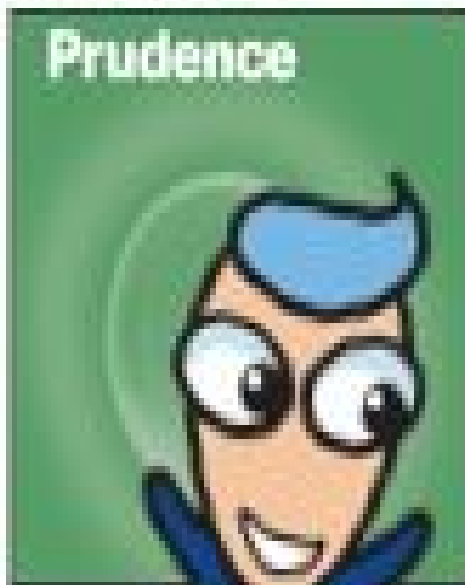
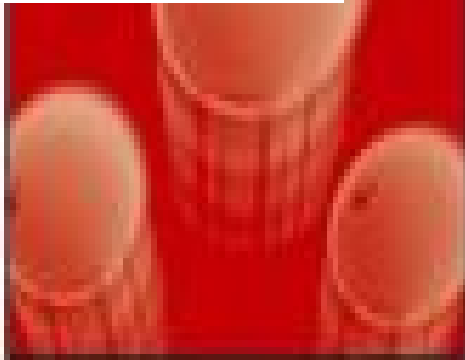


L'Hyper !

N°264/08

03 mars 2008

24 pages



**Plate forme
revendicative
CFDT 2008
page 19**

**Grèves, Participation 2007
Déblocage ... suite**

▼ Ouverture

Sommaire et indices page 02

Walmartisation page 03

▼ La pause

Méli-mélo page 04

▼ Dans les coulisses

Actualités syndicales et sociales page 05

▼ Dans les filiales

NAO chez CSIF page 09

Mécontentements chez Ed page 10

▼ Epargne salariale

Déblocage exceptionnel page 12

▼ Participation aux bénéfices

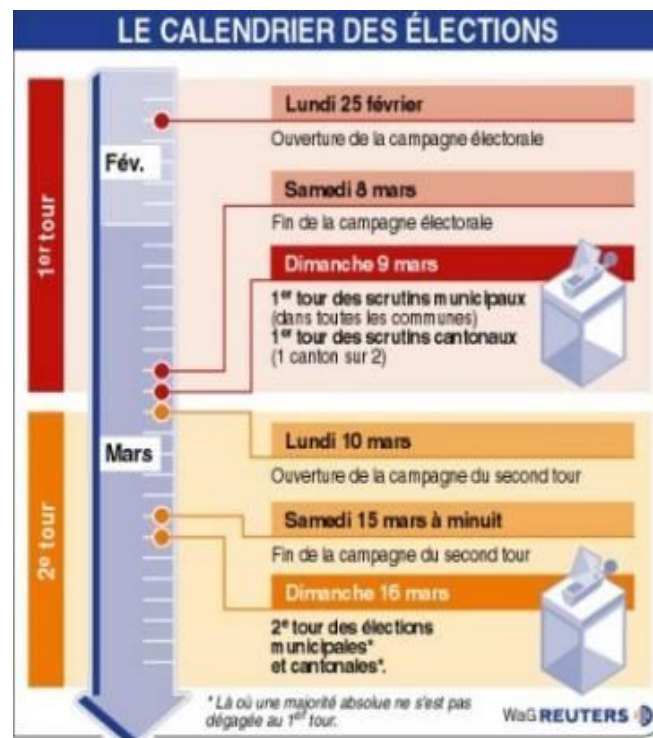
Participation 2007 page 16

▼ Revendications CFDT 2008

Calendrier et négociateurs page 19

Plate forme revendicative page 20

Elections municipale et cantonales



Grâce à vous depuis 2007
Les grands patrons français sont
désormais les mieux payés d'Europe !
Ils ont vu leur rémunération augmenter
de 40 % en 2007.
Selon l'étude, ce sont principalement
les bonus qui ont permis cette
augmentation substantielle.
Et cette part de la rémunération
"continue à croître de manière significative",
relève Hay Group, soulignant
qu'elle a bondi, en 2007, à 1,431 million d'euros
pour les mieux payés du CAC,
et à 764 000 euros pour le bas du CAC

**On a le droit d'être triste
et même d'être déçu**

**Alors
on dit quoi ??**

Merci patron !!!



Parole d'un dangereux gauchiste que l'entreprise devrait entendre.*

"Je le pense, la richesse d'une entreprise c'est le travail de tous ses salariés, y compris du dernier d'entre eux.

"Je voudrais une société où l'on se dise (...) que sur 100 de bénéfices, il y a un tiers qui aille aux actionnaires, c'est quand même eux qui prennent le risque, c'est tout à fait normal, un tiers qui aille aux investissements pour que l'entreprise reste compétitive, et un tiers qui aille aux salariés qui ont participé à la création de cette richesse"

*Nicolas Sarkozy, Président de la république Française

Walmartisation !



par Serge Corfa

Depuis décembre et 14 numéros de l'Hyper on ne parle que d'actions syndicales, débrayages, grèves...

On n'avait jamais vu ça !

Carrefour, Champion, ED à tour de rôle font la une de la presse par des actions qui mobilisent fortement le personnel.

Ce n'est pas des actions sporadiques menées par une organisation syndicales non c'est tous les jours dans toutes les filiales par toutes les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et CFTC... même la CGC distribue un texte intitulé "Chronique d'un manager harcelé".

Dernier en date la filiale informatique "CSIF" où CFDT, FO et CGC font savoir à la direction qu'ils ne faut pas les prendre pour des c... comme le dirait le Président.

La direction au lieu de tenter de désarmer les conflits en prenant contact avec les organisations syndicales, en proposant des actes concrets pour désamorcer les conflits naissants, en mettant en place des accords positifs se tait.

Mieux on nous raconte des bo-bards comme lors du dernier comité de groupe ou il s'agissait de ne franchiser que quelques 10

magasins sur les 800 ED existants, aujourd'hui les rumeurs du démantèlement de cette filiale par franchise ou vente ne cessent de s'amplifier.

La seule réponse de l'entreprise c'est de copier les slogans de son concurrent américain "Travailler chez Wal-Mart c'est vraiment un bon job !". Depuis le début de l'année on voit fleurir dans la presse des articles de Carrefour vantant ses mérites. Des mérites sûrement cachés puisque les salariés les cherchent encore.

Le dernier en date nous parle de "temps complet choisi" oubliant au passage de négociier ce "temps partiel choisi" avec les organisations syndicales. Car il y a loin d'un slogan à la réalité.

Au moment où l'on fête les 40 ans de mai 68 un slogan revient en tête "ce n'est qu'un début, continuons le combat".

On avait rangé ce slogan avec les drapeaux mais le journal LSA a bien raison de mettre à la Une des salariés Carrefour portant un badge CFDT "sans social, pas de commercial" car il va falloir que les patrons réagissent. La France en a ras le bol de voir quelques uns s'acaparer les richesses

Si le 13 mars jour des négociations chez Carrefour et Champion aucun accord n'est trouvé disons le clairement on est parti pour un an de conflits. Et la CFDT y prendra sa part comme elle le fait quand elle signe et porte un accord..

Pendant que certains ramèreront ...



16ème Régates de la Grande Distribution Douarnenez 14-15-16 Jun 2008

Témoignages: Les Régates de la Grande Distribution c'est comme les grands crus: chaque année est meilleure que la précédente! Le cru 2007 était excellent, et toute l'équipe Carrefour espère venir goûter au cru 2008, plus affûté, plus performant avec des velléités de classement. (Carrefour).

Sans oublier la fête maritime du 11 au 17 juillet 2008



Concours de nouvelles Carrefour

Ce livre sortira fin mars ou début avril. Il comprendra les 5 nouvelles sélectionnées et une nouvelle inédite écrite pour l'occasion par Jean D'Aillon. Il s'agit d'une aventure de Louis Fonsac qui se situe quelques semaines après la mort de Mazarin.

Ce recueil de nouvelles ne sera disponible que dans les magasins Carrefour, mais la nouvelle sur Louis Fonsac sera reprise plus tard dans un livre grand format.

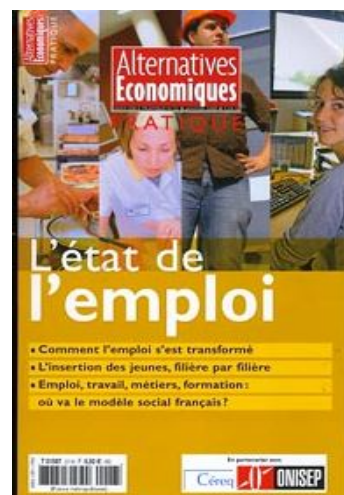


Que représente le logo Carrefour ?

19 921 : c'est le nombre de membres du groupe Facebook qui a pour intitulé : "Le jour où j'ai compris ce qu'était le logo Carrefour, ma vie a bousculé (sic)."



A lire d'urgence !





Brest

Le malaise gagne les cadres

Formulé jusqu'alors par les seuls employés, le malaise s'exprime aussi parmi des cadres de Carrefour. Témoignages, anonymes, à Brest.

« Quand les employés ont débrayé, en janvier, pour des augmentations de salaires, ce n'était pas l'envie de les rejoindre qui nous a manqué. Mais un cadre ne fait pas grève chez Carrefour. Ce serait très mal perçu », témoignent deux cadres soucieux de conserver l'anonymat.

« Sous pression »

Car parler à visage découvert ne rentre pas non plus dans les habitudes de la maison. Surtout quand des collègues sont mis à la porte : « Sept cadres et deux chefs de secteur ont été licenciés à Rennes-Alma, cinq cadres à Lorient, deux à Saint-Brieuc », assurent-ils. A l'hyper brestois, pour l'instant préservé, d'autres semblent prêts à franchir le pas : « Nous subissons une telle pression. En même temps, nous n'irions pas voir ailleurs. Carrefour est une bonne boîte.

Enfin, l'était. Jusqu'au changement de politique managériale des cadres ».

Mesures impopulaires

Depuis trois mois, période correspondant à l'arrivée d'un nouveau directeur, « aux ordres », à Brest, les cadres de Carrefour doivent composer avec de nouvelles obligations impopulaires :

« La direction nous interdit de quitter le magasin avant 18 h le samedi. Pourquoi nous garder, alors que le travail est effectué et que nous pourrions profiter de nos familles ? ». D'autant plus curieux que leur convention collective prévoit bien de travailler 215 jours par an sans mentionner les horaires. « Le directeur a perdu de vue que la qualité d'un travail ne dépend pas du temps passé dessus ».

Mais désormais tout compte chez Carrefour, « vingt minutes trop tôt, vingt minutes trop tard, ce sont autant de justificatifs à fournir à nos supérieurs. Toujours dans ce sens, celui du flicage, du harcèlement moral. En revanche, fini les félicitations, la bonne ambiance, la reconnaissance, y compris financière. Avant, nous acceptions sans problème de travailler 50-60 heures par semaine et davantage en période de fête. Aujourd'hui, nos efforts valent-ils encore la peine ? »

« Propos exagérés »

Interrogée, la direction du groupe répond par l'affirmative, et fait valoir douze embauches de cadres cette année en Bretagne. « Peut-être ont-ils subi des remontrances pour leur travail mais les



Nice TNL

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris le décès d'Odette, le 15 Février 2008 à l'âge de 44 ans des suites d'une longue maladie.

Odette était mariée et maman d'une fille de 20 ans. Elle travaillait au service Caisses depuis 27 ans et était élue DP et CE.

Nous garderons en mémoire sa gentillesse, sa sympathie, son engagement syndical et son altruisme. Demain nous continuerons avec toi dans nos mémoires et nos cœurs l'engagement qui te tenait à cœur au service et tes collègues.

propos de ces cadres ne sont pas représentatifs. Voire faux. Seuls quatre cadres ont quitté la région. Deux de leur plein gré, deux autres par promotion », assure Chantal Jolivet, chargée de communication de la direction du groupe. « Quant à garder des cadres le samedi soir, cela peut simplement répondre aux exigences de l'activité ».

La CFDT confirme le licenciement de 5 cadres

Le Télégramme 22 février 2008

Etampes

Inquiétude des salariés et de la section syndicale face à l'ouverture prochaine d'un Leclerc dans l'agglomération d'Etampes fin 2008 début 2009,

Beaucoup d'appréhension sur les conditions de travail que les salariés vont subir avec l'arrivée d'une telle concurrence...

Le challenge va être très lourd, d'autant que les salariés sont complètement démotivés, pas de hausse de salaires, pas de reconnaissance... Ils veulent travailler juste pour ce qui sont payés, pointent et se "cassent" chez eux tellement ils en ont ras le bol.

Tentative de suicide

Ce matin de bonne heure une salariée avec 25 ans d'ancienneté est tombée après avoir avalé des anti-dépresseurs elle avait écrit une lettre qu'elle a demandé aux délégués de remettre au directeur.

Cette tentative de suicide qui n'a pas eu de suite néfaste était consécutive à une lettre de sensibilisation suite à une casse importante.

Le CHSCT et l'inspection du travail, ont été informés.

Cette salariée semble avoir voulu tirer la sonnette d'alarme. espérons qu'elle sera entendue bien que voir autre exemple...

C'est volontairement que nous conservons l'anonymat.

Harcèlement

La section écrit à la DRH

Nous tenons par ce courrier à vous confirmer les propos tenus le 7 Février 2008 à la coordination CFDT.

Il s'agit d'un cas de harcèlement moral de la part d'un manager sur un vendeur dans ce même rayon et qui après 11 ans de magasin vient de présenter sa démission début Janvier suite à son arrêt pour dépression.

Ce vendeur ancien élu CFDT, a fini par craquer sous la pression ; une pression permanente sur sa personne, mais aussi sur d'autres employés. Brimades, insultes, dénigrement vis à vis de ses collègues, voilà ce qu'a subi cet employé pendant plus d'un an et que d'autres salariés continuent de subir (certains sont sous calmants, d'autres ont été arrêtés parfois plusieurs semaines...).

Le fait que le manager ait déjà procédé de la sorte dans d'autres magasins nous conforte dans le fait qu'il faille intervenir rapidement avant que certains n'en arrivent à des situations dramatiques (certains

ont déjà parlé de suicide). Voilà pourquoi nous sollicitons aujourd'hui votre intervention, la direction du magasin ne prenant aucune mesure malgré nos nombreux signaux d'alerte.

C'est volontairement que nous ne précisons pas le magasin pour l'instant.

Boostore disparaît

1 an, 8 mois et 10 jours. pour que Boostore baisse le rideau et laisse place à Carrefour Online.

Le lancement du site critiqué dans la blogosphère avait coûté 6M€ pour le lancement, dit-on !!

Avec Carrefour Online, le groupe Carrefour revient à sa marque. Dommage de ne pas l'avoir fait avant. Beaucoup se demandaient d'où avait pu sortir un nom pareil.

Petite remarque amusante. Quand on cherche aujourd'hui "Carrefour Online" sur Exalead, on tombe sur un site de rencontres coquines. Carrefour Online n'est que cinquième derrière le site CFDT du groupe.

L'équipe CFDT des magasins ED se dote d'une gazette.



Le rire de la Mouette (en direct de Vannes)

J'ai une copine ... j'veus dit pas si elle est en colère. Au petit déjeuner, le matin, elle prend un mélange de fromage frais, de céréales, de compote, goût vanille, le tout arrosé de café noir. (bon ! chacun ses goûts ... mais ça ne vaut pas une bonne sardine, voire un petit sprat tout frais pêché ...).

Toujours est-il qu'elle prend, l'autre semaine en faisant ses courses ses pots de compote (promo avec 15% gratuit).

Méfiante, elle contrôle le prix et s'aperçoit qu'elle a payé le pot 1,15€ alors que la semaine précédente elle avait payé le pot 1,04€. Calcul fait les 15% « gratuits » lui coûtent ... 11 centimes de plus soit + 10,57%.

Comme gratuité on fait mieux ! La semaine suivante, retour au pot sans gratuité qu'elle paye ... 1,08€ soit une augmentation de 3,8% !

Bon vous me direz « 4 centimes, c'est peu » sauf qu'en bons vieux francs ça fait un peu plus de 26 centimes d'augmentation sur un pot de compote. Je lui dit « mange du pain », mais comme elle fait son pain elle même elle me dit que la farine, premier prix, a augmenté de ... 50% en à peine un mois. Le problème c'est que tout est à l'avenant.

Alors, comme elle, je regarde maintenant combien me « coûte » les promos et je suis les augmentations. Mais je suis tranquille : les négos arrivent et avec elles le pactole (Ben quoi ? y-a-pas quelqu'un qui a dit il y a peu qu'on allait voir ce qu'on allait voir mais que le pouvoir d'achat allait augmenter?). Pourvu que nos dirigeants aient la télé

Produits	Prix (1)	Evolution (2)
• Lait bébé Candia Suite Baby II (x 6)	20,69 €	+ 48 %
• Lait UHT II Auchan	5,29 €	+ 34 %
• Spaghettis Barilla n° 5 en 500 g	1,09 €	+ 45 %
• Coquillettes Top budget 1 kg	0,98 €	+ 44 %
• Jambon Fleury Michon le Supérieur (x 4)	3,59 €	+ 44 %
• Blanc de dinde rôti Fleury Michon (100 gr x 2)	2,05 €	+ 18 %
• Yaourts au sucre de canne Yoplait	3,12 €	+ 40 %
• Yaourts nature Danone (x 16)	2,85 €	+ 24 %
• Camembert de campagne Président	2,25 €	+ 32 %
• Camembert Président	1,95 €	+ 23 %
• Beurre tendre 250 g Carrefour	1,75 €	+ 26 %
• Beurre Président, 250 g	1,85 €	+ 24 %
• Céréales fourrées chocolat	2,30 €	+ 24 %
• Céréales Kellogg's All Bran Choco	3,08 €	+ 20 %
• Sablés nappés chocolat (4 x 200 g) U	2,50 €	+ 25 %
• Biscuits Fingers de Cadbury	1,52 €	+ 13 %
• Pain de mie hamburger U (x 6)	1,10 €	+ 22 %
• Biscottes sans sel Reva (300 g)	0,83 €	+ 15 %
• Riz Uncle Ben's long grain 2 kg	6,35 €	+ 18 %
• Riz Lustucru cuisson rapide (4 x 125 g)	1,50 €	+ 12 %

(1) Prix relevés le 9 janvier 2008
(2) Evolution par rapport au 26 novembre 2007
Source : 60 Millions de consommateurs

13 mars 2008 NAO Carrefour

Intéressement et participation transformés en prime annuelle ?

Toujours dans l'optique d'augmenter le pouvoir d'achat, Nicolas Sarkozy envisage de transformer l'intéressement et la participation en prime annuelle versée aux salariés. "Il s'agirait de faire une sorte de prime annuelle de résultat pour tous", explique un député UMP qui travaille avec l'Elysée sur ce sujet

La mesure serait instituée par un projet de loi qui pourrait être présenté au printemps. Ce texte instituerait des mécanismes d'incitation fiscale pour les entreprises qui auraient recours au nouveau dispositif. La nouvelle prime serait assujettie aux cotisations sociales et à l'impôt.

"On est en train de travailler sur un système où je voudrais que les primes d'intéressement soient assujetties aux cotisations vieillesse", a déclaré Nicolas Sarkozy à l'occasion d'un déplacement dans l'Allier.

Montant de l'intéressement chez LCM la filiale Logistique de Carrefour

Services Années	DP	DNP	emballage	Direction Logistique
2001	823,22 €	853,71 €	579,31 €	548,82 €
2002	686,25 €	539,85 €	658,80 €	640,50 €
2003	893,00 €	788,50 €	712,50 €	798,00 €
2004	864,50 €	750,50 €	817,00 €	722,00 €
2005	864,5 €	836 €	836 €	741 €
2006	835,8€	766,15€	865,65€	822,53€
2007	946,40€	936,00€	977,60€	953,33€

Indemnité de départ en retraite

L'indemnité de départ en retraite versée au salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse n'a pas pour objet de compenser un préjudice et constitue dès lors une rémunération

Le salarié mis à la retraite peut prétendre soit à l'indemnité légale de licenciement, soit à l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention collective .

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse est tenu de respecter un préavis et bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite.

La cour de cassation précise de manière très claire le statut de cette indemnité

Le juge du fond estime en effet que l'indemnité de départ en retraite ne constitue pas un salaire ;

S'il s'agit d'un départ volontaire, l'indemnité présente le caractère d'une rémunération,

S'il s'agit d'une mise à la retraite, l'indemnité compense un préjudice et n'est pas soumise à rémunération

"Attendu, cependant, que l'indemnité de départ en retraite versée au salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse n'a pas pour objet de compenser un préjudice et constitue dès lors une rémunération, ce dont il résulte qu'elle est soumise aux règles de saisie prévues par le code du travail

1er Mai et jeudi de l'Ascension

Quelles sont les conséquences de la coïncidence de deux jours fériés en 2008, le 1er Mai et le jeudi de l'Ascension ? Les employeurs doivent-ils accorder à leurs salariés une journée de repos en compensation ?

Demande CFDT aux NAO: Pour 2008 nous demandons la compensation du 1er mai tombant le jour de l'ascension.

Jours fériés chômés

Lorsque le salarié ne vient pas travailler une journée compte tenu de son caractère férié, deux situations peuvent se présenter.

- En l'absence de convention collective se prononçant sur l'existence et l'indemnisation de jours fériés chômés, le chômage d'un jour férié n'entraîne comme seule conséquence pour le salarié que le maintien de sa rémunération pour ce jour chômé dès lors qu'il remplit trois conditions : avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ; avoir accompli 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié; avoir été présent le jour de travail précédant le jour férié et le jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

- En présence d'une convention ou d'un accord collectif prévoyant le chômage d'un certain nombre ou des 11 jours fériés dans l'année, la situation est tout autre : **si l'accord reconnaît le caractère férié et chômé du jeudi de l'Ascension, les salariés absents le 1er Mai au titre de la fête du travail devront bénéficier d'un jour de repos supplémentaire dans l'année au titre du jeudi de l'Ascension.**

La Cour de cassation, a jugé que dans le cas où la convention collective prévoit 11 jours fériés sans réduction de salaire, les salariés peuvent prétendre à l'octroi de ce nombre de jours lorsque deux fêtes chômées coïncident le même jour, la position contraire aboutissant à n'accorder que dix jours fériés par an. Dans un tel cas, les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos ou de deux indemnités compensatrices.

Jours fériés travaillés

Cas où le 1er Mai et le jeudi de l'Ascension seraient travaillés.

- En l'absence de convention collective se prononçant sur l'existence et l'indemnisation de jours fériés, le salarié qui travaille le 1er Mai a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant du salaire à la charge de l'employeur. En revanche, aucune indemnisation particulière en plus du salaire n'est due au titre du travail pour le jeudi de l'Ascension.

- **En présence d'une convention collective prévoyant une majoration de salaire ou un repos compensateur pour travail d'un jour férié, la jurisprudence considère que la survenance le même jour calendaire de deux fêtes légales donne lieu pour les salariés travaillant ce jour férié à deux jours de repos ou à deux indemnités compensatrices prévues par la convention.**

De plus, si la convention prévoit un repos conventionnel pour tout travail le 1er Mai, cet avantage supplémentaire s'ajoute aux dispositions légales.

Le salarié qui travaillera le 1er Mai aura donc droit, en plus de son salaire et d'une indemnité de 100 %, à l'avantage conventionnel supplémentaire pour travail du 1er Mai. Et si la convention collective fait état du jeudi de l'Ascension, le salarié bénéficiera en plus d'un jour de repos supplémentaire au titre de ce jour férié, conclut la DGT.

Echec des négociations à CSIF (la filiale informatique de Carrefour)

La direction propose 2,4% d'augmentation de la masse salariale (les salaires sont individualisés, c'est à dire à la tête du client), une revalorisation de la remise sur achat de 3 à 5% du ticket restaurant de 0,40 euros

Faute d'accord se sera 2%.

Laissez-nous vous rappeler que du point de vue syndical, une augmentation de salaire se situe au-delà de l'inflation, en dessous de l'inflation on appelle ça une diminution de salaire.

Alors, monsieur l'employeur, n'essayez pas de jeter le discrédit sur les organisations syndicales qui ne font que leur travail en répondant aux aspirations des salariés toujours plus en situation de stress

NAO 2008 chez CSIF

Suite à l'échec des négociations

CFDT, FO, CGC écrivent à la direction de CSIF

Monsieur l'employeur

Laissons-nous vous rappeler quelques règles de base quant à la négociation annuelle obligatoire.

Celles-ci doivent être loyales, sincères et véritables.

Les négociations ne se terminent que par la signature d'un procès-verbal d'accord ou de désaccord entre la direction et les organisations syndicales.

Faire porter l'échec de la négociation aux organisations syndicales avant même d'avoir rempli l'obligation énoncée ci-dessus est totalement déloyal et va même à l'encontre de la loi.

De plus ce n'est pas l'absence d'agrément des syndicats qui vous empêche d'appliquer de façon unilatérale la proposition d'augmentation de 2,4% que vous aviez proposé avant de quitter précipitamment la table des négociations.

Laissez-nous vous rappeler que du point de vue syndical, une augmentation de salaire se situe au-delà de l'inflation, en dessous de l'inflation on appelle ça une diminution de salaire.

De plus dans votre communication vous oubliez de dire que votre proposition avait été faite sous forme de chantage, comme l'an passé d'ailleurs, et que de plus elle devrait être compensée par un rendement accru de la part des salariés.

Alors, monsieur l'employeur, n'essayez pas de jeter le discrédit sur les organisations

Par différents affichages l'employeur ne comprend pas la position des syndicats. Pensez donc la participation augmente ???

syndicales qui ne font que leur travail en répondant aux aspirations des salariés toujours plus en situation de stress professionnel et familial.

Qu'est-ce qui vous agace autant, monsieur l'employeur :

- que les organisations syndicales se soient regroupées spontanément et se soient élevées contre vos propositions inacceptables ?

- que les organisations syndicales ne cèdent plus à votre odieux chantage ?

- ou que les salariés se mobilisent et expriment que la coupe est pleine : assez des restructurations, des réorganisations, des externalisations, des fermetures de site, ...

En tout état de cause, votre façon de mener la négociation annuelle est méprisante aussi bien pour les salariés que pour les organisations syndicales qui les représentent et nous sommes curieux de voir ce qu'en penseront l'inspection du travail, la presse.

Sachez que dans ces conditions nous ne signerons même pas le procès-verbal de désaccord et nous vous laissons l'entière responsabilité des décisions que vous appliquerez.

Syndicalement

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

- Malgré les avancées significatives dans la proposition de la Direction pour permettre la signature d'un accord, les organisations syndicales ont campé sur leur position et ont refusé les évolutions du package de rémunération proposées par CSIF pour 2008 par rapport à 2007 :
 - Augmentation individualisée :
 - Proposition initiale 2% en masse
 - Avancée en séance pour obtenir la signature de l'accord 2,4% en masse
 - Valeur faciale du Ticket repas
 - Avancée en séance pour obtenir la signature de l'accord = 7 euros au lieu de 6,60 euros le différentiel de 0,40 euros étant pris en charge par l'entreprise en totalité.
 - Remise sur achat :
 - Proposition initiale d'augmentation de la remise sur achat de 2% sur un plafond d'achat de 600 euros Mensuels
- Dans ces conditions, la Direction appliquera de manière unilatérale les propositions initiales suivantes :
 - Augmentation de 2% de la masse salariale hors promotions et rattrapages
 - Augmentation de la remise sur achat de 2% par rapport à 2007.



Grève de la faim et manifestation des chefs de magasin

Alors que la grève des salariés du magasin ED de Chilly Mazarin se poursuit depuis 2 semaines, les responsables des magasins du nord font eux aussi connaître leur mécontentement.

Chez ED le mécontentement grandit et la motivation des chefs de magasins est au plus bas face à de multiples problèmes et à des objectifs jugés inatteignables.



Chilly Mazarin



Le Touquet

A Chilly Mazarin comme au Touquet les salariés ED qu'ils soient employés ou chefs de magasin font entendre leur ras le bol.

Grève de la faim ou boycott d'une convention le but est le même se faire entendre.

Samedi à la fermeture du magasin de Chilly Mazarin il y a eu des incidents avec des jeunes du quartier et les 12 vigiles présent pour surveiller les grévistes et leur soutient.

Une bagarre a éclaté, la police est intervenue

Aucun blessé n'est à déplorer parmi les CFDT et les militants CFDT qui les soutiennent.

Le bruit court que la direction va franchiser tous les magasins ED comme elle vient de le faire pour Promocash ou les 17 supermarchés en Belgique.

Du côté de la direction c'est le silence !



Le coût d'une convention pour faire entendre la bonne parole du directeur régional c'est plus de 20 000 euros

Le coût de permettre à 4 salariés de conserver leurs contrat de travail avec Carrefour c'est... trop cher !!!!

SOCIAL

Les responsables des magasins Ed ont manifesté leur mécontentement au Touquet



Depuis le 1^{er} février, un malaise est perceptible dans la grande distribution. Les employés des magasins Ed l'ont dit fermement à leur direction régionale et nationale.

Ils étaient près de 150 responsables des magasins Ed (groupe Carrefour) devant le Palais de l'Europe du Touquet, jeudi, profitant de leur convention annuelle, pour détailler leurs revendications. Si les salariés Ed gardent un esprit très positif vis à vis de leur entreprise, depuis quelque temps leur mécontentement grandit et leur motivation est au plus bas face à de multiples problèmes et à

des objectifs jugés inatteignables..

Les responsables des magasins Ed de la région Nord sont rassemblés chaque année par leur direction nationale. La réunion avait lieu cette fois-ci au Touquet. Ils en ont profité pour dénoncer bien haut des injustices au niveau des salaires, la dégradation des conditions de travail et l'insécurité à laquelle le personnel est exposé : clientèle délinquante, vols et agressions verbales ou

physiques alors même que le budget sécurité a été diminué de 30 %. « On nous demande de faire toujours plus avec moins ! »

Le directeur national, M. Pertriaux, a indiqué qu'il serait répondu aux revendications. Laurent Felin, délégué FO, annonce la possibilité d'actions graduées, de plus grande envergure, si ce n'était pas le cas : notamment des manifestations dans la rue ou des grèves qui pourraient avoir lieu le 5 avril, si rien n'est fait d'ici là. ■

Après le suicide de 2 salariés, la grève de l'entrepôt ED de Rognac en décembre, la grève du magasin ED de Chilly Mazarin en cours de puis 2 semaines, chez ED le mécontentement grandit.

Ils étaient près de 150 responsables des magasins Ed devant le Palais de l'Europe du Touquet, jeudi, profitant de leur convention annuelle, pour détailler leurs revendications.

Comme chaque année ED organise des conventions sur l'ensemble de ses 6 régions. Dans le Nord cette réunion se déroulait le 28 février au Touquet.

A l'appel de la CFTD et de FO 145 chefs de magasins de la région ont boycotté cette réunion pour faire entendre le ras le bol des chefs de magasins. Ils ont dénoncé bien haut des injustices au niveau des salaires, la dégradation des conditions de travail et l'insécurité à laquelle le personnel est exposé : clientèle délinquante, vols et agressions verbales ou physiques alors même que le budget sécurité a été diminué de 30 %.

Tous les chefs ont rendu leur badge d'accès et sont sortis de la salle, où se déroulait cette convention, pour attendre dehors.

Le directeur national, M. Pertriaux, a indiqué qu'il serait répondu aux revendications.

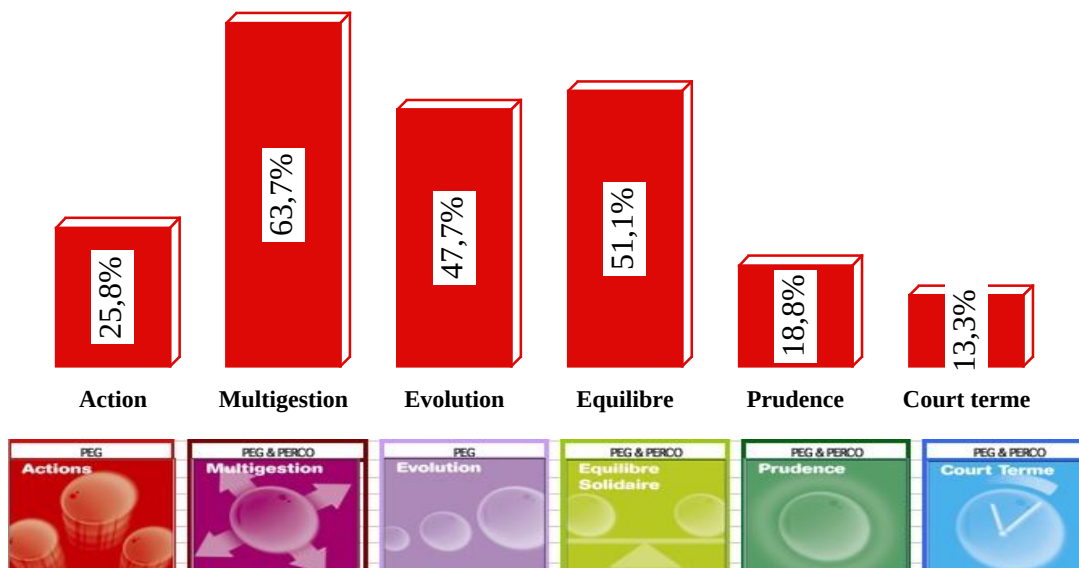
Action commune réussie et menée par les délégués CFTD et FO dont Jean Pierre Van Meir et Laurent Allegaert.



*Les salariés
peuvent déblo-
quer leur par-
ticipation.*

*les modalités
sont parus
dans l'hyper
n° 262/08 du
13 février
2008.*

Performance des FCPE Carrefour depuis 5ans (2003-2007)



Attention depuis le 1er janvier 2008 le cours des actions est en chute libre

-11,79%	-11,18%	-7,56%	-6,46%	-1,56%	0,35%
---------	---------	--------	--------	--------	-------

C'est en cours,

l'accord est finalisé,
les comités centraux d'entreprise sont consultés
la CFDT (et d'autres...) signera cet accord.

Vous pourrez débloquer dès le 15 mars par internet ou par courrier.

Les frais sont minimisés

L'abondement est possible

La CFDT vous met en garde.

Actuellement les fonds sont au plus bas, certains ont perdu jusqu'à 11,79% depuis le début de l'année. En matière de bourse tant qu'on a pas débloqué on a pas perdu d'argent. C'est à vous de décider.

Si vous débloquez votre épargne pour réinvestir dans un fond et toucher au passage un abondement c'est possible.

Les Négociations

Les frais de déblocage

Le gestionnaire du fond Intéropargne proposait dans un premier temps 15 euros puis 9 euros pour le déblocage par internet et 12 euros pour le déblocage par courrier.

On peut estimer qu'il y aura 70 000 déblocages. La Banque récupérerait environ 700 000 euros pour un déblocage qui habituellement est gratuit.

La CFDT a demandé que les frais soient minimisés.

Après beaucoup de discussion la direction a obtenu auprès du gestionnaire que les frais soient de

- 7 euros pour le déblocage par internet

- 9 euros pour le déblocage par courrier.

Pour la CFDT c'est une bonne mesure puisque le tarif "public" imposé aux entreprises et communs aux teneurs de comptes est de 18 € pour les demandes "papier" et 13 € par internet. On peut d'ailleurs s'étonner que le conseil de la concurrence accepte ces ententes entre banque.

Pour mémoire : Comme vous avez pu le lire dans l'hyper N°262/08 la dernière fois le gestionnaire avait récupéré au moins 2 millions d'euros de frais de déblocage (estimation).

Les frais prélevés en 2004 (déjà spécifiques pour Carrefour) étaient de 0,8% des avoirs prélevés, avec un minimum à 9 € et un maximum à 15 € (qui correspondait à une demande de 1875 €). Il n'y avait pas à l'époque de distinction pour les demandes par internet.

L'abondement

Il était prévu dans l'accord que les personnes qui retiraient leur participation ne bénéficieraient pas de l'abondement jusqu'au 30 juin (sauf Perco).

La CFDT a fait remarquer que la majorité des salariés retirait leur épargne pour consommer et seule une petite minorité retirera pour récupérer au passage un abondement (limité) tout en rebloquant 5 ans leurs avoirs.

Les personnes au courant du système débloqueront le 30 juin pour replacer le 2 juillet et toucher le jackpot. Souvent ceux qui ignorent ce système sont justement ceux qui ont le moins d'argent et épargnent difficilement.

L'argument CFDT a fait mouche, les personnes qui désirent débloquer leur participation puis la rebloquer pour 5 ans toucheront un abondement.

Date de déblocage

Il était prévu que le déblocage serait possible du 4 avril au 30 juin 2008.

Le texte date du 9 février mais la

loi nous impose un accord et de consulter tous les CCE du groupe.

Il faudrait donc attendre près de 2 mois tout ça parce que les CCE de toutes les filiales doivent être consultés. C'est inadmissible des salariés ont besoin d'argent et vite.

La CFDT a demandé que le déblocage soit effectif le 15 mars.

Après intervention auprès des DRH par la direction groupe et des délégués syndicaux des filiales les CCE vont se réunir en urgence et la date de déblocage sera le 15 mars.

Comme c'est un samedi, cela signifie que l'application internet sera ouverte pour le 15, et que les demandes papier seront traitées à partir du lundi 17 au matin.

Hyparlo

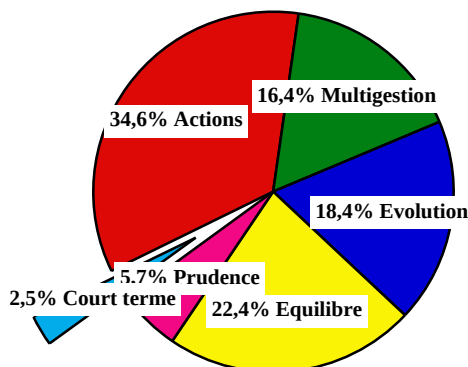
Les salariés d'Hyparlo ont un accord dérogatoire mais pas dans le sens de la loi

Les salariés peuvent donc débloquer leur participation depuis le 9 février.

Une information spécifique de la DRS est arrivée dans les magasins Hyparlo.

Rappelons qu'il n'existe plus de participation chez hyparlo l'accord étant en attente de renégociation.

Répartition de l'épargne salariale Carrefour



Le montant de l'épargne salariale des salariés Carrefour au 31 décembre 2007 est de

1 166 443 193,83 euros

78 691 695,25 euros dans le PERCO

1 087 751 498,58 euros dans le PEG

Abonder son capital

Exemple d'un salarié épargnant

Le montant total des versements d'un Epargnant effectués annuellement dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié,

Ce salarié a gagné en 2007 24 000 euros brut il peut donc verser dans son épargne 6000 euros .

Ce salarié a actuellement une épargne disponible de 5 000 euros (qu'il conserve en cas de coups dur) et une épargne indisponible de 7 000 euros.

La Loi lui permet de débloquer avant le 30 juin 2008 tous ses avoirs bloqués jusqu'à concurrence de la somme de 10 000 euros. Il va donc débloquent toute son épargne indisponible, et replacer sur son Epargne 6000 euros (le maximum vu son salaire).

Il gardera quelques sous pour s'acheter le dernier Iphone, payer les commissions de souscription à la charge de l'Epargnant et brûler un cierge pour que la bourse ne s'effondre pas.

Il ne peut dépasser 2300 euros d'abondement (3450 euros en actions Carrefour) mais il en est loin.

Il placera 1000 euros sur le PERCO (bloqué jusqu'à la retraite) ce qui lui rapportera 500 euros d'abondement (50%).

Il placera 5000 euros sur son PEG (bloqué 5 ans) dans le FCPE qu'il choisira (exemple Equilibre solidaire) ce qui lui rapportera 1000 euros d'abondement (20%)

Gain 500 + 1000 = 1500 euros moins 11% de prélèvement la CSG et à la CRDS soit 1335 euros net auquel il retirera 7 euros de frais de déblocage. Pour certains fonds des droits d'entrée sont prélevés sur les avoirs (maxi 0,10% des sommes versées)

Transfert de fond

Vu le peu de performance de certains fonds nous vous rappelons que vous pouvez effectuer des transferts entre fonds.

Modification du choix de placement de l'Epargnant (transferts entre FCPE) :

A tout moment, les Epargnants pourront individuellement modifier leur choix de placement de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE désignés ci-dessus (à l'exception des avoirs ayant bénéficié du plafond d'abondement majoré).

Cette opération s'effectue en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais afférents à ces opérations d'arbitrage sont pris en charge par l'Epargnant (à l'exception d'une modification par an du choix de placement qui est prise en charge par l'Entreprise au titre des prestations de tenue de compte). Le coût d'un transfert supplémentaire est de 1,40 euros.

☐ L'ABONDEMENT

Le coup de pouce du Groupe

L'abondement est une participation de l'entreprise pour soutenir l'effort d'épargne des salariés.

Il se verse comme suit :

PLACEMENT	PEG	PERCO
Participation	Pas d'abondement	30 %*
Intéressement	40 % sur les 400 premiers euros 20 % au-delà	50 % sur les 1 000 premiers euros 20 % au-delà
Versements volontaires	20 %	50 % sur les 1 000 premiers euros 20 % au-delà
Montant maximum d'abonnement	2 300 €/an Montant majoré à 3 450 €/an sur Carrefour Actions	2 300 €/an

*Avec un plafond collectif, voir les bulletins d'option lors du versement

Les deux plafonds – PEG et PERCO – sont distincts et peuvent se cumuler.

Ce déblocage anticipé entraîne un débat sur l'utilité ou non de la participation et l'utilité d'un tel déblocage. Illustration* !

Lui: Je comprends votre volonté de mettre en application le plus rapidement la possibilité du déblocage. Par contre l'organisation d'un CCE exceptionnel avec les frais de déplacement représente un coût important.

Moi: Les salariés attendent et vont encore attendre quelques jours ce déblocage.

Les effets d'annonce sont aujourd'hui la façon de gérer la France et suscite des grandes attentes auprès des salariés. **Ce déblocage est attendu depuis des semaines et les salariés ont cru que le 9 février ils toucheraient leur épargne.**

Le coût de l'organisation d'un CCE (dont on se demande l'intérêt de consultation dans ce cas) ne peut être comparé à l'attente de 140 000 salariés de plus de quarante filiales qui sont dépendants de la signature d'un accord. Une ou deux filiales ne peuvent retarder les demandes des autres.

Lui: Je suis étonné par l'empresement de tous sur cette mesure qui n'apporte pas d'argent supplémentaire, mais donne la faculté au salarié d'utiliser son argent qui est placé et qui est déjà la propriété du salarié.

Moi: Il n'est pas question d'approuver cette façon de gouverner et de nous faire dilapider notre épargne mais les salariés sont demandeurs d'une mesure qui va leur permettre de sortir quelques temps la tête de leurs problèmes financiers. Nos salaires sont bas et le pouvoir d'achat encore plus.

Le gouvernement nous fait subir sa propre logique qui n'a rien à voir avec l'intérêt des salariés. Le déblocage exceptionnel devant ha-

bituel !

La participation est un concept, on l'admet ou non, mais si on admet cette épargne salariale imposée, dans ce cas les déblocages décidés par un gouvernement ne se justifient pas. D'autant qu'aujourd'hui les marchés ne sont pas au plus haut.

Lui: Est-ce qu'il faut d'ailleurs revenir sur cette période d'indisponibilité et permettre l'utilisation quand le salarié le souhaite ? Cette idée est actuellement à l'étude à l'Elysées

Moi: Sur le déblocage de la participation deux logiques s'affrontent depuis toujours. La CFDT fut très longtemps contre la participation parce qu'elle ne contribuait pas au financement de la sécurité sociale et qu'il s'agit d'un revenu aléatoire. Avec la CSG et la CRDS l'affaire est entendue et nous nous sommes prononcés favorablement sur ce principe à conditions qu'il reste un plus aux salaires.

Mais aujourd'hui ce raisonnement d'hier se heurte à une réalité: les salariés du groupe Carrefour peuvent-ils toujours épargner ?

Le loyer d'un pavillon HLM est de 676 euros en province, + de 50% d'un salaire mensuel moyen net. Il paraît que ce n'est pas cher et qu'en Ile de France pour ce prix vous avez un F3.

Lui: Ca reviendrait à supprimer pour ceux qui ont les plus faibles ressources la possibilité d'un complément de revenu par le rendement de l'épargne. Ce seront alors les plus riches, qui conserveront leur épargne et profiteront des rendements que celle-ci leur rapporte.

Moi: Le complément de revenu par le rendement de l'épargne que nous apporte ce blocage imposé nous laisse sceptique vu la participation versée et les taux de rendement très bas constatés depuis quelques temps. Il paraît que des gens font des fortunes avec la bourse, pas chez Carrefour du moins pas depuis le "mariage" Carrefour Promodès.

Lui: Alors faut-il continuer ce principe d'épargne salariale

Moi: J'ai pour ma part une vision d'expérience, quand j'étais jeune je voulais consommer et je "pestais" contre ce blocage. Les années ont passées et grâce à la participation j'ai un peu d'argent devant moi. Bien nécessaire à un moment où approche l'âge de la retraite qui verra mon pouvoir d'achat baisser fortement et durablement.

Lui: Alors votre conclusion

Moi: Pour épargner il faut avoir un revenu qui le permet. A une époque lointaine ce fut le cas chez Carrefour, ce n'est plus vrai aujourd'hui.

Quand je me risque de parler de participation ou d'actionnariat mon auditoire est de plus en plus faible et se sont souvent des salariés anciens qui tendent l'oreille.

En ce moment le "gagnant gagnant" perd beaucoup de sa crédibilité.

A l'entreprise de redonner vie à ces principes mais en ce moment la mode semblerait plus aller vers l'intéressement (payé ou épargné au choix chaque année). Mais là aussi beaucoup de soucis.

Il n'est que temps de retravailler chez Carrefour un projet social qui ne se limiterait pas à une vision à court terme.

Mais au vu de l'instabilité de nos actionnaires, sans parler de la démagogie des politiques ...

***Entretien fictif de propos réels entendus ici et là.**

PARTICIPATION AUX BENEFICES

Participation 2007 versée en avril 2008

En 2002 la participation devient la même pour tout le groupe.

*En 2002 la participation d'un salarié hyper est en moyenne de **1,12 mois***

*En 2003 un salarié Carrefour touche **1,06 mois***

*En 2004 un salarié Carrefour touche **0,88 mois***

*En 2005 un salarié Carrefour touche **0,8 mois***

*En 2006 un salarié Carrefour touche **0,7 mois***

*En 2007 un salarié Carrefour touche **0,76 mois** (perçu en 2008)*



La participation 2007 s'élève à 5,62% du salaire annuel brut

Une légère progression puisque la participation de 2006 s'élevait à 5,14 % du salaire annuel brut .

En 2008 un salarié touchera en moyenne

0,73 mois (0,67 en 2007) mois de salaire sur la base de 13 mois de salaire

0,76 (0,70 en 2007) mois de salaire sur la base de 13,5 mois de salaire

Rappel : La participation est bloquée pendant 5 ans avec possibilités de déblocage anticipé.

Montant moyen brut par salarié qui sera distribué en 2008 au titre de l'exercice 2007 :

985 € (872 € en 2007 au titre de l'exercice 2006)

2007

La réserve spéciale de participation s'élève à

149 millions euros

et représente pour chaque salarié:

5,62% de sa rémunération annuelle brute 2007

Salariés bénéficiaires

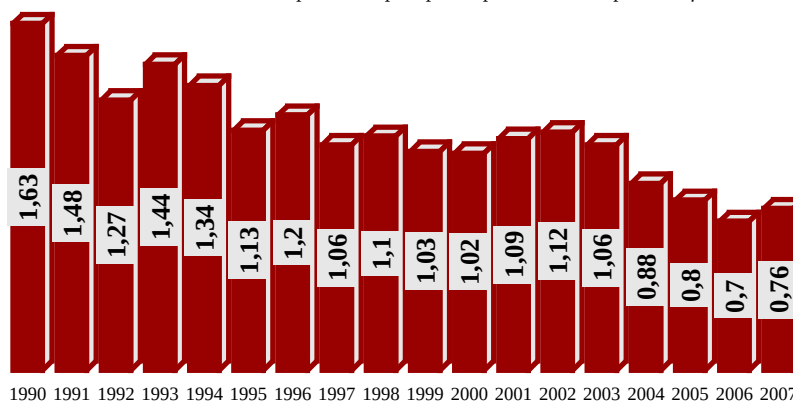
151 234

Montant moyen brut

985 euros

Montant de la participation

*Avant 2002 participation Carrefour France hypermarchés
Depuis 2002 puis participation de Groupe Carrefour*



1990	1,63
1991	1,48
1992	1,27
1993	1,44
1994	1,34
1995	1,13
1996	1,2
1997	1,06
1998	1,1
1999	1,03
2000	1,02
2001	1,09
2002	1,12
2003	1,06
2004	0,88
2005	0,8
2006	0,7
2007	0,76

Définition

La participation aux résultats est un dispositif légal qui prévoit la redistribution aux salariés d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser au sein du Groupe.

Le calcul peut se faire par société ou pour un groupe de sociétés.

Accord de participation de groupe Carrefour

Carrefour, pour la France, a choisi de calculer la Réserve Spéciale de Participation (RSP) au niveau du Groupe.

L'accord a été signé le 28 juin 2002 par la Direction et C.F.D.T., C.G.C., C.F.T.C., F.O.

Un nouvel accord a été signé par les mêmes organisations syndicales et la Direction du Groupe le 28 juin 2007.

Un accord dérogatoire

Un accord de participation de groupe plus favorable que la loi.

L'accord de participation de groupe Carrefour France prévoit que la valeur de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) est calculée selon une formule dérogatoire à la formule légale, à double niveau :

tant sur le périmètre : en étant calculée sur l'ensemble des résultats des sociétés du périmètre concerné et non par sociétés

que sur la formule de calcul : la formule dérogatoire est assise sur les résultats économiques et non les résultats comptables fiscaux.

L'accord prévoit que le montant de la RSP calculé selon la formule dérogatoire ne peut être inférieur au montant de la formule légale.

Le salarié a le choix du placement de sa participation entre :

le PEG (Plan d'Epargne Groupe) sans abondement et un blocage sur 5 ans*

le PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif) avec abondement de 30% et un blocage jusqu'au départ en retraite *

* Ou l'un des cas de déblocage anticipé prévu par la Loi.

Nouvelle formule

Par accord du 28 juin 2007 le calcul de la Réserve Spéciale de Participation a été modifié. En effet depuis plusieurs années l'ancienne formule entraînait une baisse importante de la participation.

La nouvelle formule (très compliquée et réservée aux matheux !)

prend en compte de nouveaux critères moins aléatoires que les précédents.

Cette formule est évolutive et progressera chaque année pendant 3 ans. Pour l'exercice 2007: 9 % 2008: 9,5 %, 2009: 10 %

Selon la direction si nous avions utilisée en 2007 l'ancienne formule la participation aurait été de 0,45% du salaire brute

Une clause de sauvegarde prévoit que le montant de la réserve spéciale de participation résultant de la formule de calcul dérogatoire ne saurait être inférieur à la somme des réserves qui auraient été dégagées dans chacune des sociétés parties à l'accord en application de la formule de calcul légale.

Formule complète et définitions dans l'accord de participation de groupe France du 28 juin 2007

Les bénéficiaires

Les salariés des sociétés désignées dans l'accord de participation de groupe Carrefour France sont bénéficiaires à partir de trois mois d'ancienneté acquis sur un ou plusieurs contrats dans une ou plusieurs sociétés du Groupe.

Le calendrier

Les bulletins d'options sont adressés aux salariés à compter du 22 février.

Ouverture de l'accès internet le 25 février

Les salariés ont jusqu'au 14 mars 2008 – date de réception chez Interépargne – ou jusqu'au 17 mars, 17h par internet, pour effectuer leur choix de placement.

La participation sera placée le 31 mars sur les fonds et valorisée le 1er avril : chaque salarié recevra un relevé avec le montant placé, le nombre de parts créé ainsi que la CSG et la CRDS.

La solidarité ne se partage pas.

Le 19 février le Conseil de Surveillance de l'épargne salariale Carrefour avait à se prononcer sur le fond dans lequel la participation aux bénéfices 2007 serait investie par défaut.

La CFDT a souhaité que le fond par défaut soit Carrefour Equilibre Solidaire.

Ce fonds produit depuis 5 ans de bonnes performances: 2,01% en 2007, 8,39% en 2006, 17,16% en 2005, 6,55% en 2004, 4,94% en 2003 € et la particularité d'être constitué en partie d'action solidaire

Cette option n'a pas été choisie par les autres organisations qui ont préférées couper la poire en deux et investir par défaut la participation à 50% dans le fonds Carrefour Evolution et à 50% dans le fonds Carrefour Equilibre Solidaire.



149 millions de participation distribués aux salariés

726 millions de dividende distribués aux actionnaires

4,5 milliards d'actions rachetées pour être détruites,

Aucune action distribuée aux salariés

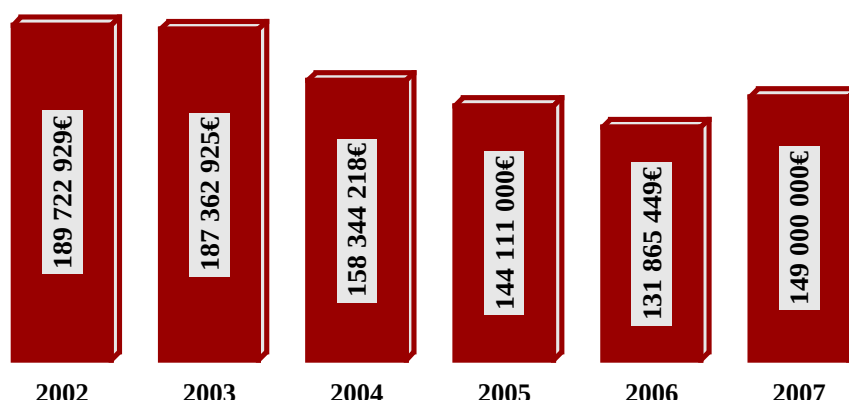
"Depuis la fusion la participation des salariés dans le capital de Carrefour a diminuée de 50%."

"Nous aimerions que le terme 'au profit du personnel' utilisé dans les résolutions d'achat d'action ne reste pas vide de sens. L'évolution du capital passe aussi par le salarié actionnaire."

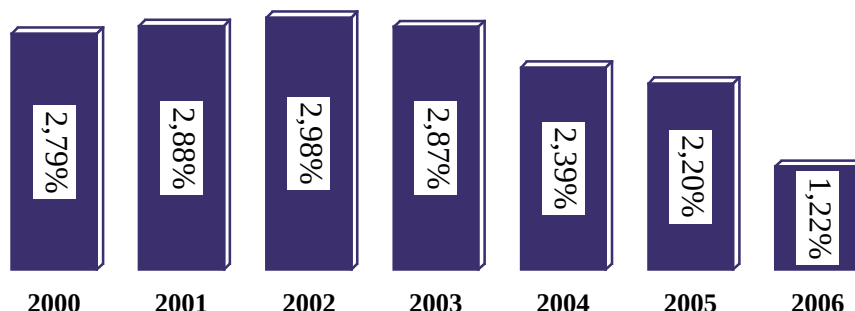
Extrait de l'intervention de la CFDT à l'assemblée générale des actionnaires.

Quand ça monte pour les actionnaires,... ça descend pour les salariés

Réserve spéciale de participation

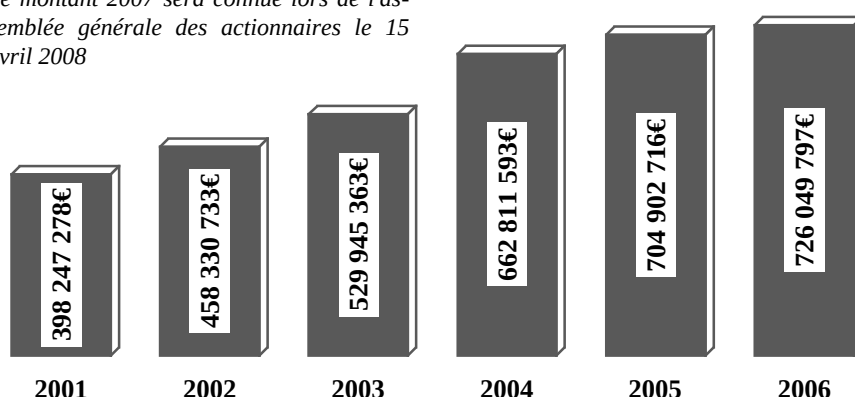


Actions Carrefour détenues par les salariés



Dividendes aux actionnaires

Le montant 2007 sera connue lors de l'assemblée générale des actionnaires le 15 avril 2008



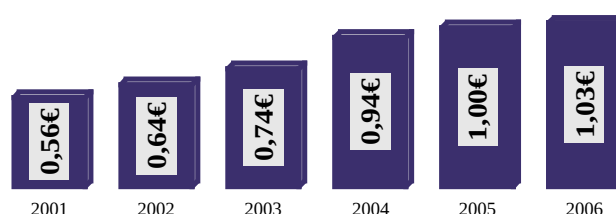
Petit calcul utopique

Si le dividende était distribué aux salariés.

Il représenterait près de 4 mois de salaire pour une caissière

Année	Montant utopique par salarié
2001	2887,82€
2002	3118,58€
2003	3576,05€
2004	4434,71€
2005	4806,50€
2006	4845,92€

Dividende versé par action

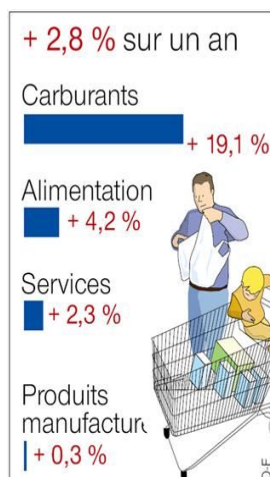


La fédération des services CFDT et la fédération du commerce CGT envisagent d'appeler les salariés à se mobiliser le 24 mars 2008 dans la ligne droite de la mobilisation du 1er février 2008.

En fonction des résultats des NAO Carrefour, cette mobilisation pourrait chez Carrefour prendre une ampleur sans précédente.

La CFDT Carrefour définira sa position au vu des résultats de la négociation du 13 mars.

En attendant la CFDT reste ouverte à toutes propositions de l'entreprise pour obtenir un accord en 2008 gagnant pour les salariés.



Le calendrier CFDT

Négociation annuelle obligatoire: **13 mars**

Avis du conseil CFDT Carrefour: **14 mars**

Consultation des salariés par la CFDT : **14 au au 20 mars**

Paritaire encadrement: **20 mars**

Action nationale lancée par les fédérations CFDT et CGT: **21-22-24 mars (au choix et sous réserve)**

Consultation des délégués syndicaux CFDT: **25 mars**

Avis de la fédération CFDT: **26 mars**

Décision CFDT: **26 mars Signature ou action**

Plate forme revendicative CFDT Mobilisons nous !

Résumé des revendications CFDT

Une augmentation de l'ensemble des rémunérations

La revalorisation des contrats à temps partiel

L'humanisation des rapports sociaux

La révision de la classification des emplois

La reconnaissance de l'expérience

L'abandon du système de modulation

L'amélioration de nos conditions de travail

La sécurisation de nos emplois

Le respect des décisions de justice ou administratifs

Une véritable dialogue social

De toujours la CFDT propose une plate forme revendicative intégrant nos demandes d'amélioration des accords Carrefour.

Cette plate forme est actualisée chaque année afin de tenir compte des améliorations obtenues, des modifications apportées au code du travail et des évolutions de la société.

Cette plate forme est l'expression de la CFDT. Elle est le fil conducteur de nos actions tout au long de l'année.

Elle se veut réaliste et sans démagogie.

Nos demandes sont expliquées, motivées régulièrement dans notre journal l'hyper.

Nous voulons partager les richesses produites par l'entreprise: une part pour les salariés, une part pour les actionnaires, une part pour l'entreprise.

Les négociateurs CFDT le 13 mars 2008



Serge Corfa	DSG	France
Sylvain Macé	Chartres	Centre
Thierry Babot	Mérignac	Sud-Ouest
M. Claude Gratigny	Gruchet le Valasse	Normandie
Pascal Piquet	Chalons en Champagne	Nord-Est
Bouzekri Nasséra	Créteil	Ile de France
Catherine Adam	Mt St Aignan	Normandie
Patricia Dupré	Nice TNL	Sud
Viviane Dicharry	Anglet	Sud-Ouest
Bardy Frédéric	Chamnod	Rhône-Alpes

La reconnaissance des salariés passe par un niveau de salaire suffisant

Rémunérations

Augmentation des salaires au 1er janvier de chaque année et en une seule fois.

Tout au long de l'année aucun niveau ne doit être en dessous du Smic (hors forfait pause) et des minimas de la branche.

Les écarts de salaire entre les niveaux doivent être augmentés par une augmentation différenciée

Pour 2008 une augmentation de 7% se répartissant en une augmentation de 3% des salaires minima de la grille et des salaires réels à laquelle s'ajoutera une somme fixe de 50 euros pour les salariés gagnant moins de 25.000 euros brut par an.

□ Les plus

L'augmentation réelle du pouvoir d'achat passe par toutes les possibilités que permet la loi et les accords d'entreprise

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

Extension et revalorisation du **titre restaurant** à tous les magasins.

Mise en place des **chèques vacances** et des avantages qui y sont liés.

Mise en place du **chèque transport** et prise en charge des frais de parking dans les magasins où le stationnement est payant.

Mise en place d'un **accord d'intéressement** pour les années 2008-2009-2010.

Versement d'une **prime exceptionnelle** de 250 euros sous forme d'un **supplément d'intéressement**.

Revalorisation du **niveau IIIv** de la grille (niveau d'embauche des nouveaux vendeurs produits et services),.

Augmentation de l'**indemnisation des astreintes**.

Améliorations du **13ème mois** et de la

prime de vacances. Révision du calcul de certains avantages sociaux (primes, astreintes, jours fériés, paiement sur la base de 1/5^{ème}, carence sur la prime). En cas d'absence dans le 1er semestre pas d'incidence sur la prime de vacances.

Mise en place d'une **prime de "salissure"** pour le nettoyage des tenues.

Mise en place d'une **prime dite de travaux** en cas de rénovation importante dans les établissements.

Mise en place d'une **prime "médaille du travail et Ania"**.

□ Temps partiel

Revalorisation des heures travaillées des salariés à temps partiels non choisis.

Une polyactivité reconnue et permettant un emploi à temps plein.

Une augmentation régulière et programmée de leur contrat de travail.

Les salariés doivent bénéficier d'une augmentation régulière et programmée de leur contrat de travail.

En fin de carrière aucun salarié ne doit être à temps partiel non choisi.

□ Evolution de carrière

Avec la perte de la prime d'ancienneté et de la prime de la médaille du travail aucune évolution de salaire, hors les augmentations négociées annuellement, n'est possible pour un salarié Carrefour. Les différences de salaire d'un niveau à un autre sont minimales.

Nous voulons une véritable **évolution salariale** s'appuyant sur les filières, la formation, les classifications, l'ancienneté.

Extension du **niveau C** à tous les salariés

En fin de carrière aucun salarié ne doit être au niveau IB, ni à temps partiel non choisi.



Social

❑ Humanisation des rapports sociaux

Pour la CFDT le management est le problème numéro un avec les rémunérations.

Les rapports sociaux et humains dans les établissements ne cessent de se détériorer. Tous les salariés des entreprises absorbées (Euro-marché, Promodès, Hyparlo...) font une comparaison négative du management Carrefour.

Nous demandons qu'une réflexion s'engage pour trouver rapidement un type de management qui respecte les salariés de l'entreprise.

❑ Accords et Statut unique

Un seul accord d'entreprise pour les salariés de toutes les sociétés hypermarchés.

Intégration aux accords Carrefour des sociétés nouvellement intégrés (Montélimar, Hyparlo et Sofodis)

Alignement des accords Carrefour sur les points plus favorable de l'accord de la société Hyparlo et vice-versa.

Nous demandons la reconduction définitive de tous les accords provisoires.

❑ Formation

La formation doit permettre aux salariés d'évoluer dans l'entreprise et d'être reconnus par la validation de leurs acquis.

Véritable "formation qualifiante" et "formation métier".

Création d'un passeport formation pour les salariés

Mise en place des contrats de qualification professionnel (CQP) créés par la branche.

❑ Emplois

De nombreuses demandes des salariés sont dues au sous-effectif chronique.

Les emplois vacants ou créés, les possibilités de contrat à temps complet ou à durée indéterminée doivent être proposés en priorité aux salariés du magasins, des hypermarchés, du groupe (bourse de l'emploi) puis seulement à l'extérieur via l'ANPE.

Les postes à temps complet libres ou créés devront en réservés aux salariés à temps partiel. Chaque refus doit être motivé par écrit.

Les mutations volontaires inter magasins et inter format doivent être facilités par la mise en place d'une procédure rapide et simple de mutation entre magasin mais aussi filiales.



Carrefour doit négocier avec les syndicats un code de conduite social pour les intervenants extérieurs ou de services sous-traités (marchandisers, sécurité, livraisons, entrepôts, propreté...)

Le recours au travail intérimaire doit être limité à des situations précises.

Les salariés sous contrats de professionnalisation et les stagiaires écoles qui fréquentent l'entreprise doivent bénéficier de l'octroi d'un "plus Carrefour".

❑ Métiers et classifications

Les salariés doivent pouvoir progresser dans l'entreprise notamment en activant les filières métiers, en révisant des classifications en respectant l'égalité professionnelle Hommes et Femmes.

Réduction de la période d'accueil pour passer du niveau A au niveau B.

Extension du niveau C à toutes les classifications et métiers

Revalorisation de certaines classification et création pour les nouveaux métiers.

Reconnaissance des certifications du personnel de sécurité

Prise en compte de la pénibilité du travail dans la classification et la rémunération des salariés.

Reconnaissance de la polyvalence et la polyaptitude. Les équipes polyvalentes doivent bénéficier d'une classification spécifique.

Une commission pérenne doit être mise en place pour suivre certains métiers spécifiques tels les vendeurs produits, services, les salariés SAV, la sécurité, l'entretien...

❑ Conditions de travail

La compression des frais généraux et des investissements est devenue telle qu'aujourd'hui les salariés manquent du minimum pour exercer leurs fonctions.

Reprise des investissements pour améliorer les conditions de travail.

Les projets Mercure et consort doivent donner lieu à concertation avec les représentants du personnel.

Les salariés sont confrontés chaque jour à l'insécurité et aux in-

civilités avec ses conséquences.

Des moyens négociés doivent être mis en oeuvre pour prévenir les risques et aider les salariés qui y sont confrontés (formation...).

Mise en place d'un code de conduite social pour éviter les abus dont la surveillance du personnel.

Les magasins doivent fermer leurs portes à 21 heures dans les zones difficiles.

Dans le cadre de travaux d'agrandissement ou de rénovation nous demandons que soit mis en place localement des dispositions de suivie.

Mise en place d'une politique d'aide aux fumeurs par l'entreprise.



□ Temps de travail

Les horaires doivent être précisés avec un délai d'au moins 6 semaines.

En début de semaine les horaires de la semaine précédente sont contrôlés, signés et remis à l'employé.

Attribution d'un nombre minimum annuel de samedi de repos. Réelle possibilité d'organiser le travail sur 4 jours.

Limitation du travail de nuit, des nocturnes et des astreintes, du travail sur 6 jours.

La coupure entre deux temps de travail doit être réduite et ne doit pas excéder deux heures. L'amplitude horaire doit être diminuée.

Pour le travail des jours fériés, il sera fait appel à du personnel volontaire. Le paiement se fera dans les mêmes conditions que le travail

dominical.

Prise en charge par Carrefour de la journée de solidarité.

Pour 2008 nous demandons la compensation du 1er mai tombant le jour de l'ascension.

Régulation des horaires d'ouverture et de fermeture les jours fériés et les dimanches. Uniformisation des fermetures d'établissement les veilles de fêtes à 18 h

Nous demandons l'abandon de l'accord de modulation. Les heures supplémentaires indispensables seront, au choix du salarié, payées avec majoration ou récupérées par un repos compensateur majoré.

Le compte épargne temps doit être réactualisé et accompagné d'un abondement.

Possibilités d'absence pour passage d'examens (particulièrement pour les étudiants).

Prise en compte de la reconstitution des familles (remariage d'un ascendant, décès de l'enfant d'un des partenaires...) pour les absences diverses.

□ Temps partiel

Répartition de l'horaire sur 4 jours fixes pour les semaines de moins de 30 heures.

Une journée de travail doit être au minimum de 4 heures. Les journées inférieures à 6 heures ne comporteront pas de coupure. Les journées supérieures à 6 heures comporteront au maximum et si nécessaire une seule coupure d'une

heure.

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

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

□ Congés divers

La planification des congés doit être revue et formalisée par la remise d'un formulaire national co-signé par le responsable et le salarié. La période des congés est jusqu'au 31 mai.

Les congés payés doivent être calculées et posées par année civile.

Nous demandons que le congé d'ancienneté supplémentaire soit porté à 1 jour après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Elargissement à tous du droit de prise de congés en période scolaire.

Reconnaissance du droit aux congés d'hiver pendant les périodes scolaires.

Possibilités de congé sans solde personnalisé.

Possibilité pour les salariés d'obtenir des autorisations d'absences sans perte de salaire et récupérables dans des limites à définir.



❑ Social



Une assistance sociale doit répondre aux demandes d'informations et d'aide exprimées par de nombreux salariés.

Augmentation du fond de solidarité et modification des règles.

Mise en place de crèche et de halte garderie dans les établissements.

1 heure payée pour la rentrée scolaire des jeunes enfants.

Une véritable volonté de conserver et maintenir à son poste de travail le personnel victime d'un handicap ou de problèmes de santé

Complément de salaire dans le cadre d'un congé de présence parentale et du congé paternité de l'allocation servie par les CAF

❑ Santé

Aucune augmentation des cotisations mutuelle et prévoyance salarié, aucune baisse des prestations en 2008

Mise en concurrence des prestataires de la prévoyance pour choisir le mieux disant.

Aucune fiches de paye doit être

en "négatif". Avance des prestations IJSS et APGIS pour les long arrêts maladie.

Remise au salarié d'un récapitulatif des remboursements.

Amélioration du maintien de salaire en cas de maladie et accident de trajet ou de travail

Pas d'abattement sur le nombre de jours de congés en cas d'absence pour maladie. Les congés non pris sont soit payés soit leur prise retardée.

Pas de réduction du repos supplémentaire pendant toute la durée de la période de complément de salaire.

Pour le calcul du délai de carence prise en compte des arrêts maladie sur les 6 derniers mois au lieu de 12 mois

Possibilité de cumul des jours pour enfants malades hors hospitalisation au choix du salarié.

❑ Diversité

L'entreprise doit mettre en place un accord pour réduire les inégalités et faciliter la diversité dans l'entreprise:

Egalité professionnelle hommes et femmes, prise en compte du fait d'être mère, mixité des emplois, le travail à temps partiel, l'intégration, l'embauche...

❑ Séniors/Retraite

Avec l'âge la pénibilité du travail se fait de plus en plus ressentir. Les seniors doivent pouvoir vivre "une deuxième carrière" dans l'entreprise.

Les indemnités de départ en retraite employés seront plafonnées et fixés au même niveau que celles des cadres.

Mise en place d'un comité de pilotage retraite/Séniors pour une meilleure information.

Possibilité de cotiser volontairement en cas de congé parental ou de contrat à temps partiel.

Les tuteurs doivent être choisis prioritairement parmi le personnel seniors. Ils doivent bénéficier d'un statut récompensant et facilitant leurs actions de tutorat.

L'emploi après 60 ans qui touche principalement les femmes, doit être pris en compte

❑ Encadrement

La CFDT défend les conditions de travail et de rémunération de l'encadrement lors de la NAO spécifique à l'encadrement. Ces demandes font l'objet d'une plate forme distinct: salaires, primes, classifications, conditions de travail

Vous êtes d'accord avec ces demandes, soutenez vos délégués CFDT

Je désire qu'un militant CFDT me contacte pour discuter des propositions que fait la CFDT.

Nom, prénoms

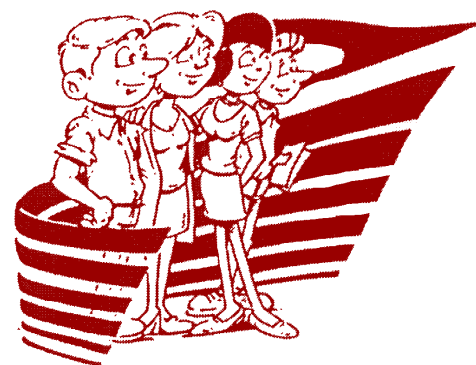
Adresse
complète

Téléphone

Magasin de

Poste

CFDT CARREFOUR





« J'ai signé mon contrat avec un grand groupe, pas avec un indépendant », Philippe adjoint chef du magasin ED de Chilly Mazarin... en grève depuis 2 semaines.

La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !