoir si elles étaient ou non en fonction ! Je prends des photos le 19 et le 20 certaines sont désinstallées et d'autres sont couvertes !?"

Direction: "Avez-vous demandé à un ADS (Agent de sécurité) ? »

CFDT :: "Je n'en ai pas vu l'intérêt puisque comme il est acté sur un PV de CE, je ne peux entrer au PC uniquement caméras éteintes. Vous venez de nous dire que vous aviez transmis la demande à la préfecture il y a 4 mois, vous aviez tout le temps de consulter le CE. Dans quel but sont-elles installées ? »

Direction : "Les caméras sont installées pour la sécurité et la démarque. »

CFDT :: "N'est-ce pas pour surveiller la cadence de travail des salariés ? »

Direction : "Non, il ne faut pas dire ça, cela ne s'est jamais fait à Sallanches. Vous croyez peut-être que les ADS connaissent le fonctionnement Mercure ?! Dernièrement, des prestataires ont commis des vols et en sachant qu'ils ont accès aux réserves, ces caméras pourront- être très utiles. »

Si ça peut vous rassurer, je vous autorise en tant que CHSCT, l'accès au local sécurité caméras allumées. "

Après cette réunion l'inspecteur est passé au magasin pour rappeler les règles au directeur

Après information au CE, chaque salarié doit être avertie individuellement qu'il y a des caméras, l'acter sur le règlement intérieur ou note de service ne suffit pas. Tous les élus DP, CE, CHSCT ont accès au local et doivent avoir le code de la porte et les caméras doivent restées allumées.

Il a fallu 6 mois pour que le directeur se mette en règle

Quimper

On passe à la radio

RTL est venu interviewer la section CFDT au sujet du pouvoir d'achat des salariés dans les grandes surfaces pour l'émission du matin de Christophe Hondelatte entre 7 h et 8 h le mardi 23 octobre: le sujet étant les salaires, le smic, les fins de mois difficile....

Patrick et Marie les délégués CFDT sont passé à l'antenne.

**Auneuil
en feu
26
octobre
2007**



Connaître ses droits



Le **Mémo social 2007** présente, dans un langage clair, tout ce qu'il est nécessaire de savoir en droit du travail et de la Sécurité sociale.

Éditions Liaisons sociale 1400 pages- **50,00 € TTC**

Le conseil de prud'homme condamne Carrefour à réintégrer Valérie.

« Montrer à tout le monde que je n'ai rien fait »

«Récupérer mon poste est une question de fierté, martèle Valérie licenciée par Carrefour. J'ai un peu peur, mais je suis prête à affronter les tensions avec mon chef de cuisine. Et je dois bien cela à ma collègue qui m'a défendue. Pour moi, le plus dur a été la garde à vue au commissariat, où je me suis sentie humiliée. C'est une expérience difficile à vivre.

J'ai aussi eu des problèmes dans mon couple à cause de cette histoire. Le doute s'installe. J'ai failli divorcer. Des amis m'ont tourné le dos, comme certains collègues. Je veux montrer à tout le monde que je n'ai rien fait. »



Villiers en Bière

Visite internationale et manifestation

Le 29 octobre une cinquantaine de militants CFDT ont distribués 4000 tracts pour dénoncer l'attitude de la direction Carrefour et attirer l'attention des clients sur la situation des salariés du commerce.

Cette distribution s'est tenue avant la visite du magasin par les membres du comité européen accompagnés des DRH des pays où Carrefour est implanté.

Les représentants CFDT au comité européen ont informé leurs collègues des événements en diffusant un tract en plusieurs langues et les informant par le biais des interprètes. **Philippe Bouvard** délégué syndical CFDT du magasin a accompagné les délégations lors de la visite du magasin.

Des contacts au plus haut niveau avec la direction ont été pris. A suivre

Petit historique : la direction de Carrefour Villiers en Bière (77) a licencié Valérie en l'accusant de vol. Depuis, avec le soutien de la section et l'appui financier du syndicat, Valérie a été relaxée, c'est-à-dire reconnue innocente.

Le conseil de prud'hommes a reconnu le licenciement sans cause réelle et sérieuse **Il a condamné Carrefour à verser des indemnités et à réintégrer Valérie.**

Le syndicat a choisi Carrefour Villiers-en-Bière comme établissement symbolique pour dénoncer la situation des salariés du commerce en Ile-de-France.

Certaines méthodes patronales se généralisent dans le commerce pour licencier des salariés et notamment des représentants syndicaux. Les exemples dépassent largement l'enseigne Carrefour et touchent de nombreuses activités.

Cette action met aussi en avant l'échec des négociations salariales dans diverses branches du commerce), dont la grande distribution, ainsi que les effets pervers de la déréglementations des ouvertures dans le commerce francilien.

La délégation CFDT du CICE avec Philippe Bouvard (au centre) pendant la visite du magasin



Perpignan

Discrimination syndicale

Deux salariées syndiquées à la CFDT du service photos font une demande pour suivre une formation syndicale organisée par la CFDT.

Un mois plus tard la direction annonce un changement surprise d'organisation de la Boutique Photo. Lors de la réunion du Comité d'Entreprise, la direction explique que cette modification intervient afin de « donner de l'air au service Caisses », et pour que le personnel « tourne ». Le travail ne change pas, les horaires ne changent pas, l'organisation même du service de change pas, seul le personnel « titulaire » change.

Les membres du CE ont majoritairement voté «contre» cette réorganisation qui n'est pas justifiée par la tâche à accomplir ou l'intérêt de l'entreprise. Cette réorganisation ne concerne et ne s'applique qu'aux deux adhérentes CFDT qui travaillent à ce poste depuis plusieurs années.

Pour la CFDT l'interaction entre l'annonce publique de l'adhésion de ses deux salariés à la CFDT et la réorganisation du service n'est pas une coïncidence.

La CFDT ne peut accepter ce genre de pression qui tendrait à démontrer qu'adhérer à la CFDT peut entraîner des sanctions sur le poste de travail, la fonction ou les horaires.

Les instances judiciaires vont être saisies si Carrefour ne modifie pas son attitude.

Contrat à durée déterminée (CDD)

La transmission du CDD doit être effectuée dans les deux jours qui suivent l'embauche !

Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu pour un emploi à temps plein et il doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours qui suivent l'embauche.

Contrat écrit, il obéit à un formalisme strict.

Il doit comporter la définition précise de son motif et des mentions obligatoires (nom, qualification du salarié remplacé, date d'échéance du terme, montant de la rémunération). L'omission de ces mentions entraîne la requalification du CDD en CDI.

La bonne foi de l'employeur qui remet un CDD après le délai de deux jours peut-elle empêcher la requalification en CDI ?

Confirmant une jurisprudence constante, la cour de cassation estime que rien ne peut excuser une remise tardive au delà du délai de deux jours.

Une transmission tardive pour signature équivaut à une absence d'écrit ! à bon entendre ..

Une éducatrice titulaire d'un CCD de remplacement demande la requalification de ce dernier en CDI car il lui a été remis tardivement.

Avec succès, c'est bien dans les deux jours de l'embauche qu'il faut transmettre le CDI !:

"Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche et que sa transmission tardive pour signature équivaut à une absence d'écrit qui entraîne requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les textes susvisés " (Cass.soc., 17 juillet 2007)

Vol

Soupçonné d'avoir détourné 20 000 euros d'électroménager

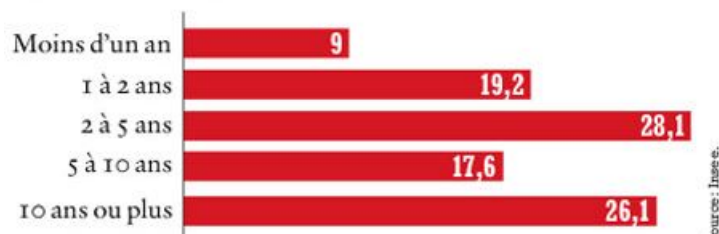
Au cours d'une perquisition les policiers découvrent un pavillon transformé en caverne d'Ali Baba.

L'auteur présumé est un homme de 31 ans, employé d'une société de logistique de Ponthierry. Il a détourné et volé la marchandise destinée à l'approvisionnement des magasins Carrefour de Villiers-en-Bière et de Villabé (Essonne).

Les réfrigérateurs et les congélateurs étaient destinés à être revendus en vue d'alimenter l'économie souterraine.

26% des smicards
ont plus de dix ans d'ancienneté

Répartition des smicards selon leur ancienneté dans l'entreprise (en %)





SAV Sud Ouest

La décision du Tribunal de grande instance est importante pour l'avenir des SAV

Le comité d'entreprise du SAVR Sud Ouest, constatant que les SAV sont "lâchés" par Carrefour a demandé au cabinet Syndex une expertise des comptes pour être en capacité de juger économiquement de la viabilité des SAV dans le groupe Carrefour.

Cet audit économique financier et social est nécessaire à l'appréciation de la situation de l'entreprise

Cette désignation n'a pas été du goût de Carrefour (ont-ils des choses à cacher ?) et la direction a contesté devant le TGI la validité de cette expertise. L'audience s'est tenue le 25 octobre 2007.

Carrefour a plaidé pour que toutes les demandes du CE soit annulées et dans le cas contraire de réduire le champ d'application de l'expertise. Il évoque qu'une expertise comptable des SAVR a été diligentée par le CCE, et fera double emploi*.

L'avocat du comité d'établissement a replacé le débat en plaidant que les élus ont droit à l'information sur l'état économique, comptable, sociale et stratégique de l'entreprise. Un comité d'établissement a le droit de se faire assister d'un expert pour la compréhension des comptes.

Il sera intéressant de pouvoir répondre aux conclusions du rapport de l'expert comptable nommé en 2001 par le comité d'établissement : *Le SAVR génère chroniquement des pertes alors que le cumul des résultats enregistrés par le SAV national observe des résultats en augmentation exponentiels. Il conviendrait alors d'expliquer l'origine et la stratégies du SAV National consécutivement à ses disproportions de résultats comment mesure t-on la rentabilités du SAVR Sud Ouest et avec quels critères*

La décision du tribunal de grande instance sera rendue le 20 décembre 2007.

**Précisions: L'expertise organisée par le comité central d'entreprise (CCE) a été proposée par la direction après que le CE du SAVR ait demandé sa propre expertise.*

Cet expertise au lieu d'être confié au cabinet Syndex qui a déjà travaillé sur ce dossier a été confié à un expert proposé par FO (!).

Le suivi de cette expertise est confiée à la commission économique du CCE où hasard la CFDT n'a aucun représentant.

Depuis cette nomination on attend toujours les résultats.

La CFDT émet des doutes sur les intentions de l'entreprise qui cherche à éviter une véritable expertise des comptes et à gagner du temps avant des décisions importantes qui peuvent aller jusqu'à la fermeture des SAVR.

Carrefour affirme que les SAVR perdent 50 millions d'euros et qu'ils ne sont pas viables mais refusent tout contrôle et toute expertise indépendante.

Quand on veut tuer son chien...

Mt ST Aignan

Selon nos information le groupe de travail direction qui planche sur la polyvalence étendrait le test à 19 magasins très prochainement...

Ormesson

Ormesson est magasin test pour l'évaluation du stress.

Une première présentation a été faite en CE par le directeur, qui a affirmé que le questionnaire serait anonyme.

Le 29 octobre une présentation a été faite devant le CHSCT en présence de Jérôme Tougne du cabinet STIMULUS.

La CFDT sera attentive à ce que l'anonymat soit bien respecté lors de ce test afin de ne pas fausser les réponses.



Sallanches

Ouverture des dimanches

Ouvertures de 3 dimanches

- 16 décembre de 8h30 à 19h30

- 23 décembre de 8h30 à 19h30

- 30 décembre de 8h30 à 15h00 maximum.

CFDT : "Il faut rappeler à l'encadrement que le travail du dimanche est uniquement basé sur du volontariat.

Morceaux choisis à Hérouville

Questions courantes posées par les délégués du personnel.



Peut-on faire avec précision l'inventaire de tous les tire-palettes, le nombre, l'état ou non fonctionnement ?

Réponse direction: Nous avons 48 engins de manutention dont 14 électriques. Les managers concernés feront le point

A vos calculettes ! Sachant que ce magasin emploie 340 salariées sur 9800 m2 ce potentiel de tire palettes est-il dans la moyenne.

Peut-on laisser le temps aux nouvelles recrues de s'adapter au travail plutôt que de les remercier au bout d'une semaine ?

Direction: NON. Il y a un niveau d'exigence à atteindre. S'il n'est pas atteint nous ne pouvons pas garder les nouvelles recrues. La période d'essai est là pour cela, après il est trop tard pour agir et le soin du recrutement à apporter est primordial pour la qualité du magasin.

Pouvez-vous faire le nécessaire pour faire respecter la propreté des vestiaires hommes qui sont très sales ?

Direction: Non, car c'est l'affaire de tous. Je rappelle encore une fois que les vestiaires ont été nettoyés, changés au mois d'Octobre 2006. Il est dommage que huit mois après, le lieu ne soit toujours pas respecté par les utilisateurs.

Comment est calculée la facture sur la livraison de certains produits sur le secteur EPCS ?

Direction: Toutes les livraisons sont au même prix= 35 euros et offertes à partir de 305 euros.

Toujours des niveaux 1B au rayon boulangerie Pourquoi ?

Direction: Parce qu'il n'est pas prévu de niveau 2 au rayon boulangerie dans l'organisation.

Pour quelle raison, sur le bulletin de salaire, figure sept heures pour la journée de solidarité alors que les salariés ne doivent que six heures ?

Direction: C'est juste une question de présentation puisque doit figurer la base contrat journalière du salarié. L'entreprise contribue à une heure pour un temps complet (soit 14,30% de la base hebdomadaire de 1/5 de la base hebdomadaire)

Avant de demander au personnel de signer une feuille notifiant qu'ils prennent leurs responsabilités au sujet de non-port de chaussures de sécurité, il serait bien de cibler les services concernés et de donner connaissance aux élus de ce formulaire ?

Direction: Oui, le rectificatif sera fait .

Les derniers accidents de travail qui se sont produits dans deux magasins ont coûté la vie à un salarié et l'autre est gravement blessé. Pourriez-vous nous apporter quelques renseignements, à savoir : les motifs des accidents et le nom des magasins ?

Direction: Aulnay sous bois



Chartres

Horaires îlots

Nous constatons que le système des **horaires îlots informatisés** dégrade considérablement les conditions de travail des assistantes des caisses.

En effet, puisqu'il faut désormais la présence d'un « chaperon » pour faire ses horaires, les salariés se présentent souvent pour rien (l'animatrice étant absente) et perdent ainsi beaucoup de temps.

Certaines utilisent ainsi leur temps de pause. Ce n'est pas normal, le temps utilisé pour planifier les horaires devant être payé. Nous demandons qu'une solution rapide et durable soit trouvée.

Vendredi et Samedi

Les responsables du service caisses demandent actuellement aux caissières d'effectuer **plus de nocturnes les fins de semaine**.

A l'origine, lorsque l'entreprise Carrefour a fait appel aux étudiants, ils étaient embauchés en vue de pallier aux nocturnes des week-end pour soulager les employés qui travaillent toute l'année dans l'entreprise (et qui eux font les nocturnes en semaine). Le magasin aurait-il changé de politique ? Si oui, pensez-vous que le climat social sera bon dans l'avenir avec ces changements d'horaires?



Champion

Champion a inauguré le 30 octobre, son nouveau siège régional, édifié au Subdray et construit un nouvel hypermarché.

La chaîne de supermarchés a quitté le lieu d'implantation historique de « l'ancêtre » Unidis-Major, pour emménager, fin septembre, dans un bâtiment de 2.000 m², construit au Subdray et de rassembler l'ensemble des équipes (90 salariés)

Ce centre coiffe soixante-dix-huit supermarchés et quelque 3.500 salariés, répartis dans les régions Centre, Auvergne et Limousin, dont dans le département du Cher, seize magasins et 1.300 personnes comme Michel Poulet, directeur opérationnel de Champion.

Route de La Charité à St Germain du puy, le site de l'ancien siège régional de Champion constitue un emplacement commercial en or.

Champion s'apprête à édifier son plus grand magasin du Cher : un hypermarché de 3.100 m², avec station-service, dont le positionnement au cœur de la plus grande zone marchande de l'agglomération berruyère, semble garantir la rentabilité.

Le magasin devrait, en théorie, être opérationnel pour la fin 2008. « L'investissement se chiffre à 6,50 M€ il emploiera 70 personnes environ. Certains d'entre eux viendront sans doute du supermarché Champion du quartier de la Chancellerie, à Bourges, dont la démolition a été actée.

Vannes

L'extension de l'hypermarché Carrefour refusée à Paris

C'est non ! La Commission nationale d'équipement commercial (CNEC) a suivi le recours du préfet contre la demande d'extension de l'hypermarché vannetais Carrefour.

Après le feu vert obtenu en Commission départementale d'équipement commercial le 22 juin dernier, Carrefour s'est vu refuser sa demande, malgré la présence à Paris de Fabrice Lobbé, patron du magasin, venu défendre son dossier.

L'enseigne, c'est aujourd'hui plus de 300 salariés pour 8 340 m² de surface de vente à Vannes



Venette

Des stagiaires israéliens à la boulangerie de Carrefour

Une équipe d'apprentis boulangers-pâtisseries en provenance d'Israël a investi les laboratoires du magasin Carrefour de Venette.

« Nous avons été sollicités par un professeur de la section hôtelière du lycée Charles-de-Gaulle afin de recevoir ces étudiants israéliens, et comme nous avons l'habitude de recevoir des stagiaires étrangers, nous avons mis en place cette opération », confie le chef du secteur produits frais de Carrefour-Venette.

A Kiriat-Tivon (Israël), le journal local a passé une annonce pour recruter d'éventuels candidats à cette leçon de boulangerie pâtisserie à la française.



Mérignac

Vingt ans de réclusion pour l'assassin de Mireille

Pour avoir tué sa compagne de plusieurs coups de fusil au milieu de l'hypermarché Carrefour de Mérignac, Patrick C, 45 ans, a été condamné vendredi à vingt ans de réclusion criminelle par la cour d'assises de la Gironde.

La cour a retenu la préméditation contre cet homme qui, le 20 juin 2005, avait fait feu à six reprises et à bout portant sur sa compagne, mère de leurs trois enfants, avant de retourner l'arme contre lui - gravement blessé, il avait alors été placé en coma artificiel.

La victime, une femme de 41 ans qui travaillait dans l'hypermarché Carrefour de Mérignac où se sont déroulés les faits, provoquant la panique parmi les clients, n'avait pu être sauvée par un collègue qui avait tenté de s'interposer.

Peu de temps avant le drame, cette femme de 41 ans avait quitté le domicile conjugal. Une séparation que cet homme décrit par les experts comme atteint « d'un délire de jalousie » et présentant « des traits psychopathiques et caractériels paranoïaques » n'aurait pas supporté. Il n'avait donc pas hésité à l'abattre au milieu des rayons de l'hypermarché dans lequel elle travaillait.

Perpignan

Plan de formation: Les informations données par la direction sont-elles sincères et exactes ?

A Perpignan la section a décidé de vérifier toutes les données concernant les coûts des formations présentés au CE pour l'année 2007.

Selon notre calculatrice (une Casio acheté chez Carrefour !) les calculs sont faux et de nombreuses erreurs sont vérifiables.

La RH du magasin avertit de ces erreurs a simplement accepté de re-faire les synthèses.

Après s'être renseigné auprès de ses supérieurs, il semblerait à priori que le logiciel national, qui calcule les coûts de formation pour tous les magasins, bogue grave.

Cela remet en question bien évidemment toute la synthèse du plan de formation nationale car si c'est faux à Perpignan, c'est faux pour l'ensemble de la France.

La CFDT semble avoir mis le doigt sur un problème important puisque ce bilan sert aussi aux déclarations à l'Urssaf.

On espère vite avoir des assurances sur les données sociales chez Carrefour.

Pour les chiffres des rémunérations nous contestons déjà les chiffres de la direction.



Plan de formation 2007-2008

Le CE est consulté sur le plan de formation qui lui est présenté, dans ce cadre il doit faire des propositions.

Ces informations doivent être présentées suffisamment à l'avance pour examen par les élus (Art L 431-5 C. du Trav) et pour que le chef d'entreprise puisse prendre en compte les remarques avant de prendre une décision. Si l'employeur ne transmet pas assez tôt les informations, ceci est considéré comme délit d'entrave au fonctionnement du comité.

La consultation du comité s'effectue au cours de deux réunions.

Première réunion

Tout d'abord, l'employeur doit fournir au comité d'entreprise au plus tard le 24 octobre les informations concernant les orientations du futur plan de formation (Art L934-1 du C. Trav).

La première réunion doit normalement **se tenir avant le 15 novembre**.

Lors de la première réunion, l'employeur présente et commente au comité les quatre documents précédemment communiqués, relatifs à l'année précédente et à l'année en cours, à l'exclusion du plan de formation et des conditions d'emploi des jeunes.

Le comité discute ces documents et présente ses observations sur le bilan de la formation pour l'année en cours et l'année précédente.

L'employeur doit également, au cours de cette première réunion, soumettre à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir.

Seconde réunion

La délibération du comité doit avoir lieu, en principe, **au plus tard le 31 décembre**.

Elle comporte « la délibération relative au plan de formation et aux conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes ».

La délibération porte sur les programmes de mise en oeuvre des projets de l'entreprise, compte tenu des observations préalablement enregistrées, ainsi que sur la mise au point du procès-verbal de réunion que l'entreprise devra joindre à sa déclaration annuelle de formation.

Le projet de plan de formation communiqué par l'employeur peut être modifié par lui pour tenir compte des avis ou propositions faites par le comité lors de la première réunion, mais ces avis ou propositions ne s'imposent pas à l'employeur, car le comité n'a qu'un rôle purement consultatif.

La suite dans l'hyper n°27/05 du 07 novembre 2005 à télécharger sur le site CFDT Carrefour



 <p>dif</p> <p>Le droit individuel à la formation</p>	 <p>vae</p> <p>La validation des acquis de l'expérience</p>	<p>Pour les jeunes : le contrat de professionnalisation</p> <p>Insertion - réinsertion professionnelle</p>
---	--	---

Objectifs

De la continuité...

➡ Augmentation de 10 % de l'assortiment à la faveur des remodelages de magasins.

➡ Maintien d'un leadership en prix par zone de chalandise.

➡ Appui sur des formats souples, sans frontières entre hypers, supers ou HD.

➡ Poursuite de la conquête des mètres carrés au rythme de 1,2 million par an.

➡ Maintien d'un rythme de croissance soutenue, focalisée sur quelques grands marchés.

... des concessions

➡ Plafonnement des investissements désormais à 3 Mrds E avec des coûts de rénovation des magasins revus à la baisse.

➡ Programme de concessions revu à la hausse, à 1,5 Mrd E.

➡ Valorisation en Bourse de 20 % de Carrefour Property, la filiale immobilière.

➡ Focalisation renforcée sur la marque Carrefour.

➡ Pression accrue sur la rentabilité, avec un objectif de 22 % de retour sur investissement d'ici à 2010.

Carrefour Property

Carrefour prévoit d'introduire en Bourse son immobilier en 2008 et de distribuer à ses actionnaires les produits de ses ventes.

A priori, on pensait que le métier de l'enseigne était de construire des hypermarchés pour vendre des produits, si possible bon marché. La règle consisterait donc à doper son profit en augmentant son chiffre d'affaires tout en réduisant ses coûts. Vous n'y êtes pas du tout

Après Casino qui avait montré la voie en 2005 par l'entrée en Bourse de sa filiale foncière Mercialis, où elle vaut 1,84 milliard d'euros. Carrefour prévoit d'introduire en Bourse ces actifs en 2008. Ainsi, le groupe paiera des loyers à sa filiale dont le seul métier sera d'être propriétaire des hypermarchés.

Actuellement le foncier de Carrefour (les terrains, les murs des hypers en Europe 3,7 millions de mètre carré 280 hypermarchés et 540 supermarchés) est composée principalement de magasin en propriété 17-20 milliards d'euros, de Centre commerciaux 1-1,5 Mds d'euros, autres 2-2,5 Mds d'euros soit 20 à 24 Mds d'euros.

Carrefour Property comprendra environ 60% (12 à 14 Mds) de la valeur totale estimée du patrimoine immobilier du groupe.

Carrefour prévoit de récupérer pour environ 3 milliards d'euros de cash en mettant sur le marché boursier 20% du capital de sa filiale. Klépierre, à qui Carrefour avait cédé 160 galeries marchandes européennes en 2001, ce qui l'a privé de substantiels revenus qui ont fait la fortune de cette foncière, est déjà candidate pour prendre une participation significative au capital de Carrefour Property,

Dans le même temps Carrefour continue de céder les activités peu rentables et/ou non stratégiques (9 activités en 2005-2006 et depuis 2007 Portugal, Suisse, Italie, Belgique...) Au total, Carrefour prévoit de rentrer 1,5 milliard d'euros de liquidités avec ces opérations.

Avec les rentrées pour un total de 4,5 Mds d'euros Carrefour engagera un programme de rachat d'actions. Qui dit moins d'actions en circulation, dit nécessairement que le prix augmente. Il devrait être relutif pour les actionnaires à hauteur de 10% au minimum (soit environ 5E par titre en se basant sur une valeur de 50E par action).

Pour Jacques Beauchet interrogé par la CFDT "Ca ne doit pas changer l'exploitation des magasins". Selon José Luis Duran « Nous gardons le contrôle total de l'immobilier, qui est un actif éminemment stratégique pour un distributeur. Nous gardons la flexibilité indispensable à notre compétitivité commerciale, par exemple à travers des agrandissements, des changements de formats, etc. »

Et ensuite ? L'introduction d'une part plus importante des actifs de Property, en Bourse n'est pas à écarter avec ses effets sur la gestion du groupe. Il faut savoir qu'en 2009 Colony capital doublera mécaniquement ses droits de vote et pourra ainsi imposer ses directives de rentabilité à court terme.

Une ligne directrice a fait son apparition dans le discours stratégique du groupe. Elle s'intitule « optimisation de l'allocation du capital ». En clair : réduire les coûts et créer davantage de valeur. Et cela n'est pas sans incidence sur la politique commerciale. De quoi inciter l'état-major à regarder de beaucoup plus près la rentabilité de son parc, magasin par magasin, et pas uniquement par business unit.

En attendant la suite la CFDT a demandé lors de l'assemblée des actionnaires que les salariés ne soient pas oubliés et que la direction leur distribue des actions gratuites. **Remarque: On est « en haut de cycle de l'immobilier ». Et si ça baisse ? Chute de l'action, faillite de filiale, suppressions d'emplois ? ...**

Capital

Carrefour informe ses actionnaires qu'au 31 août 2007 son capital était divisé en 704.902.716 actions auxquelles correspondent 823.817.080 droits de vote. En soustrayant de ce chiffre les droits de vote qui ne peuvent être exercés, le nombre total de droits de vote ressort à 820.299.451

Bourse

Carrefour quitte le Dow Jones STOXX 50

Le STOXX met à jour la composition de ses indices, en particulier concernant les "blue chips" européennes, les plus grandes valeurs du vieux continent.

Ainsi Carrefour et Aviva sortent-ils du DJ STOXX50, au profit d'Intesa Sanpaolo et de Sanofi Aventis.

Le changement prendra effet le 24 septembre.

Emprunts.

Emprunt obligataire bouclé et recommandation d'achat

Carrefour a émis 1,25 Milliard d'Euros d'obligations à 7 ans.

La forte demande (7 MdsE) a permis de fixer le taux au niveau le plus avantageux pour le groupe de distribution.

Par ailleurs, Carrefour a bénéficié d'un coup de pouce des analystes de Dresdner Kleinwort, qui ont relevé leur opinion d'"accumuler" à "acheter" sur la valeur avec un objectif de cours de 55 Euros.

Hyparlo

Le prix d'Hyparlo sous évalué ?

Xavier Kemlin, arrière-petit-fils de Geoffroy Guichard (le fondateur de Casino) - mais surtout chef de file d'une fronde de petits porteurs d'Hyparlo a été cité devant le tribunal correctionnel de Paris, par Carrefour pour « tentative de chantage ».

A une question d'un des avocats de Xavier Kemlin devant la 13e chambre du tribunal sur le prix proposé par Carrefour aux minoritaires début 2006, à savoir 39,22 euros, **Etienne Van Dyck** secrétaire général Carrefour de l'époque a admis qu'il était inférieur de « quelques euros » à celui qui avait été établi au moment de la transaction privée, fin 2004, et qu'il ne s'agissait pas d'un « prix par transparence ». C'est « un prix qui ne me parle pas », a ajouté, sibyllin, l'ancien dirigeant de Carrefour.

En outre, a-t-il souligné, la valorisation d'Hyparlo pour cette première opération, de l'ordre de 640 millions d'euros, incluait une valeur d'entreprise pour BearBull, filiale roumaine du distributeur, de 120 millions, « un prix fixé rapidement entre nous et qui n'était probablement pas le prix de marché ».

Du pain bénit pour Xavier Kemlin qui prétend que l'offre publique faite fin 2005 aux minoritaires par Carrefour, sous la contrainte d'une décision de justice, ne pouvait décemment pas être inférieure à celle, privée, réalisée fin 2004. Et ce, compte tenu du fort potentiel de développement des opérations en Roumanie.

Extrait des Echos du 27/09/07

Délit d'initiés

Le délit d'initiés est rarement prouvé par la justice

Les affaires de délits d'initiés ont éclaboussé des dirigeants de grandes sociétés cotées, de hauts fonctionnaires d'Etat, comme des spéculateurs avertis. Mais dans les faits, cette action délictueuse est rarement condamnée car elle est difficile à prouver.

Le délit d'initié consiste à utiliser une information qui n'a pas été rendue publique pour réaliser un profit sur les marchés. Avec son "tuyau", l'investisseur vend des titres avant une annonce

susceptible de faire chuter les cours ou les achète avant qu'ils ne flambent. Le délit peut aussi être indirect en permettant à un tiers de réaliser ce profit illicite (recel de délit d'initié).

Quelques affaires emblématiques ont défrayé la chronique dont Carrefour-Promodès. Huit personnes (banquiers, boursiers et journalistes) sont soupçonnées d'avoir acheté des actions Promodès avant l'annonce de son rachat par le groupe de distribution Carrefour en août 1999. En décembre 2004, le juge prononce un non-lieu général.

Rachats d'action

Carrefour envisage de racheter ses actions pour un montant de 4,5 milliards d'euros sur la période 2008-2010. *Comprendre pour les mettre à la poubelle !*

But faire monter l'action ... pour le plus grand bénéfice des actionnaires !

Pour la CFDT cette opération est une illusion. La confiance de la Bourse se gagne dans les magasins. Ces rachats sont au détriment des investissements nécessaires à nos ventes.

Carrefour a acquis **760.000** de ses propres actions entre le 22 et le 26 octobre, pour un total de 36,24 Millions d'Euros.

Carrefour a acquis **715.000** de ses propres actions entre le 3 et le 7 septembre, pour un montant de 54,04 Millions d'Euros.

Carrefour a racheté **1,1 million** de ses propres actions entre le 3 et le 7 septembre, pour un montant de 54,04 Millions d'Euros.

Carrefour a acquis **405.000** de ses propres actions entre le 18 et le 21 septembre pour un montant de 19,78 Millions d'Euros.

Grandeur et décadence

Il y a ce patron italien et les autres !

Et si Messieurs Duran, Yraeta et consorts suivraient cet exemple, histoire de savoir ce que nous vivons !

On leur propose généreusement un contrat à temps partiel (de 30 h quand même), aux caisses, dans la région parisienne, sans épouse mais avec les enfants à charge !

Si, si ça existe chez Carrefour une telle situation.

Ca sera mieux que de balancer 4,5 milliards d'euros d'action à la poubelle.



Le miracle de Noël avant l'heure !

Un patron italien augmente ses employés après s'être glissé dans la peau d'un ouvrier.

Il a tenu vingt jours. Puis il est resté sans le sou. Enzo Rossi a alors décidé d'augmenter d'un coup tous ses employés de 200

euros mensuels. Basé Campofilone, dans la région des Marches, ce petit industriel italien de la pâte est désormais regardé avec intérêt par certains de ses collègues, avec beaucoup de méfiance par d'autres. En août, l'entrepreneur à la tête d'une société d'une vingtaine de personnes, a en effet eu l'idée saugrenue de se mettre dans la peau de ses salariés. Plus exactement, de vivre dans les mêmes conditions financières qu'eux.

«Sans réserve». «C'est simple, je me suis octroyé 1 000 euros de salaire et 1 000 euros à ma femme qui travaille avec moi, explique Enzo Rossi. 2 000 euros pour une famille de quatre personnes, beaucoup de gens vivent avec moins que cela.» Reste que l'expérience a tourné court. «Nous avons fait les comptes ; ce que nous devons mettre de côté pour rembourser l'emprunt, l'assurance voiture, les factures. Avec le reste nous devons affronter les dépenses quotidiennes», détaille-t-il. «Nous avons fait attention à tout, mais au bout de vingt jours, plus rien.» Le dernier matin, Enzo Rossi entre dans le bar du village avec son ultime billet de vingt euros en poche : «J'ai eu l'impression d'être sous l'eau, à vingt mètres de profondeur, sans réserve dans la bombonne d'oxygène.»

Il remonte finalement à la surface en puisant de l'argent sur son compte, mais surtout en augmentant ses salariés. «Selon les statistiques, le coût de la vie s'est alourdi de 150 euros par mois. Pour des gens comme moi, ce n'est rien. Pour les ouvriers, cela représente près de 2 000 euros par an», admet Enzo Rossi qui ne se dit «pas de gauche, et encore moins marxiste».

Il explique simplement avoir voulu faire cette expérience pour appréhender la situation réelle de ses collaborateurs et montrer à ses filles «qui n'ont jamais connu de privations» comment vivent la plupart de leurs amies. «Il faut concilier éthique et profit», lance-t-il en évoquant son père et son grand-père qui inspiraient le respect de leurs employés. «Les ouvriers doivent être sereins pour être efficaces. S'ils ne savent pas boucler leurs fins de mois, ils ne seront pas psychologiquement tranquilles, ce qui n'est pas bon pour la productivité.» Foin des manuels d'économie et des théories sur la redistribution de la valeur ajoutée, il dit simplement : «Les profits que je tire de la transformation de la farine et des œufs doivent bénéficier aussi aux paysans qui me fournissent la matière première ainsi qu'aux travailleurs de l'usine.»

Mauvais exemple. L'initiative a provoqué des remous.

Plusieurs entrepreneurs ont contacté Enzo Rossi pour avoir des informations sur l'aspect fiscal de l'augmentation. Le ministre du Travail, Cesare Damiano, a lui aussi téléphoné à Campofilone pour un rendez-vous. D'autres industriels ont, en revanche, peu apprécié ce qu'ils considèrent comme un mauvais exemple. «Ils attendent que l'attention médiatique retombe pour émettre des commentaires publics, avance Rossi, mais ils me traitent de fou.»

Libération du 11 novembre 2007

Charité bien ordonnée commence par... !!

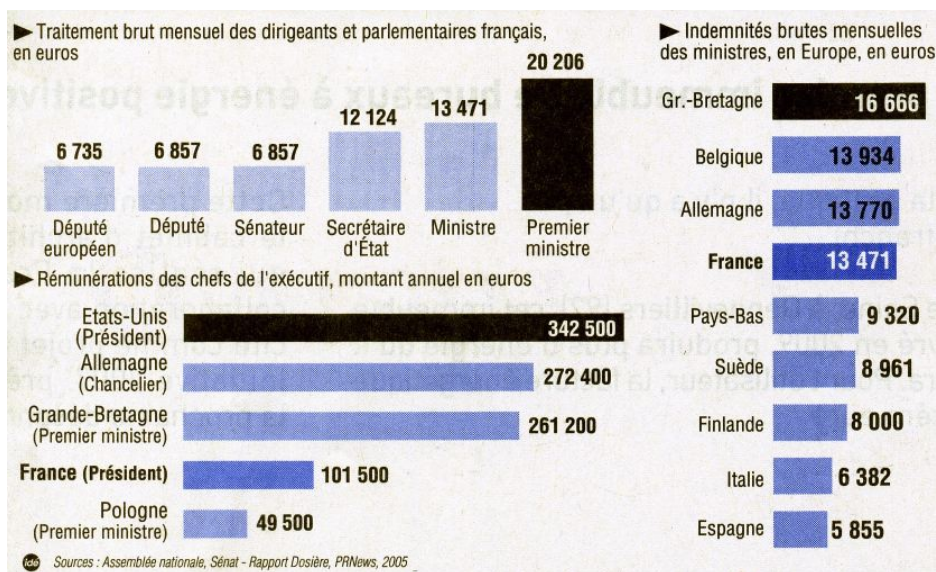
Hausse de 140% du salaire du chef de l'Etat,

Rémunération du chef de l'Etat à 18.690 euros bruts mensuels (environ 15.000 euros net) contre environ 8.000 euros brut actuellement

Budget de l'Elysée triplé

Plus de 100 millions d'euros annuels.

Confortable retraite et allocations chômage pour les parlementaires etc...



Patrons pas en reste !

"En comparaison de la hausse du pouvoir d'achat des ménages (2,3%), ils (les dirigeants de grand groupes français) se sont accordés l'an dernier des augmentations de Père Noël, jusqu'à 25% pour les mieux lotis", souligne Capital dans son palmarès des plus hautes rémunérations.

Retraite

Un frein aux parachutes dorés

La loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat interdit les éléments de rémunération des dirigeants des sociétés cotées en bourse - indemnités et avantages - dont le bénéfice n'est pas subordonné au respect de conditions liées « aux performances » du bénéficiaire, appréciées au regard de celles de la société.

Elle encadre donc plus strictement l'octroi des indemnités de départ, dont le versement est subordonné au constat du respect de cette condition de performance par le conseil d'administration ou de surveillance. La réforme s'applique aux engagements pris à compter du 22 août 2007. Les engagements antérieurs doivent être mis en conformité avant le 23 février 2008.

La loi touche aussi une autre rémunération différée : la complémentaire retraite. Elle rétablit encore le contrôle des rémunérations par les commissaires aux comptes, passé à la trappe en 2005.

Le rire de la Mouette (Vannes)

Ou travailler moins pour gagner plus !

Si ! Si ! Ca existe ! Vous voulez un exemple ? En voici un.

Avant de quitter le « perchoir » de l'assemblée nationale, J.L. Debré a fait voter, à l'unanimité, une loi pour qu'un député non réélu touche pendant 60 mois son indemnité mensuelle nette qui est, à ce jour, de 5178€ nets ou 6952€ brut. Soit la somme totale, en 60 mois, de 310.680€ nets et, cerise sur le gâteau, s'ils ne sont pas réélus, les anciens députés toucheront 20% du traitement soit 1035,60€ nets ... à vie !

Bien entendu cette indemnité de « chômage » est totalement inconditionnelle, les ex-députés n'ont aucune obligation de rechercher un emploi !

Et qui paiera ? Ben nous, c'est à dire vous, moi, tous.

J'avais cru comprendre, d'après les dires du premier ministre, que la France était en « faillite » ! Peut-être qu'on pourrait récupérer ici quelque menue monnaie pour combler le déficit, le « trou » de la sécu, ou les caisses de retraite?



Impôt

Le bouclier fiscal rapporte gros

Sur les huit premiers mois de l'année 2007, 2400 contribuables ont récupéré 121 millions d'euros au titre du bouclier fiscal, soit en moyenne 50 000 euros par demandeur. La restitution moyenne par contribuable parisien s'est élevée à 91 600 euro

Reconnaissance des salariés

Les salariés du magasin viennent de voir diminuer leur intéressement de moitié pour le premier semestre 2007, alors que le magasin annonce des gains réguliers de parts de marché et que le groupe Carrefour annonce également une progression de son CA et de ses parts de marchés.

Cette baisse significative de cette prime, ajoutée à la baisse de la participation, à la baisse des augmentations de salaires et à l'écrasement de notre grille de salaire, engendrent une forte démotivation et démobilisation 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, à améliorer l'intéressement par le biais d'une prime.

Nous vous remettons aujourd'hui une pétition signée par les salariés du magasin lors de notre distribution de tracts de septembre. Nous attendons une réponse motivée de votre part (nous l'afficherons avant de poursuivre notre action sur la fin d'année).

D'autre part, 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 qui n'est pas respecté. La direction doit payer toutes les heures faites au-delà des 35 heures ou au-delà de la base contrat des temps partiel.

Pour ce qui est de la remise sur achats, qu'attend la direction pour augmenter son plafond pour la fin d'année (l'entreprise et les salariés y gagnent) ; pour l'appliquer au crédit en 4 fois et 10 fois (comme cela était prévu à l'origine) ?

Pour la CFDT, le salarié est un client privilégié. Il doit être reconnu




Remise sur achat

Alors qu'en France la "carte salarié" demandé par la CFDT n'avance pas dans le reste de l'Europe la remise sur achat fait partie de la panoplie sociale.

Selon les DRH des pays concernés, présents au CICE du 30 octobre à Paris, la remise sur achat a été reprise en **Italie, Grèce** (5% avec un plafond de 6000 euros), **Pologne** (5%).

Les DRH de ces pays semblent avoir mieux compris qu'en France l'intérêt commercial et social de cette initiative.

Rappelons que les salariés des hôpitaux bénéficient à titre commercial de 5% de remise sans plafond !! Mieux que les propres employés de Carrefour

HYPER & SUPERMARCHÉS Y COMPRIS RAYON ALIMENTATION !			
	réf. AUE1	10 €	9,50 €
	réf. AUE2	20 €	19 €
	réf. AUE5	50 €	47,50 €
	réf. AUE6	100 €	95 €
<small>Valeurs sur tous les rayons des hypermarchés, y compris l'alimentation, la Bricolerie Auchan et Voyages Auchan (hors carburant et prestations SPV). Cartes utilisables en une ou plusieurs fois.</small>			
	réf. CRF1	10 €	9,50 €
	réf. CRF2	20 €	19 €
	réf. CRF5	50 €	47,50 €
	réf. CRF6	100 €	95 €
<small>Valeurs sur tous les rayons des magasins Carrefour, y compris l'alimentation, Carrefour Spectacles, Voyages Carrefour, hors carburant. 225 hypermarchés en France pour vous servir. Carrefour. La qualité pour tous.</small>			
	réf. GTE1	10 €	9,50 €
	réf. GTE2	20 €	19 €
	réf. GTE5	50 €	47,50 €
	réf. GTE6	100 €	95 €
<small>Valeurs sur tous les rayons des hypermarchés Géant Casino et supermarchés Casino, y compris l'alimentation et la Bricolerie. À l'exception des carburants, des voyages et des cafés.</small>			

Intéressement,

Erreur de com' ???



Guy YRAETA
Directeur Général
Hypermarchés France

Un nouvel accord d'intéressement a été signé le 29 juin dernier. Il est le résultat des discussions menées avec nos partenaires sociaux. En tant que collaborateur, vous contribuez aux performances et à l'évolution du magasin dont vous faites partie : vous êtes acteur à part entière du développement économique de notre enseigne. Il est donc naturel qu'une partie des fruits de cet investissement quotidien vous revienne, respectant ainsi deux des Valeurs fortes de Carrefour : le partage et la solidarité. Grâce à cet accord, l'ensemble des collaborateurs de nos Hypers vont bénéficier d'une prime dont le mode de calcul a été revu afin d'offrir une plus grande

équité entre tous. En effet, si elle résulte toujours d'une part liée au national et d'une autre liée à l'atteinte des objectifs du magasin, cette dernière est réajustée en fonction du contexte et de l'environnement de chaque magasin, donnant ainsi une image beaucoup plus précise des performances locales. Mais, au-delà d'une simple prime dans votre rémunération annuelle, l'intéressement est une belle façon de vous engager activement dans notre entreprise et de vous associer financièrement aux progrès de votre magasin. C'est pourquoi, il est pour chacun d'entre vous une source de motivation. Voici les termes de ce nouvel accord conclu pour les trois prochaines années.

Un nouvel accord pour 3 ans qui donne un vrai coup de pouce à tous les collaborateurs.

Note de la direction coordination Paie France aux direc- teurs de ma- gasin

2 novembre
2007

Références

Article L 242-1 et L
136-2 du code de la
Sécurité Sociale

Article 14 de
l'ordonnance 96-50 du
24 janvier 1995

Contexte: Carrefour a subi un redressement Urssaf sur le motif de non respect des conditions d'exonération des distributions de bons d'achat et cadeaux par le CE.

Principe: Les bons d'achats et cadeaux en nature distribués par le CE sont considérés comme rémunération donc soumis à cotisations sociales.

Cependant, une dérogation est admise si le montant global annuel des cadeaux ne dépasse pas 5% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale. Pour 2007, le montant est fixé à **134€**. Au-delà de ce montant, la totalité du bon d'achat ou cadeau doit être soumise à cotisation.

Si la valeur annuelle globale dépasse cette limite de 134€, l'exonération de cotisation peut quand même être appliquée si les 3 conditions suivantes sont remplies simultanément:

1 - l'attribution des bons d'achat ou cadeaux doit être en relation avec un des événements ET réservée au salarié concerné par l'événement:

mariage, naissance, retraite, fête des pères/mères, Ste Catherine, St Nicolas, Noël des enfants (enfant de moins de 19 ans au moment de l'attribution) Rentrée scolaire = toute rentrée de début d'année (scolaire, universitaire) quelque soit la nature de l'établissement (établissement scolaire, lycée professionnel, centre d'apprentissage, université) Attention cette liste est exhaustive

2 - le bon d'achat ou cadeau doit être en relation avec l'événement.

Les bons d'achat Pour les rayons alimentaires sont exclus sauf pour « les produits alimentaires non courants » ou « de luxe » dont le caractère festif est avéré » : foie gras, saumon, etc ... à l'occasion des fêtes de fin d'année.

3 - Le montant ne doit pas dépasser 5 % du plafond de la sécurité sociale (rappel : 134 €) par événement et par année civile.

Les bons d'achat (ou cadeaux) sont cumulables par événement s'ils respectent le seuil de 5 %.

Précisions

Rentrée scolaire: seuil de 5% par enfant

Noël : 5% par enfant et 5% par salarié

Si 2 conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

Les fêtes du travail du 1^{er} mai la fête du personnel ou du printemps l'anniversaire du magasin Pâques la St Valentin ou le départ d'un salarié autre que retraite ne sont pas des événements permettant l'exonération

Exemples

- Sont exonérés le bon d'achat de 50 € attribué à chaque enfant de salarié pour la rentrée scolaire de 2007 et le jouet d'une valeur de 40 € attribué à chaque enfant de salarié pour Noël 2007.

- Est exonéré de cotisations un bon d'achat de 50 € attribué à chaque enfant de salarié pour la rentrée scolaire-

- N'est pas exonéré un bon d'achat attribué à tous les salariés (y compris ceux sans enfants) pour la rentrée scolaire puisque la condition « l'attribution des bons d'achat ou cadeaux doit être en relation avec un des événements ET réservée au salarié concerné par l'événement » n'est pas respectée.

- Est exonéré de cotisations un bon d'achat de 50 € attribué à chaque salariée pour la fête des mères à condition d'avoir un enfant.

- N'est pas exonéré un bon d'achat attribué à toutes les salariées (y compris celles sans enfant) pour la fête des mères.

- N'est pas exonéré un bon d'achat attribué à l'occasion de la rentrée scolaire valable dans tous les rayons du magasin puisque la condition « le bon d'achat ou cadeau doit être en relation avec l'événement. Les bons d'achat pour les rayons alimentaires sont exclus »

- N'est pas exonéré un bon d'achat de 100 € puisque la condition « Le montant ne doit pas dépasser 5 % du plafond de la sécurité sociale (rappel : 64 €) par événement et par année civile. » n'est pas respectée.

- N'est pas exonéré un bon d'achat de 50 € attribué au salarié muté => cf paragraphe « Précisions ».

A quand les dates de congés payés deux ans à l'avance ?

"L'ordre des départs en congés est porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et au plus tard le 1er mars.

Une réactualisation pourra intervenir au plus tard le 1er novembre dans le cadre des dispositions légales en vigueur et après avis du salarié."



Nice Lingostière

Les salariés sont priés de remettre leurs dates de congés payés pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2008 avant le 5 octobre 2007.

La direction précise que cette demande est conforme aux accords d'entreprise ?

Chelles

L'encadrement a reçu l'ordre de ne laisser que 12 jours de congés aux salariés sur la période janvier 2008/mai 2008.

Ils demandent aux salariés à qui ils restent plus de 12 jours (tout compris, CP, RS, Recup, habillage ..) de poser des jours de congés avant la fin de l'année.

Chartres

La CFDT demande pourquoi la hiérarchie demande que les employés positionnent leurs congés d'hiver et d'été 2008 ainsi que les jours de fractionnement, d'ancienneté, habillages etc...Trop d'anticipation au goût de la CFDT.

Trouvez-vous normal de poser des vacances plus d'un an à l'avance ?

Cela risque de provoquer des situations où les salariés vont se retrouver dans l'impossibilité de prendre leurs vacances avec leur conjoint ? A quoi cette anticipation excessive est-elle due ?

Sallanches

Depuis quand et pourquoi demande-t-on aux salariés d'écouler leurs CP restants avant le 31 décembre

Direction : "L'objectif, c'est qu'il ne reste que 12 jours de CP et 6 jours de

RS fin décembre. Aujourd'hui il y a un certain nombre de CP positionnés qui n'ont pas été pris"

CFDT : "Nous ne vous parlons pas des congés payés positionnés et non pris, mais d'une modification du planning des vacances. Je vous rappelle la règle des congés stipulée dans notre convention. Les salariés donnent leur souhait de vacance en fin d'année. Un pré planning est établi en janvier, l'ordre des départs en congé est porté à la connaissance des salariés au plus tard au 1er mars. De plus, le CE doit être consulté et cela n'a jamais été fait.

Que vous donniez cette directive au moment où les salariés émettent leurs souhaits, pas de problème, ils ont le choix sur la période. Mais, que vous preniez cette directive fin septembre, la période restante est très réduite en sachant que nous ne pouvons pas prendre de congés en décembre. Où se trouve le souhait du salarié..."

Direction : "Il y a 883 jours de congés payés positionnés non pris. (Maladie, maternité...) encadrement compris

CFDT :: "Que vous demandiez aux salariés n'ayant pas pris leurs vacances dans les périodes, je peux le comprendre, histoire de provision, de budget..."

Mais que cela ne se fasse pas au détriment de ceux dont les CP ont été positionnés, validés et pris ! Nous ne voyons pas les choses de la même façon. Vous pensez chiffres et nous, nous pensons personnes ..."

Suite à cette réunion des salariés qui avaient positionné des CP de "force" les ont annulé.

Cette directive avait été passée dans tous les magasins Hyparlor

Les accords d'entreprise

Une réactualisation ce n'est pas de nouvelles dates mais une actualisation des congés posés auparavant.

La période des congés payés débute le premier jour de la période de paie du mois de juin pour se terminer le dernier jour de l'arrêté de paie du mois de mai de l'année suivante à

l'exception du mois de décembre.

C'est à dire du 1er juin au 18 mai 2007 et du 1er juin au 27 mai 2008. (A ce jour nous ne connaissons pas les dates de période de paie information qui ne nous est jamais communiqué ce qui est anormale vu les conséquences possibles (voir hyper n° 245/07 page 12).

En novembre on réactualise donc les dates des mois de janvier à mai 2008 pas de l'année complète.

Ordre des départs

C'est l'employeur qui a l'initiative des départs en congé. Il fixe, en dernier lieu, la date et l'ordre des départs en congés dans son entreprise après avis des représentants du personnel en tenant compte :

de la situation familiale des salariés ;

des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire d'un PACS ;

de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

de leur ancienneté dans l'entreprise.

Modification des dates de départ

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (C.trav.Art. L.223-7).

Questions/Réponses

Un salarié peut-il choisir librement la date de ses vacances ?

Non. C'est à l'employeur qu'il revient de fixer la période et les dates de congés de ses salariés. Cependant, la période des congés d'été (congé principal) doit être comprise entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année sauf si

L'affichage définitif sera effectué au plus tard le 1^{er} Novembre 2007 pour les congés pris du 01/01/08 au 11/05/2008 et le 1^{er} Mars 2008 pour les congés pris du 12/05/08 au 31/12/08, conformément à la Convention Collective.



NICE LINGOSTIERE

Demande De Congés 2008

Dans l'intérêt du service, l'ensemble des congés doit être planifié et doit garantir la bonne organisation du rayon ou service. C'est pourquoi nous vous demandons de nous indiquer vos propositions ci-dessous.

Veuillez remettre ce formulaire en double exemplaire à votre responsable pour le 05 OCTOBRE 2007. Un exemplaire vous sera retourné après consultation de chacun afin d'entériner vos congés payés.

RAPPEL :

- Si dans une semaine, vous avez un jour férié ce dernier ne compte pas pour une journée de congé.
- La semaine de repos supplémentaire doit être positionnée en 1 semaine de 6 jours et ne peut être accolée aux congés payés.
- Les jours d'ancienneté et de fractionnement doivent être positionnés.
- Les congés doivent être planifiés dans le respect des articles L223.1 à L223.8 du Code du Travail et titre 20 de l'accord d'entreprise du 31 mars 1999.
- Les congés payés se prennent en semaine entière sauf cas exceptionnels

>>> Posez vos congés du 01 Janvier 2008 au 31 décembre 2008

L'affichage définitif sera effectué au plus tard le 1^{er} Novembre 2007 pour les congés pris du 01/01/08 au 11/05/2008 et le 1^{er} Mars 2008 pour les congés pris du 12/05/08 au 31/12/08, conformément à la Convention Collective.

DROITS	NOM DU SALARIE : _____		SERVICE/ RAYON : _____	
	Congés payés : _____		Ancienneté : _____	
	Fractionnement : _____		Journée Habillage : _____	
	Repos supplémentaires : Pris Payé (rayer la mention inutile)		Pris Payé (rayer la mention inutile)	
NOMBRE TOTAL DE CONGES A PLANIFIER :		Restanis 2007		Acquis 2008

l'entreprise est soumise à une convention collective prévoyant des dispositions spécifiques sur ce point. Ainsi, un chef d'entreprise ne peut contraindre un salarié à prendre quatre semaines de vacances en avril. En revanche, il peut lui imposer de partir en juin ou en septembre.

Les familles ont-elles priorité pour obtenir leurs congés payés pendant les vacances scolaires ?

L'employeur doit tenir compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale des salariés pour fixer leurs dates de vacances. Ainsi, des parents qui ont des enfants scolarisés ont légitimité à demander de préférence les périodes de vacances scolaires. Ils ont priorité sur des salariés sans enfants.

Un employeur peut-il modifier la date des congés payés ?

Les salariés doivent être informés

de leurs dates de congés payés au moins un mois à l'avance. Passé ce délai, ces dates ne peuvent pas être modifiées par l'employeur sauf circonstance exceptionnelle (par exemple : commande importante de nature à sauver l'entreprise). La même contrainte pèse sur le salarié. Rien n'interdit toutefois à l'employeur et au salarié de tomber d'accord à tout moment sur un changement de dates.

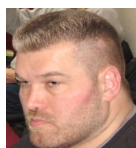
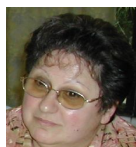
Peut-on reporter les congés non pris sur l'année suivante ?

Les salariés doivent bénéficier chaque année de leur droit à congé payés. Ni un employeur, ni un salarié ne peut imposer à l'autre un report de tout ou partie des congés payés sur l'année suivante. Dans la pratique, un tel arrangement avec l'accord exprès des parties semble possible.

Rencontre du
04 octobre 2007

Commission nationale santé et sécurité au travail

Les membres de la
commission de la
CFDT



Viviane Dicharry
(Anglet)

Sébastien Docclot
(Chalons en Champagne)

Serge Fabret (Nice
lingostière)

*Date de la prochaine
réunion le 06 décembre
2007.*

Pour la CFDT



**Nadine
Tillaut** est
chargée de
suivre la
commis-
sion "mission
handicap"



**Serge
Fabret** est
chargé de
suivre la
commis-
sion nationale santé
au travail

Mercure PFT

La commission rappelle les conséquences (AT et TMS) de la hauteur et le poids excessifs des palettes aux fruits et légumes et ailleurs. Sujets déjà abordé à plusieurs reprises sans grand résultat.

Il est rappelé la nécessité de porter des chaussures de sécurité pour toutes les personnes qui accèdent aux réserves et qui utilisent des engins de manutention. De même des problèmes avec le nettoyage des tenues

Les tables poissonnerie dans le nouveau concept sont mises en positions trop hautes pour faire le mur de glace.

Pour les produits ANIOS (en cas d'incendie il dégage des vapeurs toxiques,) avoir les fiches de sécurité à dispositions en cas d'accident.

Avec les nouveaux lave-vaisselles, quatre cycles de lavages sont nécessaires pour les grilles de la boulangerie

Un kit PFT plan mercure contient toutes les fiches pour les machines utilisées est remis à chaque magasin.

Des procédures pour le recyclage de tous les déchets dangereux (ex : néon, peinture, ...) sont mises en place.

Le transport des huiles de la rôtisserie est très dangereux. Un matériel (système de girafe) pour aider les salariés dans cette tâche existe, il doit être utilisé.

Mercure réception

En test dans deux magasins qui ont des spécificités. **Evry 2** pas de cour réception et **Mont Saint Aignan** qui possède une grande cour.

Nous avons regardé tout les dysfonctionnements qu'il pourrait y avoir, et nous avons remarqué que les problèmes ont pour cause le non respect de la boucle entière.

. Rentre dans le concept les bureaux ainsi que tous le matériel nécessaire au réceptionnaire.

. Mise en place des huit filières obligatoires de recyclages.

. Mise en place de bac à gilets fluorescents à chaque sortie de réserve ainsi qu'à l'entrée de la cours pour les chauffeurs puisque le port du gilet est obligatoire pour tout le monde dans la cour de réception même quand il fait jours.

Chaque plan Mercure sera adapté à chaque magasin.

Chantiers sécurité

L'évaluation des risques professionnels et la mise à jour du document unique France est en augmentation, mais il reste encore du travail.

Onze plan de prévention et protocoles de sécurité, on été mise en place dans les magasins et vont être contrôlés par les permanents

Visibilité du personnel dans les cours de réceptions, 100% à la fin octobre.

Palettes Smart Flow

Depuis juillet 2007, il n'y a plus de livraison de gros électroménager livré par les entrepôts en palette Smart Flow. Il est interdit de gerber de la marchandise avec ce type de palettes. Toutes les palettes Smart Flow doivent être renvoyés dans les entrepôts.

Une nouvelle palette est mise en place, meilleure résistante 1000 kg de résistance à la charge, 20 patins antiglis, 8 renforts, charge dynamique maxi 1000 kg, statique 4500 kg. Gerbage des palettes en pile assuré sans filmage ni cerclage.

Ensachage

En ce qui concerne la formation des hôtesse de caisses sur l'ensachage, nous remarquons que les hôtesse de caisses auront de plus en plus de problèmes de santé et de maladies professionnelles et de TMS.

Rappel du projet et des chantiers à optimiser.

Evacuation des déchets :
faite par un petit train.

Dépose des palettes :
acheminement par les réceptionnaires (idem pour la poissonnerie).

Zone de gestion : zone
définie en réserve.

Tenue de travail :
fournisseur ELIS. Les salariés doivent avoir une tenue propre au bon endroit et au bon moment.

Produits d'entretien :
regrouper ces produits en un seul endroit. Les commandes sont gérées par le service entretien du magasin.

Nouveaux outils :
affileur, contrôleur températures
(thermomètre laser).

Outils de transports :
tables de transport pour les rayons charcuterie, fromage et poissonnerie.

Montage rayon traiteur :
2ème jeu de plats pour faciliter la mise en place et un lave-vaisselle (existe deux modèles).

Nettoyage et entretien du matériel : instructions sur le nettoyage des machines par des fiches.

Traitement de la casse :
procédure claire et précise.

Tenue des rayons en fin de journée : des horaires adaptés au flux clients.

Prévoir des effectifs suffisants le soir, planification des fabrications pour en avoir jusqu'en fin de soirée.

Déploiement

L'équipe de déploiement de Guy Maurel est composée de 19 personnes repartis sur 4 exploitations + 1 coordinateur par exploitation.

Il y a une pré-visite de 5 jours et le déploiement dure 2 semaines.

1ère semaine : outil, évacuation. 2ème semaine : mise en place nouveaux horaires, nouveaux séquençement, suivi du déploiement par les managers métiers, suivi appropriation des outils par les équipes.

Au 1er juin 126 magasins ont fait la pré-visite sur 192, 85 magasins ont été déployés (44%), 9 magasins sont en cours. Le déploiement devrait être terminé fin 2007

Il y aura deux visites par an faites par les équipes pour le suivi du projet.

Points à améliorer

Les chariots de transport des fruits et légumes (soudure sur les roues), les lave-vaisselles qui remplaceront la cuve de nettoyage (commande en cours).

Il y aura des nouvelles tenues pour les produits frais. Pour les obtenir il faudra au magasin d'avoir des vrais vestiaires et non pas des portants traînants au fond des réserves.

Guy Maurel rappelle qu'il est interdit de ramener ses vêtements de travail pour les nettoyer chez soi. (Hygiène et loi)

Questions-Réponses

CFDT : Aujourd'hui, il ne faudrait pas dégrader les horaires des salariés donc leurs conditions de travail.

Direction : Il faut simplement décaler certains horaires. Ces horaires existent dans certains magasins. C'est une réponse aux attentes des clients. Il faut réallouer du service à nos clients. N'hésitez à me contacter s'il y a des problèmes. On peut étudier le cas par cas. Le niveau 4 doit rentrer dans les courbes et les roulements.

CFDT : Concernant les niveaux 4 sur

la Sogara, sur près de 5 000 salariés il n'y en a que 156. Cela serait bien d'augmenter le contingent.

CFDT : Quel est l'intérêt de faire acheminer les palettes par les réceptionnaires, surtout si en plus on doit en ramener la moitié en réserve ? En plus, beaucoup de salariés profitent de nos venues pour nous faire sortir d'autres palettes, ce qui oblige les réceptionnaires à passer beaucoup plus de temps que prévu. Cela nous fait perdre du temps pour le déchargement des camions. Il y a aussi un problème pour reconnaître les palettes que nous devons amener en rayon et celles qui doivent aller en réserve.

Direction : Vous devez amener les palettes reçues et c'est tout. Vous n'êtes pas au service des salariés. Il est vrai que nous avons des problèmes d'approvisionnement avec la logistique. Nous prenons régulièrement des photos des palettes mal préparées et qui gênent le travail des salariés. Ces informations nous les envoyons au national. Sachez que nous travaillons sur ces problèmes.

Direction : On amène le ressart. On ne doit pas amener toutes les palettes. Il y a une mauvaise interprétation des managers métiers. Signalez leur.

CFDT : concernant le tableau d'activités de planning, il faudrait prendre un peu en considération les salariés. On parle courbes, chiffres d'affaires, clients mais jamais des salariés Carrefour. Cela devient énervant !

Mercure sécurité

Le projet « Mercure sécurité » a été retardé dans la mesure où l'équipe du projet a changé 3 fois.

Ce projet au démarrage est un peu différent dans la mesure où il ne concerne pas le commercial mais des process administratifs cependant nous travaillons en collaboration avec essentiellement les managers (sécurité et entretien).

Handicap Carrefour

3315 personnes sont reconnus travailleurs handicapés au 31/12/2006

330 Salariés ont été recrutés sur l'année 2006 dont COTOREP A: 61 - COTOREP B: 174 - COTOREP C: 75 - Autres: 20

Le maintien dans l'emploi

En 2006, mise en place d'une enquête spécifique auprès des magasins concernant les actions recensées sur le maintien dans l'emploi des collaborateurs reconnus handicapés ou non.

93 sur 187 établissements ont répondu et ont déclaré 791 actions de maintien concernant 767 personnes

Ces chiffres ne reflètent que partiellement la réalité puisque 50% des magasins n'ont pas répondu.

La formation

- Formation de nouveaux pilotes - 5 journées ont été organisées soit 48 personnes

- Formation maintien dans l'emploi- 4 journées ont été organisées soit 35 personnes

- Formation CHSCT : 6 sessions ont été organisées et ont concerné 65 personnes.

Taux d'emploi des handicapés chez Carrefour

1999 : 5.02%

2000 : 5.77%

2001 : 6.07%

2002 : 5.88% (intégration de Continent France)

2003 : 6.27%

2004 : 6.66%

2005 : 6.64% (intégration de Continent 2001)

2006 : 4.18% taux avant minoration (5.33% taux après minoration entrée en vigueur de la nouvelle loi du 11 février 2005)



employant aucun travailleur handicapé est passé de 199 (fin 2004) à 124 (fin 2006).

- Au titre de l'année 2006, 136 recrutements ont permis à la société CSF de déclarer 728 salariés handicapés (correspondant à 704 unités bénéficiaires).

- A fin 2006, la société CSF employait 809 personnes handicapées, soit une progression de 11,1%.

En terme de recrutement, la société procédera au recrutement minimum de 200 personnes handicapées à fin 2010.

La société affectera un budget annuel maximum de 300.000 euros à la résolution des cas de maintien dans l'emploi.

Le nouvel accord est basé sur 5 points:

- le management de la démarche
- le recrutement
- le maintien dans l'emploi
- la formation et l'évolution professionnelle
- le soutien para-professionnel.

Handicap Champion

La CFDT vient de signer l' Accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées au sein des Supermarchés Champion intégrés.

Cet accord comme le précédent a été signé par toutes les organisations syndicales.

Les partenaires sociaux ont effectué les constats suivants

- En 2005, 96 recrutements ont été validés (pour un engagement contractuel de 70)

- En 2006, 136 recrutements ont été validés (pour un engagement contractuel de 80)

- Le nombre de magasins n'em-

Formation handicap

La commission santé et sécurité au travail demande que soit formé dans chaque magasin un membre du CHSCT « Mission Handicap ».

6 sessions ont été organisées en 2006 et ont concerné 65 personnes.

L'Hay-les-Roses

Recherche coup de main pour aider les salariés handicapés.

Le CHSCT (majorité CFDT) souhaitent améliorer les conditions de travail des personnes reconnues handicapées.

Ils souhaitent aménager l'accès du personnel à différents lieux (vestiaires, médecine du travail, la salle de formation et dans les bureaux sociaux) actuellement accessibles par des escaliers en colimaçon.

Ne connaissant pas la démarche à suivre pour monter ce projet et ne trouvant pas d'aide ils cherchent des conseils auprès de tous ceux ayant eu recours à ce genre de projet.

Quelques conseils

Tout doit passer par le CHSCT, pour saisir officiellement les instances. Il mettra ce point à l'ordre du jour d'une réunion spéciale du CHSCT et inviter tout les parties prenantes.

Le pilote mission handicap du magasin mais aussi national (Berthe Depaquis) doivent vous venir en aide.

L'ingénieur conseil de la CRAM dont une des missions est la prévention des risques professionnels pourra vous conseiller.

Il y a aussi l'ANACT dont c'est la mission <http://www.anact.fr/>, le médecin du travail sans oublier l'inspecteur du travail.

L'accord mission handicap précise en son article 4-2 les actions développées sur les cas individuels de maintien dans l'emploi.

Rappelons que Carrefour s'est engagé à multiplier des actions pour les handicapés en échange de ne pas payer les cotisations dues à l'AGEPHI.



Solidarité à Chalons en Champagne

Un exemple d'utilisation des fonds de solidarité.

En mars dernier, le comité d'entreprise de Chalons en Champagne décide de mettre en place un service d'aide à la

personne. Rapidement les élus sont contactés par un collègue Papa d'une enfant gravement handicapée depuis la naissance.

Son habitation nécessite des aménagements et notamment la construction d'une chambre avec salle de bains attenante en rez de chaussée. En effet toutes les chambres de leur maison sont à l'étage ce qui oblige les parents à porter la fillette âgée aujourd'hui de 10 ans plusieurs fois par jour.

Un dossier est en cours auprès des organismes public mais il faut trouver des fonds pour financer la totalité du projet vu son coût élevé.

Dans un premier temps le CE contacte la commission de solidarité Carrefour qui alloue une somme de 4 000 euros.

Contact pris avec l'Apgis ce cas entre dans le cadre des subventions et aides que peut attribuer le fond social. Après examen de la commission, il est accordé une subvention de 15 000€.

A ce jour, les démarches auprès des différents services administratifs sont encore en cours (!). Les familles qui ont à charge une personne handicapée le savent, face aux administrations c'est le parcours du combattant avec une dépense d'énergie énorme sans que pour autant les démarches soient couronnées de succès. Quand bien même des décisions sont enfin prises, elles peuvent être remises en cause l'année suivante et c'est le retour à la case départ avec à nouveau la constitution de dossiers etc...

En France, la place des handicapés dans la société n'est pas vraiment reconnue, on constate beaucoup d'effets d'annonces malheureusement peu suivis d'actions. Nous avons encore beaucoup de travail pour faire avancer les choses dans bien des domaines !

Pour ce qui concerne ce dossier, le CE espère annoncer rapidement que les travaux sont terminés et que cette petite fille dispose d'une chambre adaptée à son handicap.

Ce sera la plus grande récompense pour les membres du CE qui ont oeuvrés dans ce sens. Ils espèrent vite un confort de la petite, pour faciliter la tâche des parents et pour le mieux être de toute une famille.





Handicap

« J'ai intégré un collaborateur handicapé dans mon équipe »

Le recrutement de collaborateurs handicapés n'a jamais autant mobilisé les enseignes. Conventions et accords se multiplient pour accélérer les

embauches et satisfaire à l'obligation légale.

La palme d'or revient sans conteste aux Hypermarchés Carrefour, qui doivent recruter au moins 300 nouveaux collaborateurs d'ici à la fin de l'année, soit 500 au total en 2007. Le distributeur emploie 3 000 handicapés et devrait retrouver un taux de 6 % très rapidement.

Chez Champion, chaque magasin établit des fiches détaillées présentant les contraintes et les aptitudes requises pour chaque poste de travail ainsi que les caractéristiques du magasin en termes d'accessibilité, ce qui facilite les démarches de recrutement.

Lors de son ouverture au mois de juin dernier, le supermarché d'**Aix-les-Bains** a ainsi recruté 4 hôtesse de caisse et employés libre-service handicapés sur une équipe de 40 personnes. Les candidatures ont été présélectionnées par l'Anpe et l'association Cap Emploi, après que l'adéquation entre le poste et le handicap a été mesurée, permettant ainsi au directeur du magasin de fonder son choix... uniquement sur les compétences.

Chez Carrefour, chaque magasin a son pilote, généralement une personne des ressources humaines sensibilisée au recrutement et au maintien dans l'emploi des salariés handicapés. « Le collaborateur n'a pas forcément envie de parler de son handicap à son chef de service », explique **Berthe Depaquis**, responsable des relations sociales du distributeur. "Pour que l'intégration soit réussie, il est essentiel de trouver le poste en adéquation avec le handicap." Pour évaluer cette compatibilité, Carrefour s'appuie sur le médecin du travail.

Une expérience enrichissante

Une chose est sûre, accueillir un salarié handicapé ne s'improvise pas. « Il n'y a pas de problème dès lors que l'équipe est prévenue », concède **Berthe Depaquis**. Celle-ci se souvient d'un collaborateur très lent dans son travail qui ne voulait pas que l'on avoue son handicap à ses collègues. Il a fini par se résoudre à ce qu'on le fasse, car l'équipe s'était plainte auprès de la hiérarchie. Une fois les raisons de sa cadence comprises, les autres salariés l'ont très bien intégré.

Au magasin Carrefour de **Saint-Clément-de-Rivière**, l'ensemble du personnel a été formé au langage des signes pour faciliter l'intégration de salariés malentendants

Extrait d'un article de LSA N°2012



Obligation

Aujourd'hui, les entreprises qui ne comptent pas 6 % de personnes handicapées dans leurs effectifs doivent s'acquitter auprès de l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) d'une contribution allant de 400 à 600 fois le Smic horaire par personne handicapée manquante.

En 2010, celle-ci passera à 1 500 fois le Smic horaire ! Des mesures qui forcent les enseignes à passer à l'action mais également à définir une vraie politique d'accueil des personnes handicapées.

Commission

Selon les accords cette commission doit se réunir 4 fois par an pour entre autre s'informer des actions menées dans l'intérêt des salariés handicapés ou le maintien dans le poste de travail.

Un Comité de Suivi, composé d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, est chargé de veiller à l'application des engagements contractuels. Il est réuni 4 fois par an par la direction.

Force est de constater qu'à ce jour une seule réunion a eu lieu en 2007. et seulement deux réunions en 2006.

On est loin des 4 réunions par an.

N'y a t-il donc rien à dire sur l'handicap dans les magasins ?



Chartres

Le droit de respirer ?

La section de Carrefour Chartres à solliciter la visite d'un contrôleur de la CRAM pour régler un litige avec l'employeur en ce qui concerne d'éventuels risques concernant la santé des employés du service après-vente.

En effet, depuis plusieurs années notre section syndicale pense que les normes concernant le renouvellement de l'air de ce local ne sont pas respectées. Des engins motorisés (dont les réservoirs de carburant ne sont pas purgés) y sont entreposés avant de partir en réparation, ainsi que lors de leur retour : scooters, tondeuses etc... Les vapeurs d'essences indisposent les clients (et à plus forte raison les salariés qui y passent la journée).

L'employeur préconise actuellement la solution est **d'envelopper les engins dans des sacs poubelles** (je vous laisse imaginer l'exercice pour un scooter). Cela ne résout en rien le problème des vapeurs d'essence et de l'absence de système de renouvellement d'air.

Anglet

Le syndicat des services CFDT Pays Basque a décidé de se porter partie civile dans la plainte contre Carrefour suite aux pratiques anormales constatée en octobre 2004 lors du démontage du four du laboratoire de boulangerie de Carrefour Anglet. Celui-ci contenait de l'amiante.



Hérouville

Les salariés des fruits et légumes se plaignaient des problèmes de livraisons (hauteur des palettes, même produit sur plusieurs palettes etc.)

A la suite de plusieurs pétition les élus CFDT des fruits et légumes ont obtenu de pouvoir se rendre à la central d'achat de Bain de Bretagne. Les managers des fruits et légumes de Carrefour Hérouville et Côte de Nacre étaient présents.

A cette occasion ils ont rencontré le responsable de la plate forme avec qui ils ont évoqué les problèmes rencontrés par les salariés des magasins mais aussi les priorités et ces difficultés de la plate forme.

Après visite et discussion le res-

ponsable a promis de faire son possible pour améliorer la réception des produits



Santé

Une charte entre le ministère de la santé et neuf grandes entreprises

Le ministre de la santé, Xavier Bertrand, a signé le 26 février une charte d'«engagements nutritionnels» avec neuf grandes entreprises de la distribution (Auchan, Carrefour, Casino, Monoprix), de l'agroalimentaire (Coca-Cola, Ferrero, Taillefine et Unilever) et de la restauration collective (McDonalds).

En signant cette charte, ces entreprises s'engagent notamment à améliorer les qualités nutritionnelles de leur produit en réduisant leur teneur en sel, en sucre ou en graisse. Ferrero et Coca-Cola se sont aussi engagés à ne pas faire de publicités dans les programmes télévisés destinés aux enfants.

CHSCT

A l'invitation de **Sébastien Docclot** membre CFDT de la commission nationale Carrefour santé et sécurité au travail les délégués CHSCT des magasins de Reims Tinquex et Cernay, Chalons en Champagne, Chateau Thierry et Valenciennes se sont réunis pour étudier et se former sur :

- Le document unique, comment l'utiliser, son utilité. L'implication du CHSCT dans son implication et sa mise à jour annuelle.

- l'enquête du CHSCT après un accident du travail

Le CHSCT au quotidien :

- La main courante.

- Des visites de contrôles régulières entre chaque réunion.

- Les personnes avec lequel le CHSCT doit travailler.

- Etre présent sur le terrain.

- Des pistes, où chercher l'information.

L'animateur a répondu aux diverses questions des délégués présents..

**163 militants CFDT Carrefour se
sont retrouvés en septembre pour
suivre une formatio**

**'le contentieux juridique
Carrefour'**



**La gazette des délégués
CFDT Carrefour**

L'Hyper !