

L'Hyper !

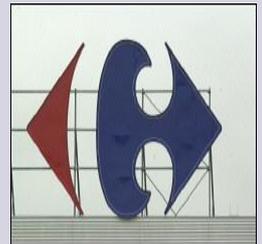
N°254/07

20 décembre
2007

26 pages



La Bande à Ed , le héros qui fait la différence !!!



| | |
|-----------------------------------|---------|
| ▼ Ouverture | |
| Sommaire et indices | page 02 |
| Cadeaux d'espoir | page 03 |
| ▼ A l'affiche | |
| Vie ma vie | page 04 |
| Mobilisation le 21 décembre | page 05 |
| ▼ La pause | |
| Un peu de douceur | page 06 |
| ▼ Les acteurs | |
| Changement à la DRH | page 07 |
| ▼ Négociation | |
| Données pour éviter la grève | page 08 |
| ▼ Dans les coulisses | |
| Actualités syndicales et sociales | page 10 |
| Les directeurs s'affichent | page 12 |
| ED, aujourd'hui et demain | page 13 |
| Un métier dangereux | page 15 |
| En surfant sur le net | page 16 |
| Souffrance au travail | page 17 |
| ▼ Discrimination | |
| Solidarité Champion | page 18 |
| Répression syndicale | page 19 |
| ▼ Comité de groupe | |
| Réunion 5-6 décembre | page 20 |
| Intervention CFDT | page 23 |
| ▼ Solidarité | |
| Quand la presse en parle | page 23 |

Carte salarié ED



Chez Ed la direction a remis à tous les salariés une carte spécifique gratuite pour obtenir la remise sur achat.

Pas besoin d'abonnement à la carte pass comme chez Carrefour



LES RISQUES POUR LE MAGASIN ET POUR NOS SALAIRES EN CAS DE MOUVEMENT. *Quand la direction de Chartres use de toutes les ficelles pour empêcher la grève*

- Perte de Chiffre d'affaires, perte de clientèle, risque très élevé de pénaliser l'intéressement du 2^{ème} semestre pour tous les collaborateurs.
- Perte sèche d'une journée de salaire et son ticket restaurant, + perte sur l'intéressement.

Cadeaux d'espoir !



par Serge Corfa même un peu dépenser.

Nous ne sommes toujours pas remplacé par des robots et des directeurs sympas et humains soucieux du bien être de chacun continuent d'exister.

Nous luttons pour que nos collègues des SAV conservent leur emploi dans des conditions optimales. Le directeur général des SAV et le DRH, que nous avons rencontré cette semaine, affirment vouloir aller dans ce sens.

Pour que l'espoir se concrétise nous mobilisons nos troupes.

En début 2007 notre rubrique "pause" démarrait par un message d'espoir, nous la finissons par un autre espoir, celui que véhiculera demain la petite Djena-Farah un merveilleux prénom qui se traduit par Paradis-Gaieté.

Son papa sera en action le 21 et le 24 décembre un doublé pour l'avenir de sa petite famille.

Une mobilisation pour que chacun puisse passer les fêtes en famille, près des siens dans des conditions acceptables tout au long de l'année.

En attendant les prochaines négociations toute l'équipe CFDT vous souhaite un joyeux Noël et de bonnes fêtes de fin d'année.

L'année 2006 finit par le licenciement d'Alic employé Carrefour et SDF, une grève chez ED elle se poursuit par une négociation ratée (NAO 2007)

L'année 2007 se termine par une négociation ratée (Rémunération des vendeurs), un grève chez ED, un appel à la mobilisation dans toute la grande distribution.

En décembre 2006 nous protestons contre le travail le dimanche, en décembre 2007 Madame Parisot présidente du Medef demande 13 dimanches d'ouverture par an.

En janvier turbulence chez les actionnaires, en décembre chaque semaine 37 millions d'euros partent en fumée pour leur plaisir.

En 2007 Monsieur Duran augmente son salaire de 10%, le notre de 2,17%. Notre intéressement se divise par 2, son bonus augmente de 320%.

Nous écrivions: "la walmartisation est une maladie contagieuse". Nous avons combattu cette année la pandémie.

Les élections nationales ont suscité de l'espoir prudent nous écrivions "On sait ce que deviennent les promesses" Bien exprimé diront certains au vu ce qui se passe actuellement.

Pourtant le "Positif" reste bien ancré chez Carrefour et comme l'espoir fait vivre, on veut vivre et



Joyeux Noël

Vis ma vie en 2007 !!!



*Bonjour,
Je m'appelle
Gaëlle vous
me connais-
sez bien vous
passez vos
achats à ma
caisse dans
ce magasin.*

*Je suis
caissière chez
Carrefour
depuis 10
ans.*

*J'ai envie de
faire vous
parlez de
mon métier
et de partager
ma réalité de
tous les jours
avec vous.*

Je gagne 845 euros net par mois, je travaille à 30 heures parce qu'on ne me propose pas un contrat à temps complet alors que je voudrais travailler plus pour gagner plus.

J'ai deux jeunes enfants que je fais garder par une nourrice qui me coûte 300 euros par mois, il n'y a pas de crèche dans mon magasin bien que nous soyons 150 parents et que le gouvernement subventionne les entreprises pour les mettre en place, trop cher dit mon patron.

Mon loyer est de 600 euros charges comprises pour un F3 et il y a peu de chance qu'on puisse prendre un appartement plus grand, la participation aux bénéfices qui a une époque aidait les salariés à acheter est en baisse depuis 5 ans et de toute façon je ne peux plus économiser.

J'ai du en 2005 faire grève avec mes collègues pour garder mon intéressement mais j'ai peur que comme en 2004 il n'y aura rien ou peu à cause de prévisions inaccessibles.

Cette année mon patron m'augmente de 2,2% et rien d'autres sauf une vague promesse qu'un jour je serais à temps plein.

Je n'ai aucune chance de voir ma situation s'améliorer il n'y a pas de formation, pas d'évolution de carrière, pas d'emploi. Bientôt ils me remplaceront par une machine et j'irais rejoindre ceux qui attendent du travail à l'ANPE.

Je suis une salariée pauvre nous

sommes des milliers chez Carrefour au point que nous sommes parfois obligé de faire nos courses chez les Hards discounters!

Pour acheter dans mon magasin et remplir mon frigo je souhaite des avantages spécifiques quand je fais mes courses, dans mon magasin mon employeur refuse.

Je sais bien qu'il y a des gens plus malheureux que moi, mais je travaille dans la première entreprise de France en nombre d'employés. Au CAC 40 mon entreprise est numéro 15 par ses résultats Le bénéfice a progressé de 58% cette année, mon patron va distribuer 726 049 797,48 € de dividende aux actionnaires, en 6 ans il a doublé le dividende distribué et ce n'est pas fini.

Je ne vois pas le bout du tunnel mais aujourd'hui comme demain je vous accueillerez avec le sourire parce que vous n'y êtes pour rien et vous aussi vous avez vos problèmes.

Mais puisque le patron me dit que le client est roi, si vous alliez lui toucher un mot sur la situation sociale de ses salariés.

Ne lui parlez pas de mon ancien patron qui est parti avec 29 millions d'euros, ni des rachats d'action par l'entreprise par millions pour faire monter l'action, ni du salaire de mon nouveau patron et de ses actions gratuites il vous dira que c'est normal, on est une société capitalistique !!!!

Qu'ils partagent un peu les richesses que nous leur faisons gagner... c'est tout ce que je demande !

Mobilisation le 21 décembre 2007

*Votre équipe CFDT
de Carrefour,*

*Les équipes CFDT
Carrefour en France,*

*La Fédération
CFDT des services
qui regroupe toutes
les
enseignes de la
grande distribution,*

***Appellent
l'ensemble
des salariés
du commerce
à se mobiliser
le Vendredi
21 Décembre
2007 !!!***

*Les salariés veulent
peser sur les
prochaines
négociations concer-
nant leur pouvoir
d'achat et les condi-
tions de leur travail !*

*A la veille des fêtes
de fin d'année, c'est
un premier
avertissement !*

*Nos vœux pour l'an-
née 2008*

***UN PEU MOINS
DE PROFITS
POUR LES
ACTIONNAIRES.***

***POUR LES
SALAIRES : DES
AUGMENTATIONS
DE SALAIRE.***

***POUR LES
CONSOMMATEUR
S : DES PRODUITS
MOINS CHERS.***



**Les salariés
veulent
exprimer leur
mécontentement
sur :**

Les mesures gouvernementales

Elles remettent en cause les 35 h, nos conditions de travail dont nos dimanches sans apporter les contre parties promises par le Président de la République.

Les salariés de la grande distribution, parmi les professions les moins payés, ne bénéficieront d'aucune mesures positives (pas d'heures supplémentaires, pas de revalorisation des contrats à temps partiel et une annualisation des horaires empêchant toutes augmentations)

Leur emplois sont menacés par l'arrivée des nouvelles technologies et la guerre des prix qui aura lieu sans baisse des profits qui sont exclusivement tournés vers les actionnaires..

L'inflation de retour grignote le faible pouvoir d'achat des salariés.

L'attitude de la fédération patronale de la grande distribution

3 ans sans augmentation de salaire, 4 niveau sur 5 sous le smic, refus d'appliquer le smic, refus de négocier avec les organisations syndicales, tentative de minorer notre forfait pause (5% de notre rémunération) Et dans le même temps bénéficie des allègements de charge

Le quart d'heure d'avance perdu de Carrefour

Des salaires qui stagnent et sont inférieurs au SMIC pour les premiers niveaux de classification.

Des hausses de prix sans précédent sur de nombreux produits de première nécessité. Le carburant et le fuel atteignent des prix record.

La participation aux bénéfices et l'intéressement qui diminuent chaque année malgré des bénéfices notoires (2 milliards l'année dernière !).

Travailler jusqu'à 41h par semaine sans 1 centime de plus sans majoration des heures supplémentaires. (Travailler

plus pour gagner plus ? ...)

La précarisation de la situation de nombreux salariés. Chez Carrefour 35% des salariés sont à temps partiels et n'ont aucune majoration quand ils font des heures complémentaires. (Travailler plus pour gagner plus ? ...)

Aucune perspective de carrière. La mise en place de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux systèmes qui ne sécurisent pas notre avenir professionnel.

Des milliers d'emplois supprimés. Après les restructurations administratives dans les magasins puis au siège de la société, c'est au tour des Services Après Vente Régionaux (186 emplois supprimés).

Le travail des dimanches et jours fériés qui se banalise et se généralise au détriment de la vie familiale des salariés.

Pour les salariés le travail dimanche et jours fériés ce n'est plus un choix mais une obligation financière !

La direction Carrefour refuse depuis plusieurs années de prendre en compte nos difficultés, les salaires qu'elle pratique ne permettent pas de faire vivre nos familles décemment. Elle reste sourde à nos revendications, les accords ne sont plus signés.

Chaque semaine Carrefour rachète 35 millions d'euros de ses propres actions pour les détruire. Cette opération durera 3 ans, 4,5 milliards d'euros seront jetés à la poubelle !!!

Les salariés font les frais d'une politique de profits pour la seule satisfaction des actionnaires au détriment des clients et des salariés.

**Noël c'est pour les
actionnaires !!!**

**En défendant notre pouvoir
d'achat, nous défendons aussi
celui de nos clients.**

**Joyeux Noël...
et bonne année !!!**



**Vendredi 21 Décembre
Tous dans l'Action
Dans la grande distribution**



**POUR NOS SALAIRES !
POUR SAUVEGARDER LE DIMANCHE !**

Toutes les enseignes et entrepôts sont concernés
Carrefour, Auchan, Casino, Intermarché, Leclerc, Hyper U, Lidl,.....

CFDT-CGT, CFDT-FO, CGT-FO...

**Les vrais représentants du personnel sont
dans l'action dans leur magasin**

*Le forfait pause au coeur des
débatS.*

*Ils veulent nous baisser notre
forfait pause à 2% au lieu de
5%.*

*Il faut savoir que le paiement
du forfait pause étant
conventionnel, si celui-ci est
abaissé à 2%, nous serons
directement impacté par cette
baisse.*



**RAS LE BOL DE SUBIR DE MAUVAISES
CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES BAS SALAIRES !**

Le constat à Carrefour :



L'événement

Alors que dans de nombreux magasins les délégués FO tentent de briser les actions de mobilisation menées par la CFDT et CGT et passent dans les rayons invitant les salariés à attendre une hypothétique date.. et l'unité d'action ?

Alors que la consigne nationale FO est de ne pas bouger et ne rien faire qui risque de contrarier la direction.

Quelques sections FO à l'écoute des salariés ont décidé de rejoindre l'action menée le 21 décembre.

A Etampes ont fait panneau commun et ça en jette !

Un peu de douceur dans ce monde de brute !



Noël, l'époque des cadeaux.

Un peu en avance c'est un bien beau cadeau qui vient d'arriver dans la famille de notre camarade **Smaïl** délégué syndical CFDT à Marseille Grand littoral.

Djena-Farah avec son beau sourire est venue au monde le 12 décembre 2007.

Djena signifie paradis et effectivement les parents sont aux anges. Il faut dire qu'on a envie d'être copine avec elle, c'est d'ailleurs le titre d'un film

ou une autre Djena tient la vedette.

Si vous avez l'occasion d'entendre sa voix gageons qu'elle sera aussi belle de celle de Kenza Farah d'ailleurs **Farah** ne signifie t-il pas joie et gaieté.

Djena-Farah ou Paradis-gaieté oui cette année se finit bien d'autant que le papa vient d'être élu à 37 ans au conseil de branche de la fédération des Services. Un bonheur n'arrive jamais seul.

A la maman toutes nos félicitations

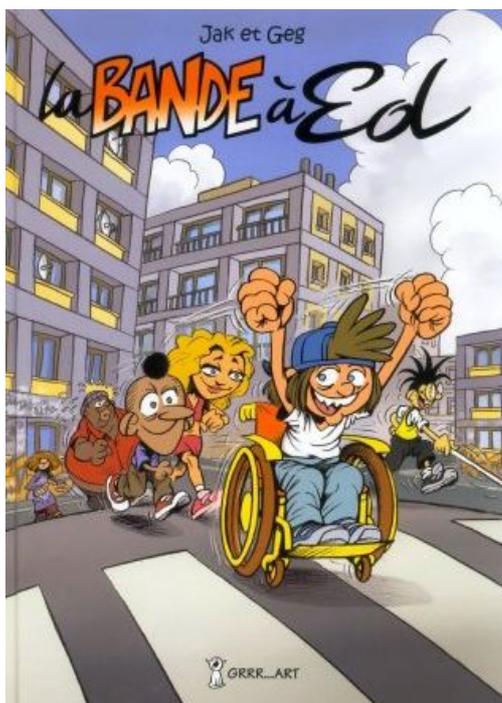


Bienvenu dans mon monde

Où des millions de personnes font partis de moi

Bienvenu dans mon monde

*C'est une promenade au fond de mon cœur suivez-moi
(dans mon monde) Il y a des armes, des cris et des rires
(dans mon monde) Il y a des larmes et aussi des souvenirs*



Ed: le héros qui fait la différence !

Au détour du salon de la BD à Blois l'oeil est attiré par ce titre accrocheur. Que vient donc faire ici l'enseigne hard discount de Carrefour. Comme MEL notre PDG serait-il un fan de BD ? Nenni, ce n'est que de la déformation professionnelle, "La bande à Ed", n'a rien à voir avec ED c'est tout simplement une bande dessinée de Jak et Geg (qui au passage nous fait une belle dédicace page 8) .

Elle raconte le quotidien de **Ed**, un jeune handicapé moteur (un "chaisard" comme ils s'appellent eux-mêmes) et de sa bande de "bras cassés". Ils affrontent l'adversité et les frustrations qu'amène leur handicap avec mauvaise humeur et colère parfois mais surtout avec courage et humour. On les suit dans leur quotidien fait de tracas, de frustrations et de coups de gueule, mais aussi de courage, de joie de vivre et d'humour.

46 pages de gags pour 10 euros à commander chez l'Editeur : Grrr...art Site Internet : <http://labandeaed.over-blog.com/>

Ndlr: on se demande ce qu'attend ED, Champion, Carrefour pour populariser cette BD dans les magasins. Après tout c'est ça aussi "mission handicap" !

Changement à la Direction des relations sociales



Départ

Yvan Bartoli quitte la Direction des relations Sociales

Avec lui une partie de l'histoire de la société s'en va. Yvan Bartoli originaire de Corse et juriste est arrivé à la DRS le 24 juin 1991 à l'époque du rachat d'Euromarché par Carrefour, société où il occupait le poste de DRH adjoint.

Il est nommé Responsable des Relations Sociales en charge du juridique dans la petite équipe de Jean-Luc Masset, directeur des relations Sociales. Après avoir connu trois autres DRH il met fin à sa carrière avec coïncidence le DRH qui l'accueillit dans la société. C'est en qualité de Directeur des Relations Sociales, poste qu'il occupe depuis le départ de Jean-Luc Delenne en juin 2003, qu'il prend à 58 ans sa retraite anticipée dans le cadre de la restructuration des sièges.

Yvan Bartoli aura connu l'évolution des ressources humaines de l'entreprise voyant enfin se professionnaliser et s'étoffer cette structure. Il entretient avec les syndicats des relations correctes même si l'homme n'aura jamais les moyens de la politique sociale qu'avec Jean-Luc Delenne il ambitionnait. Souvent il se réfère à la politique sociale plus humaine et plus décisionnelle menée du temps d'Euromarché.

Ce rachat pour la CFDT constitua en son temps un tournant dans les relations sociales. Euromarché amène avec lui des hommes plus aptes à négocier avec toutes les organisations syndicales.

Pour l'anecdote à l'époque du rachat les délégués Carrefour constate avec étonnement qu'il tutoie publiquement le permanent fédéral CFDT. Une proximité qui montre qu'on ne vivait pas chez Euromarché (et chez Continent) les relations sociales comme chez Carrefour.

Il est symbolique de constater que l'homme part au moment où les syndicats appellent à des actions dans un climat social mal en point. Une situation qui l'a, n'en doutons pas, amené à prendre cette retraite anticipée !



Arrivée

Marie Hélène Chavigny prend la Direction des relations Sociales

L'arrivée de Marie Hélène Chavigny, 34 ans, à la tête de la direction des relations sociales des hypermarchés est un événement.

Pour la première fois de l'histoire des hypers une femme atteint une fonction sociale importante, elle vient des supermarchés, mutation rare et enfin elle arrive au moment, et ce n'est pas un hasard, où 40 super Champion vont se retrouver sous la coupe des hypers.

Marie-Hélène Chavigny n'est pas une inconnue pour les militants CFDT. Entrée chez Comptoirs moderne à 24 ans elle se dirige vite vers les relations sociales Directrice des relations sociale au sein de CSF sous la direction de Marc Veyron transfuge de la DRS des Hypers elle exerce depuis quelques années son professionnalisme dans cette société forte de 33 000 salariés et de 600 établissements pour la plupart de moins de 50 salariés.

Si chez Champion les relations avec les organisations syndicales sont bonnes; ses compétences doublées d'une touche féminine feront-elle la différence dans les hypers ou la fonction de DRS a besoin d'être revalorisée.

Ne sera-t-elle pas écrasée par les directeurs des hypermarchés qui n'apprécient pas l'interventionnisme de la DRS dans leurs affaires, un monde exclusivement masculin ou il lui faudra affronter le machisme naturel de ses interlocuteurs.

Mais pas d'inquiétude derrière son sourire Marie Hélène Chavigny n'est pas une poupée Barbie, on ne devient pas DRS par hasard.

Dans les moments difficiles que nous traversons nous espérons avoir en face de nous une interlocutrice de poids qui après la négociation d'un accord égalité homme-femme que nous attendons depuis 2 ans s'intéressera à notre rémunération et améliorera les relations sociales.

Noltagie

Alors que vient de fermer le dernier Mammouth en France, dans une île lointaine le dernier Euromarché continue à proposer à ses clients des méga prix.

A vous de trouver où se situe ce survivant d'une enseigne aujourd'hui disparu, un indice ce n'est pas en Corse et Yvan Bartoli ne s'y est pas retranché avec **René Chatelier** contrôleur de gestion à la direction des ressources humaines groupe qui lui aussi ancien Euromarché vient de partir pour une retraite bien méritée.



Quelques données pour demain éviter les grèves ?

*Réformer
Négocier
Compromis*

L'échec des négociations chez Carrefour était-il inscrit avant même l'ouverture des négos ?

Pour obtenir un compromis peut-on mépriser les demandes des représentants des salariés ?

Peut-on faire confiance aux représentants de Carrefour et négocier avec eux ?



Réformer

La CFDT est et se dit un syndicat réformiste. Un mot souvent dévoyé.

Le **réformisme** est une doctrine politique visant à améliorer les structures existantes, économiques et sociales, par des modifications légales progressives, plutôt que par une révolution.

Le **syndicalisme réformiste**, est une pratique syndicale qui tend à obtenir des avancées pour les salariés par le jeu du dialogue entre le patronat et le syndicat.

Dans le cadre du rapport de force, le syndicalisme réformiste dispose de plusieurs formes d'actions qui sont complémentaires et se combinent :

- Rassembler un nombre important **d'adhérents** afin de peser.
- Ne pas exclure la **grève** mais que dans des cas extrêmes.
- Négocier avec le **patronat** .

C'est au nom de ce « réformisme », que la CFDT négocie chez Carrefour

La CFDT a ajouté à sa panoplie une **autonomie** réelle face à tous pouvoirs. Elle n'hésite pas à soutenir des réformes proposées par l'entreprise (ou le gouvernement) lorsqu'elles lui paraissent justifiées.

La CFDT porte un regard lucide sur l'avenir des métiers et de l'entreprise et ne se contente jamais du célèbre "il n'y a qu'à".

Ces prises de positions nécessitent une attention privilégiée de l'adhérent et des salariés concernés.

C'est ainsi que fort de ces principes la CFDT Carrefour cherche avant tout la négociation avec l'employeur.

Elle fait de l'adhésion sa priorité afin d'être soutenu et crédible.

Elle établit en assemblée générale une plate forme revendicative, argumente ses propositions, diffuse largement ses argumentaires

Elle consulte avant, pendant et après ses adhérents mais aussi les salariés concernés.

Elle n'hésite pas à avoir recours à des actions syndicales pour peser sur les négociations. tout en refusant les grèves de délégués peu participatives.

Négocier

La **négociation** est la recherche d'un accord, centrée sur des intérêts matériels ou des enjeux quantifiables entre deux ou plusieurs interlocuteurs dans un temps limité.

L'accord résultant d'une négociation sera le plus souvent formalisé par un accord, un compromis, un arrangement, un accommodement, un consensus.

Cette recherche d'accord implique la confrontation d'intérêts incompatibles sur divers points (de négociation) que chaque interlocuteur va tenter de rendre compatibles par un jeu de concessions mutuelles.

La négociation peut aboutir à un échec ou à un accord.

Dans ce dernier cas, une négociation conduit généralement à un accord dans lequel les deux parties s'estiment gagnantes (gagnant-gagnant).

En revanche, si la négociation se déroule mal l'accord risque d'être gagnant-perdant et instable, voire perdant-perdant.

La qualité d'un accord dépend autant, voire plus, de ses conséquences à terme sur les relations des protagonistes que des gains obtenus.

Exemples de causes d'échec d'une négociation :

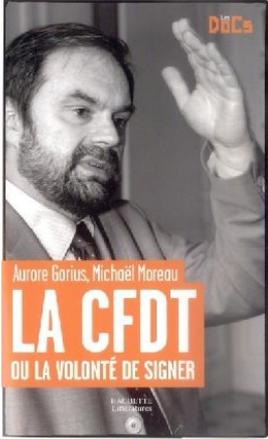
- Positions des interlocuteurs inconciliables (l'un d'eux a atteint son



point de rupture, c'est-à-dire un niveau de concessions tel qu'il ne peut concéder plus).

- Manque de temps.

Compromis



Un mot souvent confondu avec compromission tant la différence entre les deux mots est sujette à débat. Ce qui pour l'un sera compromission sera pour l'autre compromis.

Le **compromis** est l'échange de promesses entre deux personnes ou plus. C'est le résultat d'une **négociation** entre les parties en présence où chacune aura fait des concessions pour arriver à une solution commune qu'elles devront conjointement exécuter.

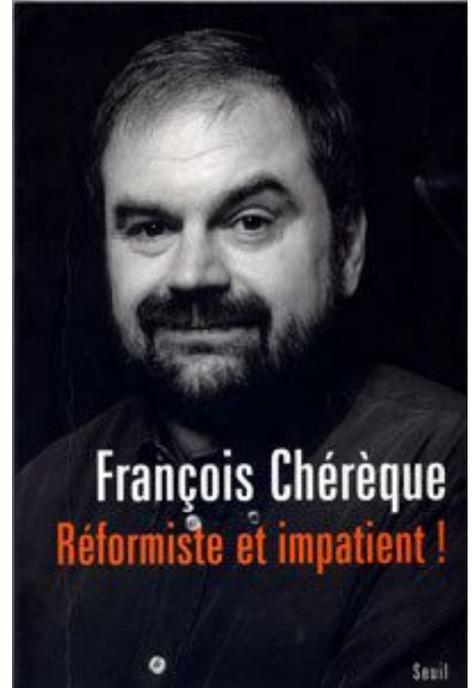
Il peut être total (les participants ont vidé toutes les questions qu'ils souhaitaient traiter) ou partiel.

Il peut voir satisfaire tout le monde ou au contraire laisser des insatisfactions.

La qualité du compromis se mesurera à son caractère complet et non ambigu : si une des parties a cru comprendre une chose qu'une autre partie n'a pas inclus dans l'accord, le compromis, de solution qu'il devait être, devient source de problèmes.

Par ailleurs, la façon dont les promesses seront tenues influera fortement sur la suite des événements. **Le meilleur compromis ne vaut rien sans son exécution.**

Le terme **compromis** peut également désigner le résultat d'un choix entre plusieurs solutions dont aucune n'est totalement satisfaisante.



Institutions représentatives du personnel (IRP)

CICE (comité européen), comité de groupe, comité emploi et GPEC, comité central d'entreprise, comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT, commissions diverses...

Les lieux de dialogue ne manquent pas dans l'entreprise et pourtant... on a l'impression d'y perdre son temps car les représentants du personnel ne sont pas écoutés.



Qui a compris la loi Chatel?

Un texte imbuvable, des mots inconnus. Qu'est ce qui se cache derrière la loi Chatel?

D'après le Nouvel Obs depuis 2004, les prix de la grande distribution auraient augmentés de 11,5%. Une loi votée aujourd'hui par le Sénat devrait permettre aux supermarchés, par un complexe procédé, de baisser leurs prix.

La loi Chatel donnerait le pouvoir aux supermarchés de baisser leurs prix

Comment vont ils baisser leurs prix?

Les enseignes de la grande distribution française profitent de ce que l'on appelle des "marges arrières". Ce sont des remises sur l'achat de produits faites par leurs fournisseurs en retour de services publicitaires. (Présentation du produit en tête de gondole, apparition de la marque dans des publicités de l'enseigne...).

Ces marges arrières représentent en général environ 30% du prix d'achat du produit.

La loi Chatel permet d'intégrer la totalité des marges arrières dans le prix de vente du produit. Un yaourt acheté 30 centimes ne coûte réellement que 25 centimes au distributeur (la marge arrière représentant 5 centimes). Il pourra donc le vendre moins cher, 25 centimes.

C'est pour quand les réductions? Est ce que ça va faire chuter les prix?

D'après l'UFC que choisir, les prix pourraient chuter de 2 à 3%. Mais attention, rien n'oblige les supermarchés à prendre en compte leurs marges arrières. Le seul moyen de les pousser à utiliser cette méthode serait de forcer la concurrence entre les enseignes.

A quand mon Caddie moins cher?

Cette loi est un moteur auquel il manque le starter. L'étincelle devrait venir d'un texte dont le vote a été repoussé au printemps prochain. Il permettrait de favoriser la concurrence entre enseignes en permettant une plus grande implantation dans la même zone géographique. Un Carrefour pourrait faire face à un

Auchan. L'UFC que choisir estime que si elle le voulaient les grandes surfaces pourraient faire chuter leurs prix de 10 à 20%.

C'est pour quand?

La loi doit encore repasser devant l'Assemblée Nationale pour être définitivement adoptée.

La rédaction du Post, le 15/12/2007

Le cancer nuit !

Le travail de nuit posté classé cancérigène "probable", selon l'OMS

Le travail posté de nuit qui concerne environ 20% des travailleurs des pays développés est classé comme "probablement cancérigène" par le Centre international de recherche sur le cancer (IARC/CIRC), de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

"Le travail de nuit posté, c'est-à-dire avec des alternances irrégulières de période travail jour-nuit (type "3-8") ou bien sur une semaine avec repos le week-end passé en famille par exemple, qui perturbe l'horloge biologique, se retrouve ainsi dans la même catégorie que d'autres cancérigènes "probables".

D'après les experts, le travail de nuit pourrait ainsi être dangereux du fait de son action sur les rythmes circadiens, qui règle notre organisme sur l'alternance jour/nuit sur environ 24h. La lumière interrompt la production d'une hormone, la mélatonine, normalement fabriquée par le corps la nuit. Cette suppression de la mélatonine favoriserait le développement des tumeurs et l'altération du rythme veille-sommeil pourrait déréguler des gènes impliqués dans le développement de tumeurs.

Des études complémentaires sont nécessaires pour examiner ce risque potentiel dans d'autres professions et pour d'autres cancers et notamment chez les hommes", résume-t-on au CIRC.

Le SIPP

Le CHSCT doit être consulté avant la mise en place d'entretiens d'évaluation

En cette époque où la protection de la

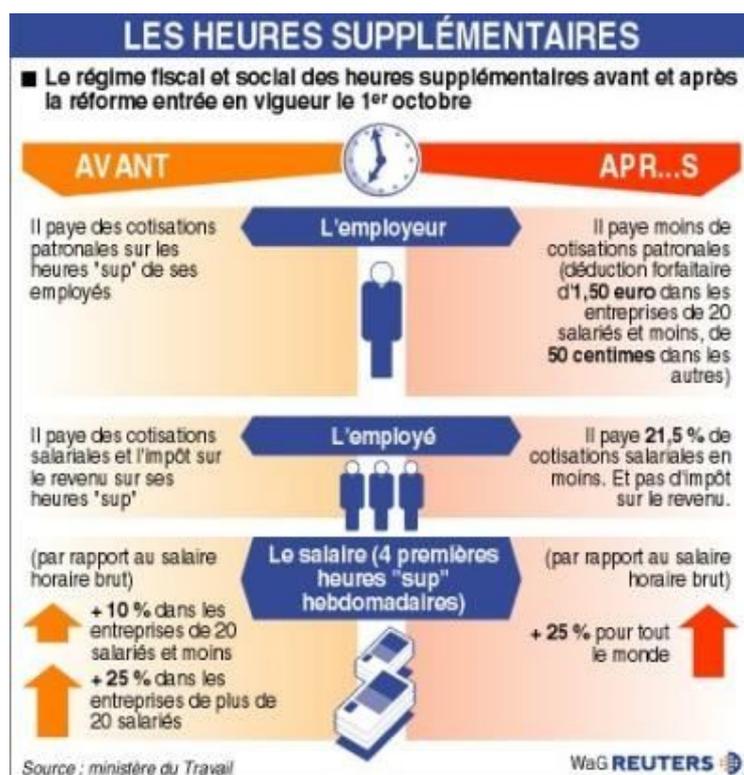


santé mentale des salariés est une priorité cette décision de la cour de cassation est à prendre très au sérieux.

La mise en place d'entretiens d'évaluation peut être un facteur de stress. Dans ce cas, la direction doit consulter le CHSCT chargé de contribuer à la protection de la santé des salariés. A défaut de consultation du comité, le juge des référés peut paralyser le projet.

Si l'employeur tient de son pouvoir de direction le droit d'évaluer le travail de ses salariés il doit aussi consulter le comité d'entreprise sur le projet ainsi que le CHSCT.

Celui-ci peut saisir le juge des référés pour qu'il interdise à la direction de mettre en œuvre les entretiens tant qu'il n'aurait pas été consulté. Ceci conformément à l'article L. 236-2, alinéa 7 du Code du travail, en vertu duquel le CHSCT doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.



Bons d'achat et fiscalité

Limite d'exonération des bons d'achat versés par le CE en 2008/ Seuil fixé à 139 € en 2008

La présomption de non-assujettissement de l'ensemble des bons d'achat ou cadeaux attribués à un salarié par année civile s'applique lorsque leur montant global n'excède pas le seuil de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale soit 138,65 € arrondi à 139 € par an.

Si le seuil n'est pas dépassé, les bons d'achat et/ou les cadeaux attribués à chaque salarié, par année civile, sont présumés être utilisés conformément à leur objet et donc exonérés de cotisations et contributions sociales.

Dès que le montant global des bons d'achat ou cadeaux attribué annuellement à un salarié excède cette limite, il convient d'examiner, dans un second temps, les conditions générales prévues par l'instruction ministérielle pour chaque bon d'achat ou cadeau attribué, c'est-à-dire :

- leur attribution en relation avec un événement visé, de façon exhaustive, par la lettre-circulaire AcoSS du 3 décembre 1996 (mariage, naissance, Noël des salariés et des enfants, départ à la retraite, rentrée scolaire, etc.) ;
- leur utilisation déterminée ;
- leur montant conforme aux usages, un seuil

équivalent à 5 % du plafond mensuel de sécurité sociale étant appliqué par événement et par année civile.

Ces trois conditions doivent être simultanément réunies pour ouvrir droit à exonération de cotisations et contributions sociales.

Les bons d'achat (et/ou cadeaux) sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent ce seuil de 5 %.

Adaptation de la règle des 5 %

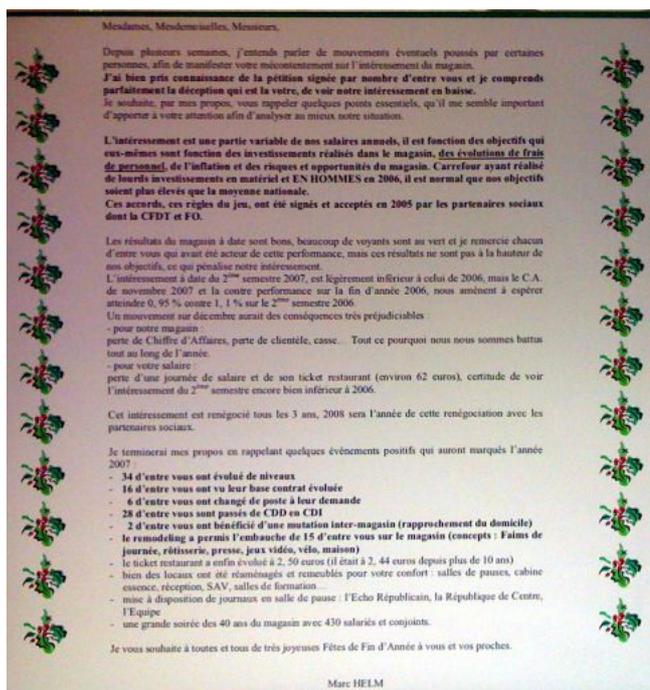
Si les deux conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil de 5 % du plafond mensuel s'apprécie pour chacun d'eux.

Par ailleurs, pour la rentrée scolaire, le seuil est de 5 % par enfant. Pour Noël : le seuil est de 5 % par enfant et de 5 % par salarié.

Si un salarié perçoit, pour le même événement, un bon d'achat et un cadeau en nature, leurs montants se cumulent pour apprécier le seuil de la valeur conforme aux usages.

Enfin, les bons d'achat de produits alimentaires non courants (produits dits de luxe dont le caractère festif est avéré) ouvrent droit à exonération dans les mêmes limites que ci-dessus.

Lettre-circ. ACOSS n° 2007-129 du 5/12/2007



Chartres, propos surréalistes

Il aura fallu pas moins de deux immenses panneaux au directeur, relayées par les cadres, pour expliquer préventivement aux salariés comme il est mal de faire grève.

Il rappelle que tous les facteurs économiques sont au vert et si les salariés n'ont pas d'intéressement ce n'est pas parce que les prévisions étaient surévaluées mais parce que les syndicats avaient signé l'accord (en oubliant au passage que nous avions demandé à renégocier pour 2007 vu les prévisions fantaisistes). Bref lui il n'y est pour rien !!

Par contre si le personnel fait grève le 24 décembre alors là ça va être très préjudiciable pour le magasin et le personnel va perdre du salaire (ah bon, on savait pas). Il oublie de dire au passage que l'intéressement du deuxième semestre lui aussi sera minime toujours cette histoire de prévision.

Il rappelle tous les éléments positifs qui ont marqué 2007 ainsi le ticket repas a été réévalué de 0,06 centimes d'euros. Il était à 2,44 euros depuis 10 ans mais bon les prix à la cafet' n'avaient surement pas augmentés depuis.

Si on vous comprend bien, monsieur le directeur, on ferme sa "gueule", on dit merci et on bosse pour nourrir non pas nos familles mais nos actionnaires !! Franchement vous croyez qu'on va dehors à cette époque avec plaisir, on préférerait que vous nous récompensiez pour notre travail, 200 euros c'est ce qu'on demande !

Antibes

Réponse de la direction à la CFDT... sous caméra !!

La direction affiche la question et sa réponse à la CFDT qui s'inquiétait des responsabilités suite à la tentative de suicide d'un salarié. La CFDT constatait des remarques homophobes témoignages à l'appui et portées à la connaissance de la hiérarchie.

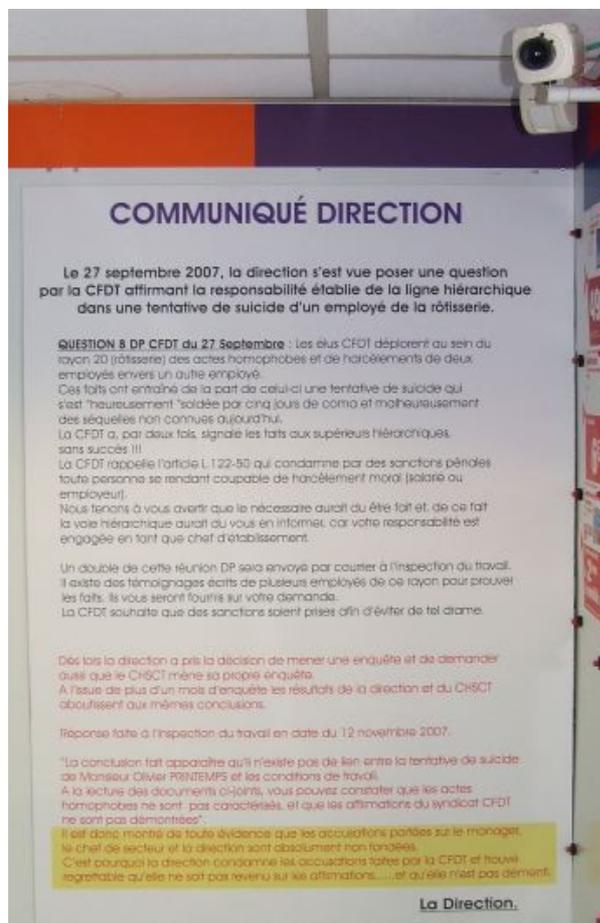
Une enquête du CHSCT et de l'inspecteur du travail fait apparaître, selon la direction, qu'il n'existe pas de lien entre la tentative de suicide et les conditions de travail. Les actes homophobes ne sont pas caractérisés préciseraient l'inspecteur du travail.

Donc acte !

La direction s'étonne que la CFDT ne soit pas revenue sur les remarques faites. Peut être tout simplement parce que nous estimons toujours que certaines blagues "anodines" sont intolérables qu'elles conduisent à des actes graves ou non, qu'elles soient dites avec ou sans méchanceté ! Des faits caractérisés juridiquement c'est une chose, la vie de tous les jours c'est autre chose.

Nous estimons aussi que dans le doute nous avons le devoir d'attirer l'attention de tous. C'est fait et c'est notre mandat. Nous interviendrons encore si c'est nécessaire et avant toutes conséquences graves.

Une caméra placée près des panneaux d'affichage ça aussi ça nous fait réagir négativement. Un hasard, sûrement !!!



Note d'espoir

Petite histoire de la vie courante

Dans les petits magasins comme ED (et Champion) il n'y a pas de délégués et se sont les délégués nationaux ou régionaux qui interviennent pour soutenir les salariés.

Ainsi à Orléans les délégués CFDT avaient fait le déplacement de Paris pour venir la assister une caissière à son entretien en vue d'envisager une sanction..

Il était reproché à cette caissière de 22 ans d'ancienneté d'être parti 15 minutes en retard sur sa pause déjeuner et d'être revenu avec 15 minute de retard de cette pause prévenant son chef....ce qu'il conteste.

Lorsqu'elle a vu les délégués CFDT arriver la caissière s'est effondrée en larme. Elle ne dormait plus la nuit depuis cette histoire... et subissait des pressions.

Après un début d'entretien extrêmement difficile avec la directrice de secteur, tout c'est arrangé.... aucune sanction n'est retenue contre elle.

La caissière est soulagée et a remerciée les délégués.

SOCIAL / Un mouvement de grève a démarré hier chez "ED" à Rognac

Les salariés à l'entrepôt ED en grève, ceux d'EMSM en lutte



Une partie du personnel de l'entrepôt des magasins ED de Rognac a entamé un mouvement de grève hier pour des revendications salariales notamment.

A l'appel de la CFDT et CFTC l'entrepôt ED de Rognac est en grève depuis le 6 décembre pour des problèmes de harcèlement, de conditions de travail, de management et de salaire. L'action est suivie par 95% du personnel et ça se passe mal. 15 mise à pied à titre conservatoire sur l'entrepôt, avec constat d'huissier. Des vigiles, des gendarmes, des salariés de bureau faisant office de préparateur des intérimaire qui remplacent les grévistes...

Le 15 décembre les grévistes ont décidé de durcir le mouvement et bloquent l'entrepôt. La direction a saisi le tribunal pour faire évacuer les grévistes.... un piquet de grève a été établi pour la nuit devant les entrepôt de Rognac et Vitrolles...

Alexandre Torgomian le DSC CFDT ED suit le dossier

Le 11 décembre un autre entrepôt cette fois ci du nord a organisé un débrayage de nouveau à l'appel de la CFDT et CFTC.

Abus de Franchise au sein de l'enseigne ED.

La direction prévoit de basculer 10 magasins intégrés en franchise en 2008. (magasins à forte rentabilité) 4 régions et 4 conseillers de franchisés sont ainsi créés.

Lors du dernier comité de groupe la DRH de ED a présenté les projets d'extension de la franchise chez ED.

Aujourd'hui, ED, entreprise créée en 1978, compte près de 900 magasins. La première franchise ED date de Mai 2002. Au 31/12/2006, 57 magasins ED sont en franchise, soit 6% du parc pour 4% du CA

ED considère que la franchise est un facteur de développement. L'entreprise veut maintenant mettre en location gérance des magasins intégrés pour les confier à un franchiseur .

ED ne parle que de rentabilité. « Si la franchise nous fait gagner de l'argent, nous le ferons ». A aucun moment la direction ne parle du sort des salariés qui perdront ainsi les accords ED et se retrouveront avec un petit patron. Qu'ils s'estiment heureux de conserver leur emploi !!

La CFDT s'oppose à cette stratégie anti-social. Il est une chose d'accroître le parc de magasin en s'alliant avec des franchisés, il en est une autre de passer en franchise des magasins intégrés.

La CFDT rappelle que Promocash a commencé de la même manière, résultat tous les magasins sont aujourd'hui en franchise et on se pose des questions sur l'avenir des 12 magasins restants !

Opération nettoyage chez ED

Dans les magasins il y a loin du discours de Mr Duran et de la réalité du terrain. L'histoire ici racontée montre que le boulot de délégué c'est aussi de mener des actions pour permettre aux clients d'acheter !

L'innombrable envoi de produits ponctuels dans les magasins ED (et ailleurs) jamais commandés encombrant les allées des magasins, les faisant ressembler à des entrepôts.

Les délégués CFDT excédés par les problèmes qu'engendre ce surnombre ont décidé de mettre les 350 M2 d'un magasin Parisien au concept ED.

Ils ont retiré tous les box des allées et les ont mis dans la "réserve" qui fait office de quai de livraison.

Le chef de secteur, appelé pour constater le travail a félicité les syndicalistes sur l'état du magasin... jusqu'à qu'il constate où avait été entreposé la marchandise en excédent. L'encombrement du passage entraînait de fait, l'interdiction de livraison.

Les exigences étaient simples: ne recevoir que la marchandise commandée et rien d'autre, faute de place.... en cas contraire elle serait refusée!!

Message entendu le responsable des ventes n'enverra plus de box rien que des palettes en détails et l'excédent a été renvoyé à l'entrepôt.

Un mélange d'action syndicale et de travail professionnel ! Qu'est-ce qui ne faut pas faire pour bosser dans de bonnes conditions.

Une histoire qui intéressera sûrement les Hypers sans réserve (Auteuil, Lyon...)

Pour obtenir un beau magasin.



Les syndicalistes ont dû faire cela :



Avant

Après

Avant

Après

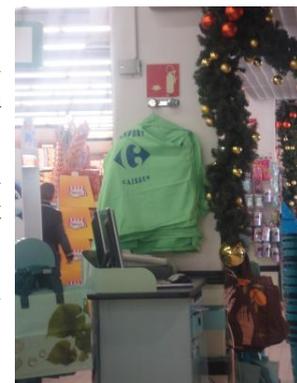
Carrefour Etampes, tous les projets mercure sont en place mais....



Le renfort caisse avec les gilets verts mis en application il y a quelques semaines ont trouvé une place bien au chaud à côté de l'ordinateur de la caisse centrale.

Les réserves sont pleines à craquer est on cherche partout la boucle complète les salariés n'en peuvent plus de cette came qui arrivent, arrivent...

Les bennes déchets viennent d'être changées à quel prix, rien ne marche..



St Denis (Réunion)

Début d'incendie à Carrefour

Grâce à la vigilance du vigile et au bon fonctionnement du système de sécurité, suivi de l'intervention des sapeurs-pompiers de Saint-Denis (Ile de Réunion), la grande surface Carrefour, à Saint-Denis, a échappé un incendie le 3 décembre, vers 22 h. Dès l'apparition des premières flammes, les extincteurs automatiques (» sprinklers »), se sont déclenchés. Très vite le vigile de faction a donné l'alerte en voyant le nuage de fumée. Le camion-échelle plus trois autres engins ainsi que 13 sapeurs-pompiers étaient envoyés sur le sinistre. Le feu qui s'était déclenché dans le hall et vite éteint par le système automatique, le gros du travail des sapeurs-pompiers a consisté à désenfumer les lieux et à les sécuriser. La situation était revenue à la normale vers 23 h.

Rosny sous bois

Les employés de Carrefour en grève

Les employés n'apprécient pas de devoir travailler jusqu'à 22 heures les dimanches 16, 23 et 30 décembre. «Tous les autres magasins fermeront à 20 heures», soulignent les protestataires qui ont déclenché, le 7 décembre une grève surprise.

« Le directeur du magasin a pris la décision sans même en informer le comité d'entreprise », soulignent les déléguées FO, et CGT. Elles font signer aux clients une pétition pour exprimer leur colère.

La grève à laquelle ont participé 70 salariés environ a été levée vers 18 heures lorsque les déléguées syndicales ont appris qu'elles seraient reçues lundi par la direction.

« Le travail du dimanche se fait sur la base du volontariat et est rémunéré en conséquence, indique la direction. En compensation de ces ouvertures tardives du dimanche, le magasin fermera une heure plus tôt les 24 décembre et 31 décembre.

» Ce n'est pas un cadeau rétorquent les employés, puisque les années précédentes le magasin fermait déjà ses portes une heure plus tôt

Chelles

L'amoureux s'en prend au vigile

Samedi vers 14 heures, un homme, visiblement saoul, a tenté de molester un vigile de Chelles 2.

Le matin, il s'était disputé avec son amie, vendeuse au rayon fleurs de Carrefour. L'après-midi, il a décidé de lui rendre visite... pour régler quelques comptes. Apeurée, la jeune femme s'est réfugiée dans les bureaux.

Son compagnon s'est mis à insulter les employés avant de s'en prendre aux agents de sécurité.

Placé en garde à vue, il a été déféré hier devant le parquet de Meaux pour comparution immédiate.

Devant les policiers, il a expliqué avoir quelques difficultés à maîtriser ses crises de colère.

Guéret

La CFDT écrit à la Direction des Ressources Humaines

Je viens par la présente vous faire part de l'état psychologique et physique du personnel. En effet, nous venons de subir notre deuxième cambriolage par voiture bélier en quatre mois et le personnel a de plus en plus peur de venir au travail.

Il y a eu aussi la mise en place de Mercure et de TASC générant un important stress dû au changement d'horaires et de méthodes de travail.

De plus cette année le magasin a subi un important remodeling donc une charge de travail supplémentaire.L'encadrement n'est pas épargné : sur 27 cadres Hyparlo présents en début d'année 7 sont partis, 4 sont en arrêt maladie et 2 ont été mutés, soit presque 50% de l'effectif !!!

En tant que délégué syndical CFDT, je tenais donc à attirer votre attention sur le mal être qui règne dans le magasin de Guéret, et vous demande en cette période de fêtes de bien vouloir faire le nécessaire pour remettre du baume au cœur dans nos équipes. En attendant un geste de votre part...



"Carrefourisation"

Petite synthèse trouvée sur le net

En France, c'est le projet de "Carrefourisation" des supermarchés Champion, qui devrait progressivement s'étendre à l'ensemble des 22 chaînes que Carrefour contrôle dans les 29 pays de son "empire" afin qu'elles fonctionnent toutes sous le même étendard.

Et, sans doute, avec les mêmes critères de rentabilité. Pour garantir une croissance des ventes de 6 à 8% dans les trois années à venir, il s'agit, dit son PDG José Luis Duran, "de faire travailler Carrefour plus dur". (Le rendement des magasins Champion est de 9.000 euros de ventes annuelles par mètre carré, contre 12.000 euros chez Carrefour. Faudra bosser.)

A l'étranger, c'est l'Inde, où Carrefour suit l'exemple de Wal-Mart en s'alliant à Bharti Enterprises pour partir à la conquête du marché indien. Même type de projet en Russie. Mêmes ambitions en Chine, où Carrefour compte quadrupler sa présence (105 hypermarchés jusqu'ici). Et même chose en Turquie, où le géant français de la distribution lorgne vers Migros, la plus grande chaîne du pays : ce sont les "marchés émergents" au sujet desquels José Luis Duran révèle que son objectif est de réaliser un retour sur investissement de 20 à 22%. Faudra faire bosser, là aussi.

L'objectif est par ailleurs d'augmenter en France la part des marchandises vendues sous le label du distributeur, de 27% actuellement à 35%. S'il continue comme cela, cela simplifiera la liste des emplettes. De A à Z, des produits Carrefour. Le meilleur des mondes.

Source/auteur : <http://www.gresea.be/>



Carrefour en chanson au Japon

Le duo féminin Halcali un groupe japonais, a trouvé une idée originale pour financer leur dernier clip: se déguiser en hôtesse de caisse chez Carrefour pour tourner leur vidéo dans un magasin Carrefour et permettre à la marque de faire des placements de produits un peu

partout... l'alliance Halcali/Carrefour ou quand le ridicule tend au sublime....

L'honnêteté nous oblige à préciser que Carrefour Japon est franchisé et qu'en France Zazie a elle aussi tourné son clip "des rails" dans un supermarché .



<http://caissierenofutur.over-blog.com/>

Anna, 28 ans bretonne et titulaire d'un DEA de littérature adopte le sobriquet de "Miss pas Touche" pour raconter sur son blog, depuis le mois d'avril 2007, son quotidien de caissière chez Casino. Des billets bourrés d'humour où les caissières se reconnaîtront.

Sa présentation annonce la couleur: Mais non! travailler en grande surface n'est pas une fatalité. Et puis, c'est quoi ce métier d'hôtesse de caisse? A-t-on un avenir? Découvrez à travers des fiches et des anecdotes le monde de la grande distribution. Oh rien de syndical mais si vrai !!

Quelques extraits (à lire d'urgence elle démissionne de son travail)

jours fériés et ouverture de magasin

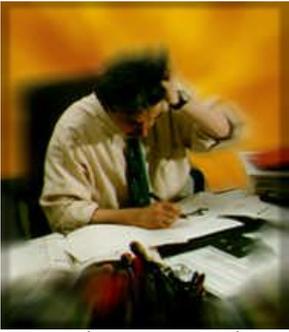
Je me permettrai juste un ajout personnel : sachez que dans la plupart des magasins (de type grande surface, pour les petits magasins, je n'en ai pas fait l'expérience), les employés qui viennent travailler un jour férié ne sont pas volontaires pour venir ce jour là. Nous sommes volontaires d'office si je puis dire...

Par contre, j'aimerais que vous m'expliquiez quels sont les avantages que vous trouvez à venir faire vos courses un jour férié ? C'est quelque chose qui m'échappe. Je ne souhaite pas rentrer dans une polémique car chacun est libre, c'est plus de la curiosité et j'aimerais comprendre vos raisons.

Les caisses : un vivier inépuisable d'employés compétents

Dans la plupart des cas, ces propositions d'emplois « qualifiés » sont des miroirs aux alouettes car l'évolution pour une caissière dans l'entreprise est souvent proche du zéro. Et c'est à peu près la même chose pour ceux qui travaillent dans les rayons.

Plein d'autres scènes de la vie réelle à lire dont le **J'accuse !**



Sallanches

Que se passe-t-il au magasin de Sallanches ?

Alors que la direction doit, suite à la plainte pour harcèlement moral de deux cadres, passer devant le tribunal correctionnel, pour des faits remontant à juillet 2002 (voir hyper n°24/07), de nouveaux cas arrivent.

Deux cadres viennent d'adresser au CHSCT du magasin un courrier évoquant l'état dépressif dans lequel ils se trouvent suite à leurs conditions de leur travail. Le CHSCT s'est donc réuni pour décider des mesures à prendre.

Selon les personnes concernées Mme R. a subi des pressions qu'elle a répercutées sur son niveau IV qui est actuellement en mi-temps thérapeutique suite à une dépression. En ce qui concerne madame G., qui est également en arrêt pour dépression avec un traitement lourd, est-elle capable de revenir dans l'entreprise allant jusqu'à parler de viol moral. Ces salariées sont arrivées à un tel point qu'il leur est impossible ne serait-ce que de passer devant l'entreprise.

Le directeur précise que le magasin a le taux d'absentéisme le plus bas de la région Alpes. Il estime qu'aujourd'hui la situation n'est pas dramatique mais préoccupante. Il conteste le risque grave et suggère que dans un premier temps, le CHSCT mette en route une enquête interne auprès des salariés.

Pour la CFDT les employés et les cadres sont dans une situation de fatigue morale et physique dû à un manque d'effectif et à une productivité élevée suite à la mise en place d'une nouvelle organisation « Mercure ». Ce nouveau concept a été mis en place en 6 mois dans notre magasin alors qu'il a fallu de 2 à 3 ans pour les Carrefour. Le stress et la fatigue sont des facteurs qui peuvent nuire à la sécurité.

Les cabinets d'expertise sont des professionnels qui sont là pour évaluer l'état physique et psychologique des salariés, chercher les facteurs susceptibles d'être à l'origine des problèmes et proposer, après analyse, des solutions visant à améliorer les conditions de travail de santé et de sécurité du personnel. Ce travail d'analyse se fait avec le CHSCT et le Directeur.

Les membres du CHSCT considèrent qu'il y a risque grave. Ils estiment ne pas avoir les compétences requises pour mener à bien une telle mission. et nomment le cabinet agréé Initiative pluriels pour mener une expertise.

En avril 2007 la CFDT a écrit à la Direction des ressources humaines, suite à l'accident mortel d'un salarié dans le magasin de Segny, s'inquiétant de la fatigue morale et physique du personnel.

En octobre 2007 la CFDT écrit de nouveau à la DRH :

"Je viens, par la présente, vous faire part de mon indignation et de ma colère au regard des événements qui se déroulent actuellement dans les magasins du groupe Hyparlo. Ceux-ci découlent d'une attitude plus qu'irrespectueuse envers les hommes et les femmes de cette société.

En effet, la volonté manifeste de Carrefour est d'éliminer l'encadrement Hyparlo. Les méthodes utilisées pour arriver à vos fins sont inadmissibles, indignes d'une enseigne qui se veut prestigieuse.

Ces hommes et ces femmes avaient, pour la plupart, de nombreuses années d'ancienneté reconnues professionnellement sous l'enseigne Hyparlo. Comment ont-ils pu devenir de mauvais managers sous l'enseigne Carrefour ?

Suite à votre déclaration à L'AFP le 09.10.07 sur un cas de harcèlement moral porté devant la justice, Carrefour condamne avec la plus grande fermeté ce type de pratique.

J'ose donc espérer que l'on n'entendra plus jamais parler de harcèlement à Carrefour et que vous saurez nous démontrer concrètement comment vous comptez faire cesser cet état de fait."

Le CHSCT: Les représentants du personnel au CHSCT ont un rôle fondamental en matière de prévention des actes de harcèlement dans l'entreprise. En effet, d'une manière générale, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé « physique et mentale » et à la sécurité des salariés. Il doit aussi veiller à l'amélioration des conditions de travail et à l'application des dispositions légales prises en ces matières.

Les délégués du personnel: Les délégués du personnel ont, depuis la loi du 17 janvier 2002, la possibilité de déclencher une procédure d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, aux libertés individuelles ou à la " santé physique et mentale" des salariés. Le délégué du personnel peut donc utiliser son droit d'alerte en présence d'une situation de harcèlement moral. Ainsi, dès lors qu'un délégué du personnel constate (ou est averti par un salarié) l'existence d'une atteinte à la santé physique ou mentale d'un salarié, non justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il peut alors saisir l'employeur qui sera alors tenu de procéder à une enquête et remédier à la situation. Si l'employeur refuse d'agir ou encore, si l'employeur et le délégué du personnel ne trouvent pas de solution amiable, le délégué du personnel peut saisir le conseil des prud'hommes en référé pour faire cesser le trouble.

Une histoire de solidarité chez Champion

La CFDT, FO et CGT s'associent à la CGC pour défendre un collègue agent de maîtrise dont la direction veut la mutation dans des conditions scandaleuses

La direction nous a fait connaître sa version qui contredit ces faits, interrogés nos délégués confirment.

Clause de mobilité

Tout n'est pas permis !

La jurisprudence a multiplié ces dernières années les limites au pouvoir de l'employeur,

Respect des conditions posées par le contrat ou l'accord collectif

L'employeur doit respecter les dispositions conventionnelles qui imposent parfois des conditions et/ou des modalités de mise en oeuvre d'une clause de mobilité.

Il est lié par les termes de la clause prévoyant, par exemple, que :

- la mutation n'est possible que dans une zone géographique répondant à des critères d'accessibilité
- la mise en oeuvre de la clause ne s'impose au salarié que si elle est justifiée par de sérieuses nécessités de service
- la mise en oeuvre de la clause est subordonnée à une concertation préalable entre l'employeur et le salarié

Si la procédure conventionnelle n'est pas respectée, la rupture du contrat est imputable à l'employeur

Employés et cadres, tous unis contre les dérives de l'entreprise.

L'histoire commence au mois de mars 2007, Jean-François adhérent CFE-CGC, décide de devenir délégué du personnel dans son magasin.

Un responsable hiérarchique lui demande de ne pas se présenter en tant que CFE-CGC. Jean-François maintient ses convictions et ne tient pas compte des réflexions de son interlocuteur.

Aux élections il n'est pas élu.

Un candidat aux élections bénéficie conformément à la loi d'une protection de 6 mois contre le licenciement, c'est le cas de Jean-François.

Dès la fin de la protection légale Jean-François est convoqué chez le directeur de région.

Celui-ci lui signifie sa mutation à compter du 12 novembre sur le magasin de Breteuil dans l'Oise à 153 km de son domicile

Aucune raison sérieuse, aucune promotion le salaire et le statut restent identiques.

L'épouse de Jean-François est employée dans le magasin de Champion Gambetta Lille, il est donc impossible pour lui de déménager 4 heures de trajet aller et retour l'attendent sans parler du coût du péage.

Les organisations CFDT, CGC, FO, CGT décident de soutenir Jean-François dans son refus de quitter son magasin et de manifester contre cette mutation qui cache en fait une répression syndicale voir un harcèlement moral. La CFTC suite à des pressions se retire en dernière minute de l'intersyndicale.

Les salariés ont manifesté samedi 10 novembre devant le magasin Champion de Quesnoy/Deule pour soutenir leur collègue Agent de maîtrise.

La presse et la télévision ont relaté cette action

http://jt.france3.fr/regions/popup.php?id=159a_locale
(à la 3ème minute)



St Jean de Vedas

8 mois d'existence pour la section CFDT, un triomphe aux élections et le record de l'anti-syndicalisme primaire

Lettre ouverte des élus CFDT

Nous avons été élus en Avril 2007 aux élections du Personnel et du Comité d'Entreprise CFDT.

Nous nous sommes retrouvés l'un après l'autre mis à pied en vu d'un licenciement.

Suite à une enquête menée par l'Inspecteur du Travail de Montpellier la demande de licenciement est refusée,

A sa deuxième tentative contre un autre élu le Directeur annule la demande de licenciement le dossier ne tenant pas.

Nous tenons tout particulièrement à remercier nos collègues de Travail et tous les membres et adhérents de la CFDT pour leur soutien.

A ces tentatives avortés ajoutons celle d'un adhérent CFDT, une élection CHSCT devant le tribunal pour contestation électorale (et comme par hasard le greffe a perdu le dossier !!), un délégué syndical cadre dont le directeur veut la tête.

Ivry sur Seine

Agression d'un élu CFDT à Carrefour Ivry

Rappelez vous en décembre 2006 la CFDT appelait à la grève pour défendre un salarié SDF qui venait de se faire licencier.

Le directeur a mal vécu cette action (pas son geste ?) et garde une dent contre nos délégués et particulièrement contre Marc.

En novembre, suite à un échange de tract le délégué syndical FO vient provoquer notre délégué alors que celui-ci travaille sur son rayon. Il est chahuté, insulté et me-

nacé.

Le chef du service sécurité et son adjoint, assistent à cette agression n'interviennent pas alors que notre délégué leur demande de le protéger et qu'on le laisse travailler tranquillement sur son rayon,

La scène se passe devant les clients, et les collègues qui sont témoins.

L'enquête du CHSCT qui a lieu après cet incident met en évidence l'inaction du service sécurité et l'agression.

C'est la seconde fois que notre délégué est victime de tels agissements, il avait déjà reçu un coup de poing au visage une plainte avait été déposée l'agresseur ayant reconnu les faits l'affaire a été classé

A chaque fois, ces événements se produisent devant le service sécuri-

té.

L'histoire ne s'arrête pas là le 15 décembre notre délégué est convoqué en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire. raison évoquée aurait mal parlé à la déléguée FO !! On croit rêver quand on sait que ceux qui l'ont agressés et frappés n'ont jamais été convoqués.

Antibes

« Je pisse au cul des syndicats ».

Superbe formule d'un cadre quand on lui parle de problème de pointage et de pause. Bon on causait de toilette il a du faire la relation.

Ce propos n'est qu'un avant goût de la situation que subissent les délégués CFDT dans ce magasin où nous avons connu de jours meilleurs.

Recensement social !

Le climat social chez Carrefour se détériore et la répression syndicale s'installe !



Durant de longues années lettre de mise en garde, sanction, mutation, mise à pied ou licenciement restaient dans des proportions "tolérables" et les délégués arrivaient à éviter les excès ou débordements des malades de la discipline confondant armée et civil.

Au niveau des relations entre direction et délégués on n'était pas d'accord mais on se respectait et on tentait de trouver des terrains d'entente.

Avec les difficultés économiques et la montée d'une volonté de rentabilité maximum les choses ont évoluées dans le négatif. Depuis 3 ans nous constatons une montée des sanctions, particulièrement cette année, contre le personnel mais surtout contre les délégués CFDT qui prennent la défense des salariés.

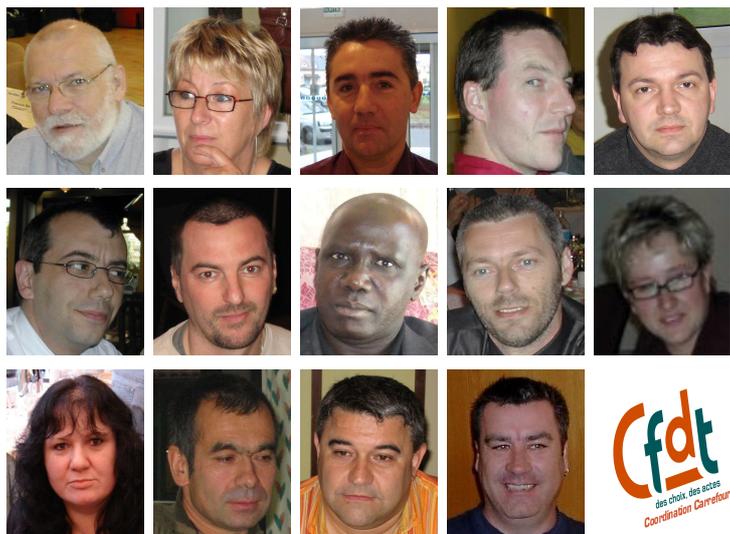
On se croirait revenu aux années 70/80 époque où Carrefour maniait le bâton et l'anti-syndicalisme avec vigueur.

De plus en plus de faits graves nous parviennent aux oreilles et plusieurs tentatives de licenciements ont eu lieu contre nos élus. Il ne s'agit pas là de faits en relation avec leur travail mais bien contre leur action syndical. Les inspecteurs du travail ne s'y trompent pas en refusant systématiquement les licenciements des délégués.

La CFDT a décidé de faire le recensement de tous ces cas et de constituer un dossier pour ne pas laisser les choses en l'état.

COMITE DE GROUPE

5 et 6 décembre 2007



Le Comité de Groupe dont la constitution a été renouvelé le le 30 mai 2007 se réunit deux fois par an (juillet et décembre).

Le comité du groupe Carrefour permet au personnel des 195 sociétés (99 avec salariés et 96 sans salariés) constituant le groupe en France et travaillant dans 1703 établissements d'être représenté .

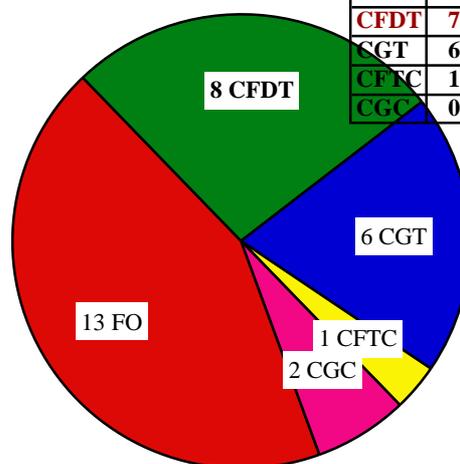
La **délégation salariale** est constituée d'élus - titulaires ou suppléants - des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement de l'ensemble des entreprises du Groupe. Les 30 sièges sont répartis entre le collège ouvriers-employés: 25 membres et le collège encadrement : 5 membres

Rep Syndical CFDT: Serge CORFA

Titulaires: Marie-Claude GRATIGNY Hyper, Thierry BABOT Hyper, Franck DUTERTRE CSF Ludovic CARDON Promocash, Frédéric CELLES LCM, Eric DELAPLANCHE ED, Lassana SOW Ooshop, Bruno MOUTRY CSIF

Suppléants Sophie JACOBIC CSF, Claudette LIEUGAUT Prodim, Pascal PIQUET Hyper, Michel GAY Hyper, Thierry DUCHEZ CSF

| | Emp | Enc | T |
|------|-----|-----|----|
| FO | 11 | 2 | 13 |
| CFDT | 7 | 1 | 8 |
| CGT | 6 | 0 | 6 |
| CFEC | 1 | 0 | 1 |
| CGC | 0 | 2 | 2 |



Présents

DRH de

**Groupe,
Carrefour,
Champion,
ED,
Promocash,
LCM**

Conjoncture économique.

Intervenante : Isabelle HEBERT-JARDIN Responsable veille marketing

La croissance pour 2008 sera en dessous de 2007. (hausse du carburant et des matières premières ...)

Le budget des ménages pour le logement a augmenté 25,2% (chauffage, éclairage..) et il est maintenant plus important que l'habillement (4,7%) et l'alimentation (3%) réunis.

Pour la fin d'année, les achats sur Internet se développent, aujourd'hui, 1 français sur 3 achète sur le web.

Le nombre d'Hyper a croît de 40% depuis 1995. Super U et Hyper U sont les enseignes qui ont le plus développées le nombre de m2 ces dernières années. Volonté pour l'ensemble des enseignes d'agrandir le format des Supermarchés. Les courses alimentaires sont souvent vécues comme une contrainte, à l'inverse des non-alimentaires.

Classement des enseignes par taux de fréquentation: 1- Darty, 2-Carrefour, 3-Conforama, 4- Auchan, 5- Leclerc.

Tesco vient d'ouvrir 6 Supermarchés en Californie et compte en développer 50 en 2008. (superficie d'environ 950 m2), nouveau concept pour les Américains.

Projet de loi pour le développement de la concurrence (Loi Chatel). Cette étape devrait permettre l'accentuation de la différenciation par les prix entre enseignes, mais les distributeurs demandent déjà pour 2008 une évolution de cette loi.



Activité du Groupe

Intervenante : Cécile CLOAREC
Directrice des Ressources Humaines Groupe



Nous voulons optimiser le Portefeuilles, c'est notre priorité .

Le CA France en progression (+6%) pour le premier semestre et résultat net de 0,1% et en internationales +9,7%.

Part de marché en France stable (0,7 %).

Repositionnement commercial des Hypers en Italie. (contexte difficile)

Acquisitions au Brésil et Pologne. Forte croissance en Asie

« Réduction de 600 milliards d'Euros de la dette du Groupe, L'entreprise se porte bien » dit Mme Cloarec.

CA Fin septembre en France : Hyper + 1,6%, Super +1,5%, Hard-Discount +3,3%, Autres - 7,6%.

Cession en 2007 des Hypers au Portugal, 12 Hypers en Suisse et 16 GB en Belgique.

Il faut accélérer la croissance grâce à des acquisitions tactiques. en 2005, GIMA en Turquie et Penny Market en France, en 2006, Hy-parlo et Albert en Roumanie.

Objectif 2008 :

Donner plus de valeur à la marque :

- Augmenter l'alimentaire en magasin en augmentant les MDD.

- Partenariat avec certains fournisseurs

- Transformation des CHAMPION en Carrefour comme en Espagne, en Turquie et en Pologne.

- Ouverture de nouveaux m2.

Mieux gérer la marge des activités courantes

Réduction des coûts

- Baisser les frais Généraux

- Ecrasement des coûts fixes

- Maturité des nouveaux m2

- Productivité et meilleure maîtrise des coûts

En résumé,

- Volonté de croissance de +8 à +10% du CA par an

- Valoriser le patrimoine immobilier en dédiant une équipe experte en immobilier, qui a un rôle stratégique pour le développement

- Déploiement des surfaces de vente

- Augmenter le retour aux actionnaires

Intervention de La CFDT sur la stratégie du groupe. « Ou est donc passé le commercial, arrêtons de ne penser qu'aux actionnaires,... »)

Qualité Carrefour

Intervenante : Agnès PONDAVEN
Responsable MDD - Engagement Qualité Carrefour

L'engagement de CARREFOUR :

- Qualité Garanties et contrôlée

- Goût et authenticité préservés

- Relation durable avec les producteurs

- Environnement préservé

- Prix juste pour tous

75 produits engagement Qualité Carrefour avec 24 800 producteurs (représente plus de 20% du total des achats PFT (179 M€ à fin juin)

Stratégie 2008 :

- Innovation

- Relation avec le monde agricole avec des magasins parrain

Diffusion de petits films évoquant les différentes filières et débat.

Enseignes

Changement d'enseigne des magasins Champion et Hyper-Champion .

En Avril 2007, 7 Hyper-Champion (3000 à 6000 m2) dans le cadre du test réversible appelé **Carrefour One** sont passés sous l'enseigne Carrefour: Beaune, Lespare, St Lô, Romorantin, Vernon, Goussainville et Flers.

Moyenne de progression de + 9,8% de juillet à octobre 2007.

Rethel et Bayeux les rejoignent en 2008

Suite à la réussite du Test, ces magasins et d'autres magasins entreront en février dans la société Montélimar Distribution qui prendra le nom de Société des Nouveaux Hypermarchés.

A Montélimard un accord d'entreprise a été négocié en urgence sans d'ailleurs que les délégués sachent qu'il concernera à moyen terme 40 magasins. Procédé pour le moins malhonnête.

Création de la société CSF France au 1 février 2008 :

L'ensemble du parc Champion, 534 magasins intégrés dans CSF, ainsi que 23 magasins qui étaient dans d'autres filiales, entreront eux dans la société CSF France le 1 février.

Ils devaient prendre l'enseigne **Carrefour Market**

Emploi et GPEC

Intervenant: Jean-Luc DELENNE Directeur des Relations Sociales et Institutionnelles Groupe

Informations sur la situation des effectifs et l'emploi dans les différentes sociétés du Groupe en France.

Evolution de l'effectif sur 6 ans : Diminution au niveau de la logistique et des sièges et augmentation au niveau des autres formats. Hyper +6,64; Supermarchés - 0,97%, Hard-Discount +0,7%,

Moyenne d'âge Groupe: 35,5 ans; Ancienneté moyenne : 9,7 année en 2007; 60 % de femme au niveau des salariés du Groupe

La part des CDD diminue depuis deux ans dans les Hypers, Hard discounts et Supermarchés.

Projet passerelle : création d'une feuille de route :

- lister les fonctions repères dans chaque BU - regrouper les fonctions - décrire chaque métier (fiche métier) - développer la bourse de l'emploi

Projet CAREERS

Outil de gestion des carrières avec un entretien annuel, une synthèse entretien DRH, une fiche individuelle, un organigramme de remplacement, une définition et suivi plan d'action.

Projet Comète : Regrouper et simplifier tous les processus informatiques dans chaque BU

Professionnalisation des formateurs: avoir un partenariat avec l'éducation nationale, évolution du rôle conseiller métier

Restructurations Bilan 2007

1022 personnes rencontrées par l'organisme BPI soit 5000 entretiens.

Analyse des motifs de départ par volontariat : Opportunité externe 27%, concrétisation d'un rêve 19%, absence de perspective 17%, ... 17 % soit 106 salariés se sont portés sur une création d'entreprise

Bourse de l'emploi : depuis avril 2006, mise en ligne sur INTRANET. (600 postes par semaine à pourvoir)

Présentation de la mise en location gérance des PROMOCASH et explication des motivations.

Nous n'avons pas le choix, l'avenir de PROMOCASH passe par la location gérance ;

Présentation de la restructuration chez LCM.

(445 personnes concernées par la GPEC) reclassement en interne 64,7%, 22,5 % de licenciement, 3,4 % de départ en pré-retraite, 2,3% en retraite ...



Ooshop fait-il partie de Carrefour ?

C'est la question que se pose les 200 salariés de cette filiale 100% Carrefour.

Alors que leur entrepôt est transféré pour la unième fois cette fois ci de Marly le Roi à Villeneuve la Garenne l'entreprise ne leur fait pas bénéficier de l'accord GPEC pourtant négocié pour toutes les sociétés du groupe en France .

Pourtant cet accord faciliterait les conditions de transfert du personnel. facilitant le transfert.

Résultats 44 salariés de la société (22% de l'effectif) ont refusé de suivre l'entreprise dans son déménagement et ne bénéficient d'aucun droit sauf celui d'être licencié.

La CFDT est intervenue pour que chacun soit rétabli dans ses droits. La Direction du groupe s'engage à faire appliquer la GPEC ou accord de méthode chez Ooshop.

DECLARATION CFDT

La GPEC doit être une préoccupation permanente de l'entreprise afin de permettre d'anticiper ses besoins en matière d'emploi et de compétences.

Pour cela, elle se doit de développer des outils pour identifier les emplois et compétences, c'est en cours. De communiquer sur sa stratégie, d'accepter de travailler sur des hypothèses et de respecter les accords signés.

Force est de constater :

- d'une part certaines entreprises ne se sentent pas concernées par l'application des accords que se soit GPEC ou accord de méthode tel OOSHOP,

- et d'autre part d'autres BU ont une interprétation fantaisiste et édulcorée des accords le dernier exemple en date est celui des SAV avec une GPEC de 4 mois.

A quoi sert l'accord GPEC si l'entreprise ne communique que sur ses projets à court terme ?

Nous avons aujourd'hui connaissance d'évolution probable de certains métiers ou process, on citera les services financiers ou la mise en œuvre du projet « comet ».

L'entreprise n'anticipe pas les conséquences sociales dans ces évolutions.

Nous craignons que la GPEC ne se résume qu'à la Gestion Posthume des Emplois et des Compétences.

Phrases entendues ici et là !

« Si nous ne changeons pas nous-mêmes, nos entreprises sont condamnées à disparaître ».

José Luis Duran

Pourquoi « commerçants » ? Parce que nous faisons du commerce et non pas de la vente forcée ! Le client est au cœur de

nos préoccupations, un commerçant défend son client quand un vendeur pense souvent surtout au chiffre d'affaires réalisé.

Les deux comportements font la différence.

Isabelle Cordier, Carrefour Vacances

La plupart des indicateurs présentés ont pour objectif d'accroître la rentabilité du groupe. Cette rentabilité est principalement orientée vers un retour d'investissement pour les actionnaires. Ces décisions impactent fortement et négativement le social.

Nous nous demandons aussi quel est l'impact des décisions commerciales ?

Beaucoup d'idées élaborées dans les "laboratoires" du groupe sont des flops quand ils arrivent sur la surface de vente. Carrefour a du mal à développer des nouveaux concepts et nos concurrents ne sont pas en reste dans ce domaine.

La **concentration** n'a-t-elle pas atteint ses limites et n'empêche-t-elle pas l'initiative commerciale qui fait la différence.

La focalisation sur la **marque Carrefour** nous inquiète, même si Tesco a montré la voie depuis longtemps. La disparition de l'enseigne Champion nous rappelle que lors du remplacement de l'enseigne Continent par Carrefour nous avons mis plusieurs années pour retrouver nos clients partis ailleurs.

Pas de frontière entre hyper, super, HD nous dit-on cette bonne orientation est pourtant bien tardive. Nous constatons un **manque de visibilité** entre nos enseignes qui risquent de se cannibaliser. Quelle taille de magasin pour quel enseigne? Quel concept pour quel enseigne?

Le développement de la **franchise** voulue par l'entreprise nous inquiète pour la pérennité des intégrés d'aujourd'hui et le risque de perdre le contrôle de nos stratégie commerciale. Qui sera aux commandes demain ?

Les **implantations** des articles dans les magasins répondent à quel concept ou à quelle logique ? On a du mal à s'y retrouver d'autant que Carrefour One invente un nouveau concept.

Quelle **image de marque** veut-on "vendre" aux clients? La politique des prix bas semble avoir trouvé ses limites et nous constatons que dans l'opinion publique Leclerc reste le leader. La carte fidélité survivra-t-elle à l'abrogation éventuelle des marges arrières.

Les **concepts** de l'entreprise avec des slogans comme "la qualité pour tous", "la vie facile" se retrouvent-ils effectivement dans les magasins ?

Qu'en est-il du **service** aux clients cher à Daniel Bernard ? Le démantèlement annoncé des SAV intégrés ne vont pas dans cette direction.

L'EPCS peine nous dit-on mais quelle **force de vente** veut Carrefour pour contrer les enseignes spécialisés ? Des produits pas chers ou des produits margés ? Des vendeurs formés répondant aux attentes des clients par un vrai savoir faire ou pressés de vendre ? Une extension aux autres formats est-elle prévue ?

Les effets des **restructurations logistiques** douloureuses en matière sociale ne sont pas pleinement ressentis au niveau des magasins.

Les décisions en attente du **gouvernement** vont-elles dans le bon sens ? Elles obscurcissent notre visibilité de l'avenir de l'entreprise et de ses salariés. Il est regrettable de constater que l'ouverture des magasins le **dimanche** est reprise et devient un argument commercial pour Carrefour.

Voici bien des questions dont les réponses sont attendues.

En conclusion les objectifs de notre enseigne nous semblent de plus en plus conditionnés et pilotés par les actionnaires et non par les opérateurs commerciaux. C'est sûrement rentable pour quelques personnes mais il n'est pas sûr que ces décisions rendront pérenne l'entreprise. Il est bon aujourd'hui de se rappeler le destin d'Euromarché.

Mais nous n'en sommes pas là et nous espérons que les discours de l'entreprise vont rapidement évoluer et qu'on va parler plus commerce que boursicotage.

Quand la presse en parle

La CFDT a répondu aux journalistes d'Entreprise et Carrière et de L'Humanité Dimanche sur les fonds de solidarité.

Pas toujours d'accord avec l'analyse du journaliste qui vend ses convictions mais quand même !

La face cachée des fonds de solidarité en entreprise



Certaines entreprises constituent des caisses de solidarité pour aider leurs salariés en difficulté. Des initiatives qui pourraient être louables si elles n'usurpaient pas le rôle social des comités

d'entreprise pour permettre aux patrons de se donner une bonne image. Et de continuer de distribuer des salaires au plancher. Explications.

Si, comme on l'a vu avec l'affaire de l'UIMM, les patrons savent jouer de la grosse caisse pour casser les grèves, ils sont aussi de plus en plus nombreux à en constituer de petites pour aider leurs salariés en détresse. Auraient-ils adouci leurs moeurs ?

Toujours est-il que, dans le groupe hôtelier Accor, la direction a créé un «bureau d'urgence», en 2003, qui «réunit des représentants de la direction et des salariés, mais aussi des assistantes sociales et des conseillers financiers, explique le délégué CFDT Doudou Konaté.

Tout le monde fait son possible pour venir en aide aux salariés. Que ce soit sous forme de dons, de prêts sans intérêt ou d'intervention auprès des différents bailleurs ou organismes sociaux, on aide et on conseille ceux qui sont en difficulté».

Idem chez Carrefour: un fonds doté de 200 000 euros (pour 80000 salariés) permet de soutenir ceux qui sont confrontés à un «accident de la vie». Incendie du logement, décès d'un proche, divorce... Une commission se réunit tous les deux mois pour étudier les dossiers et accorder des aides tournant autour de 2000 euros.

Feux de détresse. Tout irait donc pour le mieux dans le meilleur des mondes professionnels si ces initiatives n'étaient pas un brin intéressées. BTP, secteur

bancaire, grande distribution...

Ce n'est pas un hasard si ces fonds de solidarité se développent dans des branches qui ont d'importants besoins de recrutement et/ou des difficultés à retenir leur personnel. Le principal intérêt pour les patrons consiste à se donner une image de bons samaritains pour «fidéliser» leurs salariés.

Le tout, à moindre coût. «Le montant est symbolique et le résultat est fort», reconnaît sans ambages le directeur des ressources humaines de Bouygues construction, où un tel fonds existe depuis 1969.

Un délégué syndical qui a participé à la commission de solidarité de Carrefour voit quant à lui dans ces caisses «un moyen de se donner bonne conscience, mais qui ne résout rien». Le fait est que, dans les hypermarchés du groupe, les recours se multiplient et des salariés commencent à solliciter la commission parce qu'ils n'arrivent pas à payer leurs factures, voire à se nourrir. «La direction aura beau augmenter la dotation du fonds ou distribuer des bons d'achat Carrefour, ça ne compensera jamais la hausse des besoins des travailleurs confrontés à une politique de rémunération indigne», brocarde le délégué.

Avec ces caisses de solidarité, les patrons jouent donc aux pompiers pyromanes, éteignant quelques-uns des feux de la détresse qu'ils attisent en faisant pression sur les salaires.

Extraits Humanité Dimanche 8 au 14 novembre 2007



A lire aussi l'article paru dans Entreprise et carrières n° 875, du 9 octobre 2007, page 12

Sympa la carte de voeux du groupe Carrefour !



partager

imagine

dream dream

create

découvrir

create

garabatear

transmettre

imagine

discover

gribouiller

découvrir

play

create

doodle

compartir

contar

contar

transmettre

raconter

gribouiller

soñar

imaginer

regarder

dream

transmettre

garabatear

imaginer

jugar

créer

mirar

doodle

soñar

partager

raconter

La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !