

L'Hyper !

N°268/08

9 avril 2008

26 pages



**La CFDT signe
les NAO 2008**

▼ Ouverture

Sommaire et indices **page 02**

Le courage de signer **page 03**

▼ Négociations 2008

Consultation du personnel **page 04**

Consultation des employés **page 05**

La suite des négociations **page 06**

Négociations à venir **page 07**

▼ Actions

CFDT Carrefour en action **page 08**

Argumentaire du 3 mars **page 10**

▼ Commentaires de la DRH Carrefour

Argumentaire du 31 mars **page 11**

▼ Revue de presse

Polyactivités on en parle **page 13**

Salaire et polyactivités **page 15**

▼ Temps complet choisi

Messages clefs de la direction **page 16**

▼ Temps partiel

Ce que dit l'accord **page 17**

Accord et justice **page 20**

▼ Vendeurs produits et services

La CFDT interpelle la direction **page 21**

Participation **page 22**

▼ Emploi

Une carrière formidable **page 23**

▼ Action en justice

Harcèlement moral **page 24**

▼ Développement

Bienvenue chez nous ! **page 25**

Inflation 2,8% ou 12,1%

Les Français ressentent en moyenne une inflation de 12,1% sur un an selon un sondage

Les Français ressentent en moyenne que l'inflation a été de 12,1% sur les 12 derniers mois, et 60% disent qu'ils vont dépenser moins à cause de la hausse des prix, selon un sondage Ifop.

16% des Français pensent que la hausse des prix sur les 12 derniers mois a été supérieure à 20%, 11% disent qu'elle s'est située entre 10% et 20%, et 15% entre 5% et 10%.

Les Français se répartissent à moitié entre ceux qui perçoivent une inflation supérieure à 4% et ceux qui estiment qu'elle a été inférieure à ce chiffre.

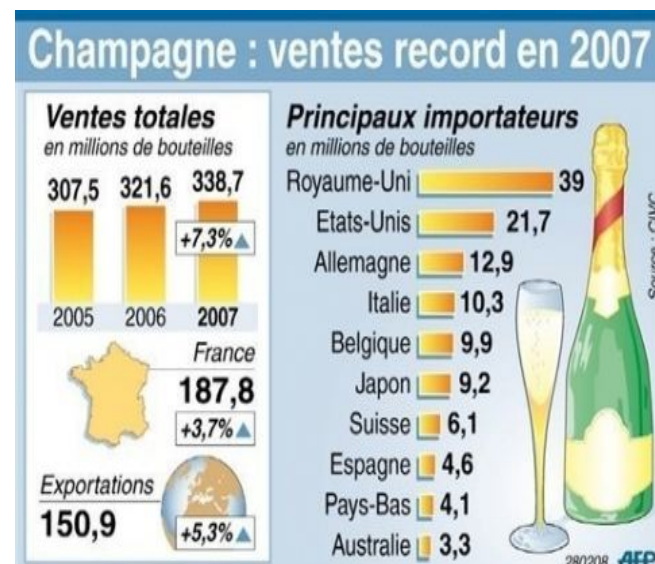
Selon l'Insee, l'inflation a atteint en février 2,8% en glissement annuel.

94% des personnes interrogées estiment que la hausse va se poursuivre sur les 12 prochains mois.

61% disent avoir l'intention de "dépenser moins", une tendance plus marquée "au sein des catégories populaires et parmi les personnes âgées de plus de 50 ans", relève l'étude.

"Les Français pointent clairement les produits alimentaires, l'immobilier, l'essence et les loisirs comme les biens ou produits les plus soumis à la hausse des prix", précise l'institut.

"La perception d'une stabilité est au contraire à l'oeuvre s'agissant des vêtements, des biens d'équipement ménagers et des produits culturels. Les produits de haute technologie apparaissent comme les seuls biens pour lesquels on ressent une baisse des prix".



Le courage de signer !



Paroles militantes

Je tenais à te dire que malgré les critiques qui peuvent pleuvoir sur la signature de l'accord chez nous elle était attendue par nos hôtes de caisse pour les 35h et pour la baisse de la modulation, seule l'augmentation reste assez faible. A mon avis les critiques sont peu justifiable..

Sylvia

Je suis très contente de la signature des accords, il va permettre peut être à certaines assistantes de caisses de lever la tête.

Sophie

En tant que Délégué Syndical je ne retrouve pas beaucoup de points demandés par la CFDT, mais comment pourrions nous passer à côté de la possibilité donnée aux caissières (et ouvert demain à tous les autres salariés des autres rayons) de passer à 35 H si elles le désirent ???

J'allais oublier aussi une de ces valeurs qui m'a fait adhérer à la CFDT et que certains ont tendance à perdre de vue, elle s'appelle SOLIDARITE...

Christophe

Nous étions favorable à la signature surtout par solidarité pour les temps partiel mais également pour ne pas laisser le champs libre aux "profiteurs".

Dominique

Les employés ne sont pas contre l'accord dans le sens où il y a possibilité pour les temps partiels en caisses de faire un avenant à 35 heures.

Pour l'augmentation de salaire, ils s'attendaient à moins.

Annie



Quand j'ai rejoint la CFDT en 1999, j'ai tout de suite compris que j'étais dans le bon syndicat vu l'ouverture dans les réunions, accepter la différence de l'autre.

Mais qui n'a pas critiqué la position des nationaux quand ils proposent de signer, moi je l'ai fait... Tellement facile de critiquer,

Après 9 ans de pratique de délégué syndical, j'ai reçu des menaces, fait des grèves, et une guerre...

Aujourd'hui on constate que les gens préfère parler qu'agir...

Tout le monde sait que les caissières ont les salaires les plus bas dans tout les magasins de France. Voir arriver une caissière en pleurant le matin parce que la veille elle vient de recevoir un courrier de l'huissier pour non paiement de loyer, un cas isolé? Non, beaucoup sont en surendettement.

Nous CFDT de Carrefour Le Merlan nous crions fort POUR la signature de l'accord qui va permettre à beaucoup de salariés de passer à plein temps.

5% d'augmentation de salaire tous on le voulait quelque soit l'étiquette syndicale. Mais 5% d'augmentation cela aurait-il changé de manière significative notre vie, 5% aurait il amélioré notre pouvoir d'achat ? Il est vraiment temps de se réveiller.

Quand on voit les derniers accords proposés par la direction depuis ces 5 dernières années, vraiment on a envie de quitter la société.

Hier je faisais grève pour les vendeurs, avant hier pour Marseille Grand littoral, y a deux mois pour Port de Bouc, réveillez vous, le plein temps c'est bon...

Je n'ai entendu personne dire, "travailler moins pour gagner plus". Le plein temps c'est bon, il est vraiment temps de se réveiller c'est urgent.

Visiblement ils sont aveugles au parlement, ils ne perçoivent pas la détresse des pauvre gens qui voudrait se nourrir et se loger décemment tout de suite et maintenant, MAIS NOUS ON LE SAIT!

Comment peut on l'ignorer, le plein temps c'est bon quand on part en congés, et quand on ouvre sa fiche paie.

J'imagine la scène, un délégué va informer une caissière à 30 heures "non la CFDT n'a pas signé l'accord pas assez d'augmentation", faut vraiment avoir le courage d'aller dire au plus démunis "tu ne pourras pas avoir un plein temps !"

Après si exprimer ses convictions et ses idées et que derrière on s'entend dire qu'on se fait acheter ou qu'on touche un chèque ou boit du champagne avec le patron... on s'en fout, réveillez vous le plein temps c'est bon.

Thierry est délégué syndical CFDT à Carrefour Marseille Le Merlan

Consultation du personnel et des délégués syndicaux CFDT

La démocratie un exercice difficile mais nécessaire.

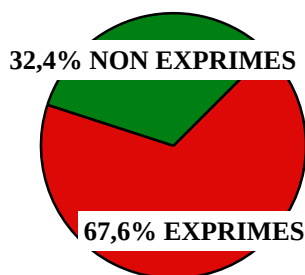
Le vote, pour la signature, recueille 63,8% de suffrages favorables.

La CFDT signe les accords 2008.

Dans le même temps elle se mobilise pour continuer l'amélioration sociale du statut des salariés Carrefour.

Prochains rendez vous l'accord d'intéressement et une distribution d'action.

VOTES NAO 2008



Seule organisation syndicale à avoir cette démarche, la CFDT, avant de prendre des décisions importantes, consulte les salariés.

La démarche est difficile et beaucoup de salariés n'expriment pas leur opinion. Néanmoins cette consultation permet aux délégués CFDT d'aller à la rencontre des salariés pour leur expliquer les propositions de la direction et débattre avec eux.

Pour la CFDT cette opinion pour être valable doit engager les intéressés. Il est donc demandé de répondre à deux questions :

- 1) Etes vous pour ou contre la signature de l'accord 2008
- 2) Si non êtes vous d'accord pour participer à des actions syndicales, dont la grève, pour obtenir des améliorations plus importantes que celles que prévoit cet accord.

Les sections devez faire connaître 3 avis:

- 1) l'avis des salariés,
- 2) l'avis des salariés syndiqués à la CFDT
- 3) l'avis de la section CFDT en fonction des avis précédents et des discussions en assemblée générale.

Un exemple: consultation des salariés 155 réponses sur 445 employés (34%) (Aux élections 2006 cette section a recueillie 202 voix) Pour la signature 88 (57%), Contre 67 (43%)

Les sections ont regretté le manque de réponse du personnel mais certaines sections ont obtenu l'avis de 70% des em-

Consultations des salariés par la CFDT

La CFDT a obtenu 7157 réponses 26% de l'effectif consulté

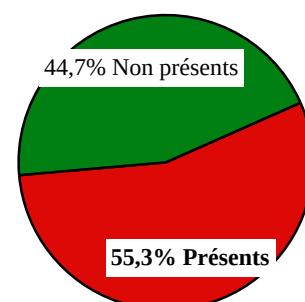
Une participation trop basse pour une consultation démocratique

ployés de leur magasin.

Les sections se sont félicités que la majorité des directeurs n'ont fait aucune entrave à cette consultation.

Pour diverses raisons **33 sections** n'ont pas consulté les salariés. Un raté que nous regrettons. **69 sections CFDT ont participé à cette consultation.**

Présences réunions DS 25 mars 2008



Avis des délégués syndicaux CFDT

Mardi 25 mars 2006 à Evry, les représentants des sections CFDT se sont réunis pour décider de leur position pour ou contre la signature des accords 2008.

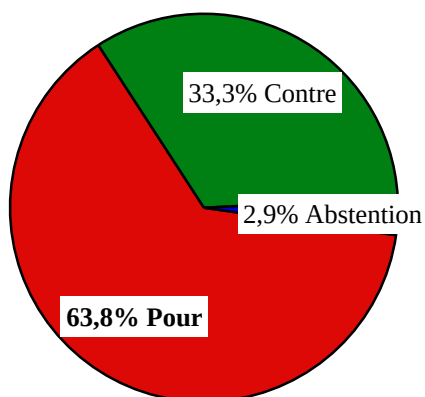
57 sections étaient présentes, 12 sections étaient excusées et ont fait connaître leur avis par e mail, 34 sections étaient absentes.

Après un point sur

- le bilan des négociations dans les autres sociétés
- le déroulement des NAO 2008, la position des autres organisations syndicales

- explications et conséquences des points de l'accord 2008.
- les négociations en cours et celles à venir
- Après les négociations 2008, l'action continue !

VOTES NAO 2008 avec VPC



Résultats des consultations des sections

Avis des 57 sections présentes

57 sections présentes se sont exprimées soit 55,33% des sections CFDT Carrefour concernées

19 contre la signature 33,3% , 37 pour la signature 64,9%, 1 abstention soit 1,8%

Avis des 69 sections CFDT qui se sont exprimées

Si on ajoute aux sections présentes les votes des sections qui ont voté par correspondance (VPC)

69 sections se sont exprimées soit 66,99% des sections CFDT Carrefour concernées

23 contre la signature 33,3%, 44 pour la signature 63,8%, 2 abstentions soit 2,9%

Les salariés empochent les résultats de leurs actions ... et relancent les dè

En faisant ces propositions la direction s'est certainement souvenue des mouvements de grève et les actions vers les clients que la CFDT a déclenché au cours de l'année 2007/2008 et du nombre important de manifestants.



Sylvain Macé DSC Carrefour, Serge Corfa DSN hypers, Thierry Babot DSC Sogara

La CFDT signe l'accord proposé principalement pour que les salariés à temps partiel puissent aujourd'hui sortir de la précarité.

Mais cette signature "solidaire" ne doit pas occulter nos points de désaccord.

La CFDT est avec les salariés les plus précaires et c'est avec la même volonté que nous souhaitons attirer votre attention sur un point important: l'intégration du forfait pause pour le calcul du salaire minimum.

Pour la CFDT, cet accord est indéniablement intéressant pour les temps partiel. C'est d'ailleurs ce point qui emporte la décision des sections CFDT.

Trop de temps partiel attendent la possibilité de passer à temps complet pour qu'on rate ce rendez-vous.

C'est un véritable tournant dans la politique de l'entreprise. Tournant

qu'il faudra accompagner dans les magasins pour qu'il ne soit pas détourné de son objectif "des salariés à temps partiel choisi chez Carrefour" et qu'il soit rapidement étendu à tous les temps partiels. Signataire de cet accord la CFDT saura faire entendre sa voix.

La modulation enfin bouge.

Passer d'une modulation de +/- 6 heures à 3 heures est une avancée non négligeable. Elle permet de déclencher plus tôt le seuil des heures supplémentaires et dès décembre de se faire payer avec une majoration de 25% les heures positifs dans le compte.

En ce qui concerne les hausses de rémunération la proposition de la direction manque d'ambition.

Ceci se ressent dans l'appréciation des salariés. La demande CFDT d'une prime de 250 euros, non reprise par les autres organisations où/et une augmentation dès le 1er janvier aurait permis de clore les comptes.

Ce n'est pas le cas néanmoins, la tendance à la baisse qu'imposait pendant plusieurs années la direction sur les augmentations de salaires semble remise en cause.

La DRH Hypermarchés propose l'augmentation la plus importante de tout le groupe et à ce jour des sociétés de distribution. Mais le niveau IB reste pour la CFDT à un seuil trop bas, nous avons su obtenir un coup de pouce en 2007 mais les réticences de certains ont blo-

qués ce processus.

Si cette augmentation est la plus forte constatée depuis plusieurs années la flambée des prix que nous observons depuis novembre 2007 risque, si elle persiste, de ne pas garantir notre pouvoir d'achat. L'augmentation du smic attendue en mai et juillet risque d'augmenter le nombre de salariés proche du smic chez Carrefour.

Aussi la CFDT a décidé de surveiller ces évolution et les sections CFDT se sont engagées à agir si la direction ne prend pas en compte les évolutions prochaines.

La CFDT a proposé 4 pages de revendications. Elle ne retrouve pas toutes ses priorités mais tous les points proposés par la direction, sont dans notre plateforme revendicative.

Grâce aux derniers mouvements, nous abordons les prochaines négociations sur l'intéressement, les classifications, l'égalité professionnelles hommes et femmes, la diversité, les seniors avec un rapport social positif.

A la direction de nous entendre et la paix sociale sera acquise. Dans le cas contraire nous avons su montrer notre détermination nous serons le faire de nouveau.

Signatures

L'accord a été signé le vendredi 28 mars par CFDT, FO, CFTC, CAT soit une représentativité de 80% des voix recueillies aux dernières élections.

L'accord encadrement a été signé par CFDT, CFTC, CAT.

Chez Hyparlo l'accord a été signé par CFDT, FO, CFTC.

Lettre à la DRS

Suite à la signature de l'accord du 13 mars 2008 la CFDT écrit à Marie-Hélène Chavigny Directrice des Relations sociales,

Après la prise en compte de la précarité des salariés à temps partiel de nouveaux chantiers nous attend.

L'entreprise doit se pencher sur la situation salariale des salariés au niveau IB qui voient leur salaire mensuel rattrapé chaque année par le smic.

Ce point a fait l'objet d'un courrier de notre part le 17 mars. Vous avez accédé à notre demande et proposé une grille débutant avec un taux horaire hors forfait pause au niveau du smic. Ce litige est donc provisoirement résolu.

Provisoirement car, vous n'êtes pas sans le savoir, le gouvernement vient d'annoncer qu'il envisage d'augmenter le smic au 1er mai. La grille Carrefour hors forfait pause sera donc, de nouveau, pour les niveaux IA/B et IIA en dessous du smic.

Vous avez la possibilité d'éviter que de nouveau ce litige réapparaisse et respecter l'avis du ministère du travail en augmentant les salaires hors forfait pause dès la parution du nouveau taux.

L'entreprise a toujours affirmé qu'elle respectait les lois en vigueur dans les pays où elle entretient une activité il serait bien que la France soit l'exemple de la mise en pratique des valeurs de l'entreprise.

Notre organisation a fait un premier pas dans le dialogue en signant cet accord, elle souhaite dès à présent vous rencontrer afin de mettre fin à ce litige. Nous avons un mois devant nous, mettons le à profit.

Après la prise en compte de la précarité des salariés à temps partiel ce nouveau chantier nous attend. L'entreprise doit se pencher sur la situation salariale des salariés au niveau IB qui voient leur salaire mensuel rattrapé chaque année par le smic.

Suite de ce courrier dans les différents sujets traités dans cet hyper

Nous vous prions de croire, Madame la Directrice des Relations sociales, en l'assurance de nos sentiments distingués.



Un vote solidaire pour les salariés à temps partiel

La CFDT signe l'accord d'entreprise 2008.

La CFDT sera attentive à la progression de l'inflation et du smic. Elle appellera ses sections à des actions si la situation salariale se dégrade dans les prochains mois. Le point sera fait dès le mois de mai.

La CFDT par cette décision a d'abord un geste solidaire pour les centaines de temps partiels qui attendent depuis de longues années à passer à temps complet. La possibilité leur est enfin ouverte.

Calendrier Social

1er semestre 2008

9 avril: Signature NAO 2008 SDNH
 11 avril: Négociation accord harmonisation Hyparlo
 14 avril: Négociation cadre Hyparlo
 15 avril Assemblée générale des actionnaires
 16 avril : Commission Emploi
 18 avril: Négociation protocole électorale SDNH
 21 avril: CCE Carrefour
 22 avril : Néo Intéressement
 23 avril: Négociation accord harmonisation Hyparlo
 24 avril : Commission vendeurs produits et service
 25 avril: Négociation protocole électorale SDNH
 29 avril : Néo Diversité
 30 avril: CCE Carrefour
 7 mai : Néo Intéressement
 14 mai: CCE Hyparlo
 15 mai : Néo Diversité
 15 mai : Commission Mission Handicap
 27 mai : Néo Egalité
 28 mai : Comité emploi et GPEC
 30 mai. CCE Carrefour et Sogara
 3 juin : Comité directeur CICE
 4 juin : Néo Egalité
 18 juin : Néo Classifications
 18 juin : Commission formation
 27 juin: CCE Sogara

2ème semestre 2008

Suite des réunions Classifications
 Début des réunions Seniors et Dépendance
 Néo Accord Droit Syndical et Accord CET
 2 et 3 juillet: Comité de groupe Carrefour France
 10 juillet : Comité emploi et GPEC
 17 septembre : Comité directeur CICE
 17 septembre: Comité emploi et GPEC
 23 et 24 septembre: Conseil de surveillance PEG et PERCO
 28,29 et 30 octobre: CICE comité européen
 25 novembre: Comité emploi et GPEC
3 décembre: Elections des conseils de Prud'hommes
 10 et 11 décembre: Comité de groupe Carrefour France
Rencontres CFDT
 9 au 14 juin: rencontre régionales sections CFDT
 24 et 25 juin Conseil CFDT
 10 et 11 septembre: Conseil CFDT Carrefour
 30 septembre et 1 -2 octobre: Formation élus CFDT Carrefour
 15 et 16 octobre: Conseil CFDT Carrefour
 17 au 21 novembre: rencontre régionales des sections CFDT

Négociations à venir

Extrait du courrier adressé à la DRS

Nous aborderons les négociations et discussions ouvertes par cet accord (intéressement, égalité professionnelles, classifications, diversité, seniors, dépendance), positivement.

Nous négocierons pour que les salariés Carrefour retrouvent leur quart d'heure d'avance sociale* et obtiennent des rémunérations qui garantissent des gains de pouvoir d'achat particulièrement pour les bas salaires.

La CFDT à la volonté de maintenir un dialogue constructif dans l'entreprise en signant des accords, nous espérons que nous trouverons auprès de vous une interlocutrice attentive dans les dossiers à venir.

Etat des lieux

Environ 70 000 salariés oeuvrant dans 191 établissements Carrefour sont concernés par l'accord 2008. 177 hypermarchés, 1 siège, 9 SAV régionaux.

Les magasins des sociétés Hyparlo (12 magasins), SDNH (10 magasins), Sofodis (Avranches et Fougères) Vézère Distribution (Brives), ne sont pas concernés par cet accord. Des négociations sont en cours dans ces sociétés où la CFDT est présente.

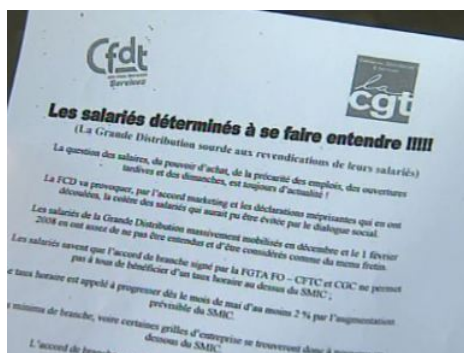
La CFDT est présente dans 103 établissements concernés par cet accord (58%) et touche 40 000 salariés Carrefour.

Sociétés	magasin
Carrefour Hypermarchés	133
Continent 2001	18
Sogara France	13
Carcoop France	6
GML France	4
Perpignan Distribution	1
La Ciotat Distribution	1
Société Riomoise distribution	1
Hyparlo	12
Vézère Distribution (Brives)	1
Sofodis	2
Monaco	1
SDNH	10
Total	203

Des dizaines de réunions pour améliorer la situation des salariés

CFDT Carrefour en action

Depuis la fin d'année 2007 les mouvements de mécontentement se suivent et se ressemblent dans toutes la grande distribution



21 décembre 2007

52 sections CFDT Carrefour en action dont 33 en grève

1er février 2008

89 sections CFDT dans l'action dont 67 en grève ou un débrayage

22 mars 2008

3 sections CFDT et autres dans l'action (Cherbourg, Quimper, Ormesson, Bourges, Berck...)



Promocash Trignac

La grève au Promocash a eu raison du directeur

Les dix-huit salariés de Promocash, implanté à Trignac zone de Savine, n'en peuvent plus. Alors, ils ont décidé le 20 mars de se mettre en grève. Dans la ligne de mire, « des conditions de travail déplorables », dicit Maryvonne Geffroy, déléguée du personnel (CFDT). « Une pression énorme, à la limite du harcèlement ».

Le directeur en question est à la tête du magasin depuis plusieurs années, mais cela fait un an qu'il est dans un système de location-gérance, sous la « tutelle » de Promocash (et donc du groupe Carrefour). « Avant, il était salarié. Mais depuis qu'il est seul à la barre, rien ne va plus », ajoute un autre employé.

Côté direction, la version n'est évidemment pas la même : « J'ai essayé de rendre ce magasin plus compétitif, car il n'a pas le niveau de performance qu'il devrait avoir », explique le directeur Olivier Duhén. « Le personnel n'a pas suivi ».

Pour sortir de ce conflit inédit dans l'entreprise, les salariés demandent clairement « le départ du directeur ».

La CFDT se fait entendre sur le terrain de la négociation comme de l'action

Hier, un responsable régional de Promocash est venu jouer les médiateurs. Des réunions ont eu lieu toute la journée. Finalement, une solution a été trouvée, avec un « départ négocié du directeur ». « L'intervention de Promocash a été décisive », glisse Jean-François Chapeau de la CFDT.

Prodis

Les salariés de Prodis en grève

Les salariés de Prodis, partenaire Carrefour dans la filiale des boissons, ont entamé un mouvement social. Prodis comprend six sites en France : La Chapelle-d'Armentières, Bayeux (Calvados), Doué-la-Fontaine (Anjou), Belleville-sur-Saône (Lyon), Beychac (Bordeaux), Nîmes. Les six sites sont solidaires, et ce sont près de 300 salariés qui font grève au niveau national. Ils revendiquent une augmentation de 3,2% de leur salaire (1,5% leur est proposé), une hausse de leur prime de transport...

Ils dénoncent une politique de profit, la suppression de personnel et toujours plus de quotas de productivité.

Les trois syndicats (FO, FGA-CFDT et CFE-CGC) ont refusé les premiers accords qui devaient être ratifiés demain à Bordeaux.



Employés de l'Oréal, caissières de Carrefour..., la vague de conflits salariaux n'étonne pas le numéro un de la CFDT.

« En un an, l'inflation a quasiment doublé. » Face à la hausse du coût de la vie, François Chérèque note une « vraie demande d'augmentations collectives chez les salariés », à rebours de la tendance des employeurs à accorder des augmentations individuelles. Plus qu'à l'Etat, affirme François Chérèque, c'est aux entreprises de s'engager pour réduire l'emploi précaire et les temps partiels : « Les responsables politiques ont toujours tort en donnant l'impression de pouvoir donner les réponses qu'ils ne peuvent pas donner (...) C'est d'abord dans les entreprises que ce débat doit avoir lieu. »

Picard Surgelés Ex filiale Carrefour

Des débrayages ont perturbé l'activité de plusieurs magasins Picard Surgelés samedi 5 avril, à l'appel de FO, de la CFDT et de la CGT en conflit avec la direction sur les salaires et les conditions de travail.

Picard Surgelés compte au total 720 magasins et 3.800 salariés.

« Picard reste de glace face aux demandes légitimes des salariés », alors que les résultats de l'entreprise sont « en forte progression », estimait la CFDT dans un communiqué vendredi.

« A l'issue de la 5e réunion de négociation, la direction a proposé 3% d'augmentation et une hausse de 3% de la prime de froid que touchent seulement 10% des salariés, mais rien sur les conditions de travail, notamment en magasins où entre 2 et 8 personnes doivent tout faire tourner. »

Match Calais

Une dizaine de salariés de Match Calais, soutenus par des collègues de Champion et d'Auchan, ont débrayé le 6 avril toute la matinée en signe de protestation contre l'ouverture sept jours sur sept du supermarché, imposée par la direction nationale. La CFDT, qui avait appelé à la grève, considère que c'est un "coup de force contre la légalité".

Pouvoirs d'achat de tous les pays...

Tous dans la rue pour le pouvoir d'achat... à Ljubljana.

A l'appel de la Confédération européenne des syndicats (CES), près de 40 000 manifestants sont attendus samedi dans la capitale slovène, en marge du Conseil des ministres des Finances des 27 pays de l'Union européenne.

Cette mobilisation sur les salaires a au moins un mérite : celui de nous faire découvrir que le souci numéro 1 des Français - le pouvoir d'achat - est une préoccupation largement partagée dans l'Union.

En appui de ses revendications, la CES pointe une explosion des inégalités et une forte augmentation des « travailleurs pauvres » (18,9 millions), conséquence, selon elle, « d'un modèle social européen affaibli par le dumping social ». « Il est intolérable,



L'appel était national et concernait le secteur de la grande distribution dans son ensemble, mais une journée de grève ne se décide pas sur un claquement de doigts. A Quimper, les salariés de Carrefour ont répondu présent. Patrick Meyer, délégué syndical CFDT, explique que des journées d'action ont eu lieu ces dernières semaines dans nombre de magasins de la région. Les salariés ont déposé des propositions de grève, 2% d'augmentation du 1er mois et 1,2% au second. « C'est insuffisant par rapport à la conjoncture », dit Michelle Laurent, autre déléguée du personnel CFDT. Notre matériel a augmenté de 30% en un an. Nous sommes obligés de vendre à perte.



ORMESSON. Grogne sur les salaires à Carrefour Pincevent. Samedi, les clients de l'hypermarché Carrefour ont été accueillis par des salariés en grève. Un mouvement national relayé localement par une interprofessionnelle.

« QUATORZE ANS d'ancienneté et un salaire de 900 €, le montant est entouré en rouge sur une fiche de paie agrandie, bien visible sur la petite table installée devant l'entrée du magasin Carrefour Pincevent à Ormesson. Samedi, les clients de l'hypermarché ont été accueillis par des salariés en grève, une centaine de personnes au fil de la journée. Un mouvement national, relayé localement par une interprofessionnelle CGT, CFDT et CFTC pour réclamer « des salaires décents ».



Bourges. « Nous nous battons pour notre pouvoir d'achat, mais aussi pour de meilleures conditions de travail. » Samedi, toute la journée, un piquet de grève. On a touché les clients de Carrefour, alors que des négociations nationales sont en cours. A Bourges, l'interprofessionnelle CGT et FO dénonce la stagnation des salaires, le manque de personnel et le manque de matériel.



scandaleux, de voir que la part des salaires a fondu de plus de 3 % dans les revenus nationaux en douze ans», déclare à Libération John Monks, le patron de la CES

Berck

Les salariés de l'hypermarché Carrefour ont revendiqué une augmentation salariale

Les salariés et représentants syndicaux ont manifesté le 22 mars dans la galerie de Carrefour. Toute la journée de samedi, à Berck comme partout en France, les employés syndiqués CGT et CFDT de la grande surface Carrefour ont manifesté à l'appel de leurs instances nationales.



Match Calais

Messages clés et principaux statements

Peut être l'ignorez vous mais nos dirigeants ne laissent rien au hasard, ainsi les messages que Carrefour désirent passer dans l'opinion ou parmi les employés sont rédigés par des spécialistes de la communication. Voici un extrait du message officiel du 3 mars sur le climat social. Vous l'avez retrouvé dans la presse.

1. Nous n'avons pas attendu les grèves du 1er février dernier pour prendre le sujet « social » au sérieux et entamer une réflexion.

2. Concernant **les salaires**, et plus précisément, ceux de nos caissières, beaucoup de choses erronées ont été dites ou écrites ces dernières semaines.

Pour être très concret, une caissière travaillant à temps plein dans un de nos hypermarchés depuis 6 mois, gagne **18 300 € fixes par an**, ce qui représente **1524 € moyens par mois**. Il faut ajouter à cela l'intéressement et la participation, près de 1200 euros cette année, soit en tout, **27% de plus que le SMIC**.

3 J'ai également demandé à la Direction des Ressources Humaines du Groupe de travailler à la mise en **œuvre d'un plan d'actionnariat salarié mondial** dans les prochains mois. Ce plan permettra à tous les salariés du Groupe de pouvoir bénéficier de la création de valeur générée par l'entreprise.

4. **Carrefour s'engage d'autre part dans la lutte contre la précarité**. Nous en faisons une priorité : **plus de 90% des salariés de nos hypermarchés sont en CDI, et plus de 70% travaillent à temps complet**. Sur le sujet du temps partiel, il faut savoir que dans nos hypermarchés, la base horaire contractuelle des salariés à temps partiel est de 30h (payées 31h50) depuis déjà plusieurs années. A titre de comparaison, la moyenne de la profession se situe à 25h.

5. Mais je veux aller plus loin, en invitant nos partenaires sociaux à travailler au développement de la polyactivité. **Grâce à la polyactivité, nous pouvons offrir un temps complet à tous nos salariés qui le souhaitent d'ici mi 2009 dans nos hypermarchés**. Pour les autres enseignes du Groupe, nous proposons de travailler dès maintenant avec les partenaires sociaux dans la même logique, pour le développement rapide des emplois à temps complet.



L'argumentaire du 31 mars 2008

Vous trouverez ici un extrait de l'argumentaire développé par la direction devant la presse.

Questions-réponses

Vous avez été fortement touchés par les derniers mouvements sociaux, existe-t-il un dialogue social au sein de l'entreprise?

Absolument, les accords d'entreprise que nous venons de signer fin mars 2008 avec 4 de nos organisations syndicales, qui représentent plus de 80% de nos employés, illustrent parfaitement le dialogue social existant avec nos partenaires sociaux et la volonté d'avancer avec eux de façon concertée. Comme chaque année, les négociations ont démarré mi janvier et viennent de se conclure par un nouvel accord d'entreprise.

Comment expliquez-vous le mécontentement des salariés sur le pouvoir d'achat?

La question du pouvoir d'achat a été très présente dans les élections présidentielles de 2007 et est restée un thème fort de la communication gouvernementale depuis. Elle est légitime, avec notamment une augmentation du coût des matières premières, de l'énergie et de l'immobilier. Un accord de branche entre la FCD et les principales organisations syndicales a été signé le 13 février dernier, portant sur les salaires minimaux. Nous venons de signer un accord d'entreprise avec nos partenaires sociaux, ce qui illustre bien le dialogue social au sein de l'entreprise: en 2008, Carrefour va augmenter les salaires de ses employés de 3,2% sur l'année.

Les organisations syndicales reprochent aux enseignes des salaires trop bas.

Les salariés des hypermarchés Carrefour perçoivent un salaire sur 13,5 mois complété de l'intéressement, de la participation, de primes individuelles. A titre d'exemple, une hôtesse de caisse ayant 6 mois d'ancienneté sur la base de 35 heures travaillées par semaine perçoit un salaire supérieur de 21% au SMIC (18.671 euros par an) et de 30% au dessus du Smic si on intègre la rémunération variable. Les

collaborateurs bénéficient par ailleurs de nombreux avantages, tels que la subrogation en cas de maladie, une mutuelle offrant des taux de remboursement élevés, une remise de 5% sur les achats en magasins, une assurance prévoyance, un compte épargne temps, 6 semaines et demi de congés payés. De plus, nous augmentons chaque année les salaires: Carrefour en 2008 va augmenter les salaires de ces employés de 3,2% en 2008.

Les organisations syndicales ont reproché une trop forte proportion de temps partiels, avec des salaires trop faibles pour se loger décemment

Au sein des hypermarchés Carrefour, je voudrais juste rappeler que les contrats à temps complet représentent 75% des effectifs. Par ailleurs, les salariés à temps partiels bénéficient d'un contrat de travail d'une durée de 30 heures par semaine, largement supérieur à la branche qui se situe en moyenne à 25 heures. Néanmoins, afin d'améliorer le pouvoir d'achat de nos salariés, nous allons généraliser le temps complet choisi en proposant aux hôtesses de caisse actuellement à temps partiel de passer à temps complet, si elles le souhaitent et cela d'ici juin 2009. Nous venons d'entériner ce très beau projet avec nos partenaires sociaux

Les organisations syndicales vous reprochent également de ne rien faire pour l'évolution sociale de vos salariés.

C'est une contre-vérité. La nouvelle mesure sur le temps complet choisi le prouve. De plus, nous créons des emplois, favorisons l'ascension sociale de nos collaborateurs et menons une politique active de formation, qui contribue à la performance collective. Nous donnons une réelle priorité à la formation, à la promotion et à la mobilité interne.

- Chaque année, plus des 213 des effectifs suivent un module de formation. En 2006, nous avons investi 58 millions d'euros dans la formation soit près de 4% de la masse salariale.

- Près de 8 managers sur 10 ont

intégré l'enseigne comme employés et plus de 9 directeurs et responsables de secteurs sont issus de la promotion interne.

- Plus de 47% de nos cadres sont issus de la promotion interne.

Les récentes oppositions portaient aussi sur le travail le dimanche, que pensez-vous des ouvertures dominicales faut-il passer de 5 à 10 dimanches par an?

Les hypermarchés ont la possibilité d'ouvrir dans la limite de 5 dimanches par an, après autorisation du maire ou du préfet. Ces heures travaillées lors de ces ouvertures exceptionnelles s'effectuent elles aussi sur la base du volontariat. Et avec une majoration du salaire horaire brut de 200% et une journée de récupération.

C'est aujourd'hui cette limite de 5 dimanches par an qui est en discussion.

Les entreprises du Commerce et de la Distribution, via la FCD, sont prêtes à ouvrir une discussion avec les syndicats sur ce sujet, en utilisant notamment les conclusions du récent rapport du Conseil Economique et Social.

On a vu lors des récents mouvements sociaux que le débat sur le calcul des temps de pause a été au centre de toutes les attentions, qu'avez-vous fait en ce sens au sein de votre enseigne?

Le débat porte sur le fait d'inclure ou non le forfait payé sur les pauses dans le calcul du taux horaire car selon que l'on inclut ou non ce forfait, le taux horaire payé peut effectivement être inférieur au SMIC. Aujourd'hui, nous rémunérons à hauteur de 5% le temps de pause.

Carrefour a toujours respecté les minima de grille négociés au niveau de la branche et se conformera aux évolutions futures.

Emploi des seniors

Christine Lagarde a annoncé un plan de 600 millions d'euros pour relancer l'emploi des seniors. Que mettez-vous en place au sein de votre enseigne, pour accroître le taux d'emploi des seniors?

Notre politique de recrutement concerne tous les profils, et ce quelque soit l'âge et le niveau d'études. La moyenne d'âge au sein de notre enseigne est de 35 ans.

Cependant, dans le cadre de notre nouvel accord avec l'ANPE signé fin janvier dernier, nous nous sommes fixés comme objectif de faciliter l'accueil des seniors au sein de notre entreprise. Ainsi, l'ANPE s'engage à nous proposer plus de profils seniors sur les années à venir. Nous allons refondre également notre site Internet, pour favoriser son accès auprès des personnes de plus de 50 ans.

Lutte contre les discriminations

À compétence égale, n'embauchez-vous pas davantage un candidat « français » plutôt qu'un candidat issu d'une minorité raciale?

La diversité de nos équipes reflète la diversité de nos clients. Pour mieux les servir, nous sommes ouverts à toutes les candidatures, sans condition de nationalité, de culture... Dans certains magasins, nous avons plus de 48 nationalités, comme par exemple à Auteuil ou à Evry. Carrefour a signé la Charte de la diversité et à ce titre promeut une politique de recrutement sans discrimination.

A un poste de management, une femme a-t-elle les mêmes chances d'évolution qu'un homme. Qu'en est-il du salaire?

Nous avons dans l'entreprise 58% de femmes sur l'ensemble de nos postes dont 24% dans l'encadrement. Nous souhaitons promouvoir

voir les femmes à des postes de chefs de secteur et de direction de magasin. Nous allons d'ailleurs ouvrir prochainement une négociation avec nos partenaires sociaux sur le thème de l'égalité hommes/femmes pour faciliter cette démarche. Tous nos postes sont ouverts à celles et ceux qui ont le goût du commerce et la passion du client. La rémunération est établie sur une grille qui garantit l'égalité pour les hommes et les femmes.

Quelles sont les opportunités chez Carrefour pour des personnes expérimentées? et sans diplôme?

Carrefour recrute et promeut ses collaborateurs sur leurs compétences et leurs performances. Chacun a donc sa chance, diplômé ou non. 30% de nos recrutements concernent des personnes sans diplôme. Un grand nombre de directeurs de magasin ont un diplôme inférieur à Bac+2 et 90% sont issus de la promotion interne.

Commentaires CFDT

Carrefour a la réputation de se regarder le nombril et de ce fait ne pas être très attentif à ce qui se passe autour. On en a souvent payé le prix en matière commerciale.

Il serait bien que nos patrons se posent la question "pourquoi ces grèves, ces actions ?".

La réponse ils l'ont, simplement ils préfèrent, statistiques à la main, démontrer que tout "va bien madame la marquise".

La réponse sur le forfait pause est un modèle d'esquive. Les inspecteurs du travail dressent procès verbaux et Carrefour annonce qu'ils respectent les minimas de la branche renvoyant ainsi la faute à la FCD.

Bon on a du boulot pour convaincre, alors ne perdons pas de temps en vaine polémique !

La polyactivité, on en parle !

Conformément aux souhaits de nos délégués, la CFDT vient de signer l'accord d'entreprise du 13 mars 2008.

Notre organisation syndicale a toujours mis en avant sa volonté de diminuer la précarité dans l'entreprise et de permettre aux salariés à temps partiel de bénéficier de contrat à temps plein. Depuis 1999 nous avons signé tous les accords qui année après année améliorent leur situation.

En 2008 l'entreprise prend un tournant historique puisque chaque temps partiel peut bénéficier d'un contrat à temps plein par le biais de la polyactivité.

Cette possibilité, qui leur est ouverte, nous entendons y participer pour veiller à sa mise en place dans les magasins, son extension à tous et sa pérennité.

La CFDT signe l'accord proposé principalement pour que les salariés à temps partiel puissent aujourd'hui sortir de la précarité.

Extrait du courrier adressé à la direction.



« Si toutes veulent accéder aux 35 heures, on suit »

Alain Souillard. Directeur exécutif des 195 hypers de Carrefour en France.

Curieuse coïncidence non ? Les accords très proches sur le temps de travail choisis chez Auchan, Casino et Carrefour...

L'accord sur le temps complet choisi de Carrefour correspond évidemment à une évolution importante de la société

et, en particulier, au fait que les gens souhaitent gagner plus. Signé par quatre syndicats (FO, CFDT, CFTC, CAT), qui représentent 80 % des salariés, il entre dans le cadre des négociations annuelles obligatoires de février/mars. Il a été précédé, en 2007, par des tests approfondis sur le terrain. Ils ont dégagé une approbation totale des caissières. Elles seules sont concernées aujourd'hui, parce qu'elles représentent la population la plus importante, mais on peut éventuellement étendre l'accord aux autres personnels.

Vos attentes ?

Nous souhaitons un déploiement rapide de la mesure. 10 000 caissières travaillent actuellement sous le régime du temps partiel dans nos hypers. Nous savons qu'il y a environ un tiers d'entre elles qui souhaitent accéder rapidement à plus de temps de travail. Mais nous sommes très ouverts. S'il se trouvait que toutes les caissières voulaient accéder à 35 heures de travail nous n'aurions pas de problème pour les satisfaire. Je précise que, pour les caissières comme pour les autres personnels, il y a aussi une augmentation salariale générale de 3,2 %. Ainsi une caissière ayant six mois d'ancienneté gagne en moyenne annuelle, participation et intéressement compris, 1 664 €, soit 30 % de plus que le Smic. Nous sommes donc loin du non-sujet de la suppression des caissières. Elles sont indispensables. Je ne crois absolument pas à leur disparition

Recueilli par Paul BUREL.

Pour la CFDT, cet accord est indéniablement intéressant pour les temps partiel. C'est d'ailleurs ce point qui emporte la décision de signature des sections CFDT.

Trop de temps partiel attendent la possibilité de passer à temps complet pour qu'on rate ce rendez-vous.

C'est un véritable tournant dans la politique de l'entreprise. Tournant qu'il faudra accompagner dans les magasins pour qu'il ne soit pas détourné de son objectif "des salariés à temps partiel choisis chez Carrefour" et qu'il soit rapidement étendu à tous les temps partiels. Signataire de cet accord la CFDT saura faire entendre sa voix.

Caissières : le temps complet si elles veulent

Après Auchan et Casino, Carrefour. Les grands distributeurs veulent augmenter le temps de travail « choisi » et le pouvoir d'achat. Par peur du gendarme ?

Polyactivité. C'est le mot qui fait recette dans la grande distribution, celle, en tout cas, qu'ont trouvée quelques grands du secteur pour satisfaire leur personnel... et contrer les critiques. Carrefour, à son tour, vient d'annoncer la couleur. Il propose « le temps complet choisi » à l'ensemble des caissières « volontaires » dans les 195 magasins maison.

En clair, les caissières, pardon, les hôtes de caisse, pourront compléter leur horaire en travaillant cinq heures de plus par semaine dans d'autres rayons du magasin. La généralisation du « temps complet choisi » sera proposée progressivement d'ici à la fin du mois de juin 2009. Cerise sur le gâteau, elle s'accompagne d'une augmentation des salaires de 3,2 % en 2008, valable, elle, pour tous les salariés des hypers.

Carrefour emboîte donc le pas à Auchan et Casino. Le grand distributeur ch'ti l'a annoncé il y a plus d'un mois. Fin 2009, chacun de ses 17 000 employés à temps partiel pourra bénéficier d'un contrat à temps plein (sur la base de 35 heures) s'il le désire. En fait, 8 000 salariés sont potentiellement intéressés.

De même, chez Casino on souhaite développer la bi-activité dans les 128 hypers pour lutter contre le temps partiel subi qui toucherait un tiers du personnel. Et la direction annonce vouloir placer désormais la barre de l'embauche à temps partiel à trente heures minimum.

À qui le tour ? Ce qui est sûr, c'est que les grands distributeurs rivalisent d'initiatives pour redorer leur blason. Et pour cause, ils se

retrouvent aujourd'hui sous les feux croisés de la critique. Les syndicats leur ont montré qu'ils pouvaient mobiliser dans un secteur salarial éclaté et, a priori, peu favorable. Les pouvoirs publics, désarmés face au pouvoir d'achat, les montrent du doigt et les menacent. C'est donc bien le moment de remettre en cause le vieux modèle du temps de travail contraint et saucissonné à l'envi. Et les salaires émiettés qui vont avec.

Les salariées : « C'est bien, mais il faut voir les plannings »

« Je demande un temps complet depuis très, très longtemps. » Christelle, 35 ans, est caissière depuis 1992 au Carrefour de Caen. L'hypermarché emploie 300 salariés. Sur les 90 en caisses, une quarantaine en contrats à temps partiel non choisi, à 30 heures par semaine. La possibilité de cinq heures complémentaires doit y être en place d'ici à la fin de l'année. « C'est bien. On est contentes, reprend Christelle. Après, il faut voir quels plannings cela donnera. S'il y a un trou de trois heures entre les activités caisse et magasin, je dirai non. »

Hormis cette interrogation

partagée, ses collègues sont aussi partantes. Embauchée depuis fin 2006, Sandrine, 24 ans, avait, un temps, cherché « une activité complémentaire », à l'extérieur. « Des ménages, livrer les journaux, etc. Mais c'était difficile à concilier avec les horaires en magasin. »

« Financièrement, cela va me faire du bien », confie Christelle. Célibataire, elle gagne 854 € par mois. « Ce salaire sert à payer les factures. Les extras, pour l'instant, c'est avec la prime de vacances ou le 13e mois. Et avec le coût de la vie qui augmente, cela ne s'arrange pas. » Aurélie, 21 ans, rebondit : « On demande tous de l'argent pour avoir un train de vie correct. »

Et que les heures complémentaires soient effectuées en rayon ? « Je ne ferais pas trente-cinq heures en caisse. Trente, ça suffit. J'aime autant bouger, aller voir ailleurs », remarque Aurélie. Pourquoi ? « Caissière, c'est la place la plus difficile », répond une collègue. Mais Christelle avoue : « Trente-cinq heures en caisse, j'aurais pris, ailleurs je prends aussi. »

"Le 10 du mois je suis souvent à sec"

Sandrine salaire 986,15 euros net. Sandrine est déléguée CFTD à Angers Gd Maine.

Liaisons Sociales magazine n°91 d'avril 2008.



AMIENS / Social

Carrefour : la CFDT peu convaincue par les salaires

Les hypermarchés Carrefour annoncent la mise en place généralisée du temps complet choisi pour son personnel de caisse. L'accord salarial annuel comprend également une augmentation généralisée des salaires de 3,2 %.

appel à la grève avec distribution de tracts, fustigeant les conditions de travail des employés à temps partiel, et souhaitant une conséquente augmentation de salaire.

A l'issue des Négociations annuelles obligatoires (NAO) qui se sont tenues sur un plan national, les hypermarchés Carrefour annoncent la mise en place généralisée du temps complet choisi pour son personnel de caisse. « Approuvée par les partenaires sociaux, cette nouvelle mesure a été entérinée le 28 mars 2008 lors de la signature des accords salariaux d'entreprise avec quatre organisations syndicales (FO, CFDT, CFTC, CAT), qui représentent plus de 80 % des salariés de Car-

refour, apprécie-t-on du côté de la direction nationale de l'enseigne. Outre l'extension du temps complet choisi, l'accord salarial annuel comprend une deuxième mesure importante en terme de pouvoir d'achat : une augmentation généralisée des salaires de 3,2 % ».

Le déploiement de cette mesure se fera sur les 195 magasins intégrés de l'enseigne sur un rythme échelonné : 20 magasins avant fin juin 2008, 75 magasins à l'automne 2008, soit 40 % du parc, puis 100 autres magasins au 1^{er} semestre 2009.

Outre ces deux mesures, l'enseigne a fait d'autres pro-

positions acceptées par les organisations syndicales : une modulation du temps de travail réduite à plus ou moins 3 heures, ce qui permet aux salariés de faire des heures supplémentaires ainsi qu'une augmentation du fonds de solidarité à 220.000 € en 2008.

Du côté de la CFDT de Carrefour Amiens et d'un de ses représentants, Pascal Leroux, on est bien moins optimiste que la direction sur ses négociations. « Nous sommes très contents pour les employés à temps partiels, et c'est pour eux que la CFDT a signé ces accords. Mais à Amiens, la situation est différente, car nous avons très

peu de salariés à temps partiels. Maintenant, on ne sait pas quand tout cela va être déployé, et j'ai peur qu'à Amiens on soit les derniers servis. »

En revanche, Pascal Leroux n'est pas satisfait de l'augmentation de salaire de 3,2 %. « Par rapport à d'autres enseignes, qui n'ont eu que 1,1 % ou 2 %, c'est bien pour nous. Mais 2 % au 1^{er} mars puis 1,2 % au 1^{er} octobre, ce n'est pas assez quand on voit la hausse du pouvoir d'achat. Une grève était prévue en avril, elle a été annulée car on attend de connaître l'augmentation du Smic au 1^{er} mai. Si elle ne nous convient pas, on appellera à la grève. »

Jean-Marc Cavé

Nous sommes très contents pour les employés à temps partiel et c'est pour eux que la CFDT a signé ces accords. Mais à Amiens la situation est différente, car nous avons très peu de salariés à temps partiels. Maintenant on ne sait pas quand tout ça va être déployé, et j'ai peur qu'à Amiens on soit les derniers servis"

Pascal Leroux DS CFDT Amiens

Accord sur les salaires et le temps complet choisi des caissières

L'enseigne de grande distribution Carrefour a annoncé mercredi pour ses hypermarchés un accord salarial prévoyant une augmentation générale de 3,2% pour ses employés et un accord sur la généralisation d'ici mi-2009 du "temps complet choisi" pour ses caissières.

Les hypermarchés Carrefour ont été touchés ces dernières semaines par des grèves dans le cadre de mobilisations pour les salaires et les conditions de travail dans la grande distribution.

Les accords salariaux ont été signés vendredi par les syndicats FO, CFDT, CFTC et CAT, qui représentent plus de 80% des salariés, selon un communiqué.

Pour les cadres, est prévue une enveloppe d'augmentations individuelles dans la même fourchette de 3%.

Le "temps complet choisi", pour les caissières volontaires, sera déployé dans les 195 magasins intégrés après avoir été testé depuis septembre 2007 à Venette (Oise) et Mont-Saint-Aignan (Seine-Maritime).

Les caissières à temps partiel - 30 heures chez Carrefour sauf exceptions - vont pouvoir travailler 5 heures de plus par semaine dans les rayons ou d'autres services, ce qui représente un "salaire additionnel de 200 euros par mois", a détaillé auprès de l'AFP Jean-Luc Masset, directeur des ressources humaines de Carrefour.

Entre un tiers et 40% des quelque 9.000 caissières à temps partiel seraient intéressées par la mesure, d'après les estimations de la direction.

"Cela va supprimer les temps partiels subis et réduire les situations de précarité. C'est donc favorable à l'entreprise", a estimé M. Masset.

Les remous sociaux "nous ont peut-être fait accélérer notre mouvement" et "sans doute cela a favorisé les discussions avec les partenaires sociaux", a-t-il ajouté.

L'impact sur les recrutements externes se verra "dans le temps", selon lui, alors que quelque 8.000 embauches en CDI sont programmées pour 2008, soit un chiffre stable.

Le DRH a indiqué que la "polyactivité" des caissières n'était pas liée au développement des caisses automatiques, au nombre de 136 dans seulement 25 magasins, et ce depuis 2006. "Il n'y a pas de nouvelles implantations prévues, la présence du personnel est importante", a-t-il précisé.

En outre, les accords avec les syndicats prévoient à partir du 1er juin que la modulation du temps de travail hebdomadaire pour l'ensemble du personnel soit réduite à plus ou moins trois heures, contre six heures auparavant, pour suivre les pics d'activité.

Le groupe Carrefour compte au total 218 hypermarchés en France.

AFP

Vous trouverez ici un extrait de l'argumentaire développé par la direction devant la presse

Le discours de la direction

Je suis très fier d'annoncer aujourd'hui la mise en place d'une nouvelle mesure qui va permettre à tout notre personnel de caisse volontaire de « travailler plus pour gagner plus » et ainsi d'augmenter son pouvoir d'achat

- Après un test effectué dans deux de nos magasins en 2007, nous allons généraliser la mise en place du temps complet choisi via la polyvalence, dans l'ensemble de nos magasins.

- C'est un grand pas en avant pour nos salariés concernés et que nous faisons en concertation avec nos partenaires sociaux.

- Cette nouvelle mesure a été entérinée le 28 mars 2008 lors de la signature des accords salariaux d'entreprise.

Avant d'étendre ce projet, nous avons pour mis en place des tests en 2007 dans les magasins de Mont Saint Aignan (à côté de Rouen) et de Venette (Oise) sur une période de 6 mois.

Ces deux tests ayant reçu un accueil très favorable de la part des personnes concernées et de la part des partenaires sociaux locaux, la direction des hypermarchés Carrefour France a décidé, en accord avec ses partenaires sociaux, de déployer le temps complet choisi sur l'ensemble de son personnel de caisse, sur la base du volontariat, d'ici la fin juin 2009.

La mise en place de ce nouveau dispositif va contribuer à augmenter le pouvoir d'achat de nos salariés, réduire la précarité de certains, offrir une plus grande équité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise, et permettre de développer l'employabilité de ces salariés, au travers de la découverte d'un nouveau métier.

Le déploiement de cette mesure se fera sur la base du volontariat sur les 195 magasins intégrés de l'enseigne sur un rythme échelonné : 20 magasins d'ici fin juin 2008, 75 magasins à l'automne 2008, soit 40% du parc puis 100 autres magasins au 2ème semestre 2009.

La polyvalence est une démarche gagnante-gagnante:

o **Gagnante pour les hôtesse:** travailler plus pour gagner plus avec un contrat de travail qui passe de 30h à 35h travaillées. Les 5 heures complémentaires effectuées par l'hôtesse de caisse sont effectuées dans un rayon commercial. Un excellent moyen pour les hôtesse pour augmenter leur pouvoir d'achat, avec une rémunération complémentaire de +16%, soit 200 euros par mois, soit près de 2700 euros de plus à l'année. C'est également pour les hôtesse de caisse à temps partiel un excellent moyen de découvrir un autre métier, d'enrichir ses compétences et pourquoi pas, d'évoluer vers de nouveaux postes et nouveaux horizons : cela permet de développer leur employabilité à long terme dans l'entreprise.

o **Gagnant pour le magasin:** un meilleur service aux clients du à un meilleur remplissage des rayons en cours de journée

Messages complémentaires

Avant cette mesure, nous proposons déjà mieux que ce qui se fait généralement dans la branche: nous avons déjà développé des contrats à temps partiel de .30 heures par semaine, alors que la profession se situe à 25 heures par semaine et la branche à 22 heures (NB: Il n'y a pas de contrat à temps partiel inférieur à 30 heures, sauf pour les étudiants ou sur demande expresse du salarié)

Quelques chiffres si besoin

Sur effectif total hypers: 70.8% de temps complet, 29,2% de temps partiel dont 1/3 sont des contrats étudiants

Sur les caisses 50% de contrat à temps partiel, soit 10.000 caissières environ qui pourraient être intéressées par cette mesure (22.000 caissières au plan national)

Avec 29%, nous avons un taux d'employé à temps partiel inférieur au taux du secteur puisque la branche se situe à 37%

Ce que dit l'accord d'entreprise !

Préambule des accords Carrefour que la CFDT a signé en 1999 et n'a pas oublié

"La réduction du temps de travail doit participer à la lutte contre le chômage et la précarité et, par conséquent, se traduire par un engagement de création d'emplois et d'amélioration des conditions de recours à l'utilisation du travail à temps partiel."



Préambule

Depuis les accords d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999, la Direction et les partenaires sociaux ont entamé une démarche de revalorisation des bases horaires contractuelles des salariés à temps partiel et une meilleure organisation du travail grâce à la mise en place des horaires en îlots.

La Direction a rappelé les efforts consentis dans ces domaines à l'occasion de l'analyse du rapport de la situation comparée des hommes et des femmes, ainsi qu'au cours de la réunion paritaire du 13 mars 2008. En effet, la démarche ainsi entreprise contribue à renforcer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, les effectifs à temps partiel étant essentiellement constitués de personnel féminin.

C'est dans le même esprit et avec la volonté de réduire la précarité subie par certains de ces collaborateurs d'une part et d'apporter une réponse aux souhaits de nombreux salariés à temps partiel d'autre part et enfin d'enrichir leur tâche et leur capacité personnelle que les dispositions de l'article ci-dessous ont été négociées.

Tests polyactivité

Au cours de l'année 2007, l'entreprise a réalisé un test sur les magasins de Venette et de Mont Saint Aignan afin de vérifier la faisabilité d'une revalorisation de l'horaire hebdomadaire contractuel à 35 heures pour les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse à temps partiel dont l'horaire hebdomadaire contractuel est égal à 30 heures.

Un accord voulu et signé par la CFDT

Un accord à appliquer dans les magasins

Ce principe d'organisation du travail a été mis en place sur la base du strict volontariat.

Au regard du succès de cette organisation et de la motivation des salariés, il a été décidé de déployer ce dispositif sur l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord suivant les modalités ci-dessous.

Caissière à 30 heures

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse à temps partiel en contrat à durée indéterminée qui se portent volontaires et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est égal à 30 heures de travail effectif, pourront bénéficier d'une revalorisation de leur base horaire contractuelle hebdomadaire à 35 heures, selon les conditions suivantes :

Volontaires

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse qui souhaiteront porter leur base hebdomadaire contractuelle de 30H à 35H en effectuant ce complément d'heures sur un autre rayon ou service du magasin, devront se porter volontaires auprès de leur hiérarchie.

Déploiement

Il est précisé que cette organisation destinée aux assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse sera progressivement déployée à l'ensemble des magasins jusqu'à fin juin 2009.

Ce déploiement interviendra selon la planification suivante :

Accord d'entreprise Carrefour

20 magasins avant la fin du 1er semestre 2008 ;

75 magasins avant la fin du 2e semestre 2008 ;

100 magasins par trimestre d'ici fin juin 2009.

Exclusions

Sont exclus de ce dispositif les salariés bénéficiant d'un contrat en alternance.

Emplois équivalents

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

Formation

Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.

Avenant au contrat de travail

Les assistants(es), conseillers(ères) et animateurs(trices) de caisse volontaires se verront proposer la signature d'un avenant à durée indéterminée portant de 30 à 35H de travail effectif leur base hebdomadaire contractuelle.

Possibilité de retour

Les salariés ayant signé un contrat

de travail à temps complet choisi pourront, sur leur demande, et après un préavis de deux mois, bénéficier de nouveau de leur précédente base horaire de travail effectif.

Comité d'entreprise concernés

Les comités d'établissement des magasins seront associés à la mise en place de ce dispositif par une information - consultation préalable mise à l'ordre du jour d'une réunion mensuelle.

Autres points

Test sur les autres filières

Pour les mêmes finalités qu'exposées ci-dessus, et selon les mêmes modalités, un test sera déployé sur 4 magasins dans les mêmes conditions que celles précédemment exposées, pour les salariés à temps partiel ayant un horaire contractuel hebdomadaire de 30 heures effectives des autres rayons du magasin.

Revalorisation des temps partiels inférieurs à 30 heures

Les salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est inférieure à 30 heures, et qui pratiquent la modulation, pourront demander la revalorisation de leur

contrat de travail à hauteur de 30 heures, dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini au Titre 31 de la Convention Collective Carrefour. Cette revalorisation interviendra dans les deux mois suivants la demande.

Remplacement des salariés à temps complet ayant quitté l'entreprise

Les postes devenus vacants suite au départ d'un salarié à temps complet devront être systématiquement proposés à des salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est égale à 30 heures de travail effectif, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein.

Valorisation des jours d'absence

Les jours d'absences prévus au titre 15 « Absences parentales » et au titre 21 « Absences autorisées pour circonstances de famille » sont décomptés sur la base de l'horaire initialement planifié.

Autres accords

Temps partiel, qu'est-ce ?

Sont considérés à temps partiel les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire de travail inférieur à la durée fixée par l'accord d'entreprise pour les salariés à temps complet.

Contrat minimum 30 h

Ces salariés sont embauchés sur la base d'un horaire hebdomadaire minimum de 30 heures de travail effectif (soit 31,50 heures rémunérées forfait pause inclus) dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini au Titre 31 ci-après. Ce minimum ne s'applique pas aux candidats ne relevant pas à titre principal du régime général de la sécurité sociale ou qui en font la demande par écrit au moment de



Accord d'entreprise Carrefour

l'embauche.

Cet horaire minimum d'embauche constitue une contrepartie au système de modulation défini au Titre 31 ci-après. Il cesserait d'être applicable en cas de remise en c use de tout ou partie des dispositions des Titres 31 et 34.

Ces salariés appliqueront le système de modulation défini au Titre 31 ci-dessous.

Exceptions

Par exception aux dispositions des 3 premiers alinéas du présent Titre, les salariés :

— bénéficiant d'un contrat en alternance, — ne relevant pas du régime général de la Sécurité Sociale, — relevant d'un régime de préretraite progressive, — adhérant au régime de passage à temps partiel des salariés « Seniors »

défini au Titre 29 de la présente convention conserveront un régime particulier caractérisé par :

- l'absence d'horaire hebdomadaire minimum et de toute modulation,

- la rémunération de toutes les heures effectuées à la fin de chaque période d'arrêté de paie.

40% de l'effectif, 75% des heures travaillées caisses

Le nombre d'heures de travail effectuées au cours d'une année civile par les salariés à temps partiel, non compris celles effectuées par les étudiants titulaires soit d'une carte d'étudiant soit d'un certificat de scolarité, ne pourra excéder 40% du total des heures travaillées dans l'établissement.

Le nombre d'heures de travail effectuées par ces mêmes salariés



pour le service des caisses ne pourra excéder 75% du total des heures travaillées à ce service.

Le Comité d'établissement sera informé, au moins une fois par trimestre, du niveau des heures effectuées par les salariés à temps partiel.

Actions CFTD

Il ne suffit pas de signer un accord encore faut-il impulser sa mise en place

Les équipes CFTD dans les magasins sont déjà sur le pont.

Plusieurs équipes ont déjà rencontré les directeurs pour connaître leur position. Beaucoup accueillent cette "révolution" positivement et sont prêt à mettre cet accord en place rapidement.

La CFTD demande donc une accélération de la mise en place et l'extension rapide à toute la surface de vente.

Actuellement nous demandons à nos équipes de

- Faire le point sur l'ensemble des temps partiels intéressés par les possibilités ouvertes par l'accord; passage à 30 heures pour toutes les salariés en dessous de ce minimum, ou passage à temps complet pour les caissières à 30 h.
- Dés à présent recensement des salariés à temps partiel dans les rayons intéressés par cette mesure.
- Faire attention de ne pas mettre des caissières sur des postes déjà occupés par des temps partiels (Voir accord étendu pour les partiels/rayon)
- Faire attention que les caissières aient leurs horaires rayon en même temps que leurs horaires Caisses.
- Veillez que les horaires rayon tournent (que ce soit pas toujours les mêmes par exemple que fassent leurs horaires rayon le samedi)
- Veillez à ce que les caissières aient bien leurs 2 jours consécutifs de repos etc.....

Passage de TC à TP

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps complet pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de travailler à temps partiel.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et après un préavis de trois mois, bénéficier, de nouveau, d'un horaire de travail effectif à temps complet

Les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel pourront, sur leur demande, se voir proposer un avenant leur permettant de réduire leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif.

Dans le cas où cet avenant prévoirait une durée indéterminée, ils pourront, sur leur demande et après un préavis de trois mois, bénéficier, de nouveau, de leur précédente base horaire hebdomadaire de travail effectif.

Accord d'entreprise Carrefour

Priorité à temps complet

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique et vacant. Dans ce cas, ils se verront proposer un avenant leur permettant de travailler à temps complet.

Jours fériés

Le personnel à temps partiel bénéficie du paiement des jours fériés chômés lorsque ceux-ci tombent un jour qui aurait dû être travaillé par l'intéressé dans le cadre de son horaire habituel.

Lorsque le jour férié se situe dans une période d'au moins une semaine civile où un salarié à temps partiel travaille exceptionnellement selon un horaire à temps plein, celui-ci bénéficie intégralement des dispositions applicables au personnel à temps plein relatif au régime des jours fériés.

Décès du conjoint

Salarié à temps partiel (en cas de décès du conjoint) : le salarié concerné qui le souhaite bénéficiera d'une affectation dans l'établissement lui permettant d'exercer une activité à temps complet. Dans ce cas, un avenant à son contrat de travail lui sera proposé.

Les seniors

Au titre 29 de l'accord d'entreprise il existe des dispositions relatives aux salariés "seniors" âgé de 55 ans et plus facilitant et compensant partiellement le passage à temps partiels.

Contacter vos délégués CFDT pour plus d'informations.

Ils ont signé cet accord pour défendre vos droits



Cour de justice

Un jugement intéressant

Une fonctionnaire allemande à temps partiel s'estimait lésée par la rémunération de ses heures supplémentaires (appelées «complémentaires» pour les temps partiels), moins

payées que les heures normales d'un salarié à temps plein.

Arguant que, dans le secteur concerné, 88 % des temps partiels étaient des femmes, la Cour de justice des Communautés européennes, au Luxembourg, a estimé qu'il s'agissait d'une discrimination fondée sur le sexe.

Une telle sanction ne peut être transposée à l'identique en France, où les règles sont différentes. Mais elle n'en illustre pas moins une tendance de fond provenant du droit communautaire : celle des affaires liées à la discrimination indirecte, c'est-à-dire «la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantage plus particulièrement les personnes d'un sexe par rapport aux personnes de l'autre»



Mérignac

La section demande à la direction l'application des arrêts de la cour de cassation pour les temps partiel

Monsieur le Directeur,

Suite au jugement du Conseil des Prud'hommes de Meaux du 10 Mai 2004, l'arrêt de la cour de Cassation en date du 18 Octobre 2006 (ci-joint), **précise que les congés à vocation compensatrice des temps partiel ne doivent pas être pris sur les jours non rémunérés.**

Nous constatons que les pratiques du magasin de Mérignac ne sont pas conformes aux dispositions de la loi précisées par ce jugement. En effet les salariés travaillant sur moins de 5 jours par semaine se trouvent dans l'obligation de poser ses congés de manière globale sans que soit fait de distinction entre les jours de repos et les jours qu'ils sont censés travailler.

Nous vous demandons par la présente, d'appliquer la décision de justice aux salariés concernés et de régler aux salariés qui n'ont pas bénéficié de leurs droits une indemnité couvrant les jours d'ancienneté ainsi que les repos supplémentaires posés sur des jours non travaillés par la salariée et non rémunérés.

Actuellement 8 salariés nous ont informé être concernés par ce jugement.

Nous vous demandons de bien vouloir mettre l'établissement aux normes légales et de procéder aux régularisations de salaire dus aux salariés concernés.

La CFDT interpelle la Direction

La CFDT constate que la mise en place dans les magasins se passe mal, mieux l'accord radiotéléphonie ne peut pas être appliqué !

La CFDT demande la prolongation de la garantie de rémunération à N-1 jusqu'à la fin de l'année.

Ceci afin de prendre en compte les ratées du déploiement que nous rencontrons dans les magasins depuis novembre 2007.

Déploiement laborieux

La CFDT n'a pas signé l'accord vendeurs produits et services, ni son avenant radiotéléphonie du 30 janvier 2008.

Nous vous rappelons que notre position n'est pas relative à la philosophie du projet (nous n'étions pas opposé au principe de la marge), mais au manque de transparence du texte qui nous était proposé : **taux et paliers de marge non communiqués, règles de polyvalence mal définies, suivi informatique des rémunérations peu convaincant** etc.

Force est de constater que nous avons eu raison.

En effet, le déploiement de la nouvelle rémunération blanc-brun a été extrêmement laborieux : problèmes d'étiquettes, dysfonctionnement de REMU etc... Ces problèmes persistent et réapparaissent ponctuellement dans de nombreux magasins. Nos équipes sur le terrain remontent les anomalies, mais même si parfois on les écoute, elles ont malheureusement l'impression de ne pas être entendues.

C'est pourquoi nous vous demandons de prolonger la garantie de rémunération à N-1 jusqu'à la fin de l'année. Ceci afin de prendre en compte les ratées du déploiement que nous rencontrons dans les magasins depuis novembre 2007.

Bilan rémunération

D'autre part, nous vous rappelons que nous restons toujours sans réponse de votre part, quant à l'application de **l'article 8** de l'accord. Il était en effet précisé que « *La commission de suivi, telle que définie à l'article 7 ci-dessus, sera réunie préalablement à la mise en oeuvre du présent accord. Au cours de cette réunion, un bilan de la rémunération actuelle sera présenté* ». Cette commission n'a jamais eu lieu ! Lors de la dernière commission de suivi, la CFDT était intervenue pour vous rappeler ce point.

Vous vous étiez alors engagé à nous fournir rapidement des éléments chiffrés, cela n'a pas été fait !

Radiotéléphonie

Concernant la grille radiotéléphonie, nous apprenons aujourd'hui que l'entreprise n'est pas en mesure de l'appliquer à cause de problèmes informatiques. Nous regrettons vivement de l'apprendre par hasard sur le terrain !

Les managers des rayons concernés (qui semblent avoir aussi peu d'informations que nous) nous annoncent après s'être renseignés, que cette partie de **l'accord ne pourra pas être appliqué avant juin** (dans le meilleur des cas) !

Cela pose à nouveau le problème de la garantie de rémunération (prévu à l'article 5 de l'avenant radiotéléphonie). C'est pourquoi nous vous demandons également de prolonger cette période d'autant de mois qu'il sera nécessaire.

Comité d'entreprise

Le conseil de la CFDT :

Mettre à l'ordre du jour des comités d'entreprise tous les mois pour un bon suivi de l'accord

Suivi des rémunérations EPCS suite au nouvel accord mis en place depuis le 1er Février 2008

1/ Présentation d'un tableau Comparatif 2006-2007-2008 de la partie variable de rémunération par vendeur par rayon et par mois sur les rayons 40.41.42.43.44.45

2 /Présentation des PC et des produits Locaux en CE par rayon et par mois pour les anciens vendeurs et les nouveaux

3/ Point sur l'outil REMU

4/ Présentation de l'ensemble des produits ayant des primes pour les vendeurs

5 / Combien de produit y a t il en vente assisté sur notre secteur

6 / Comment la direction analyse t-elle ce nouveau mode de rémunération

Rappel: L'accord des vendeurs n'a obtenu que la signature de FO et CGC.

Extrait du courrier adressé à la DRS par la CFDT

[illegible]

Un deuxième point va dans le même sens c'est le niveau III qui concerne uniquement les vendeurs produits et services.

Ces salariés ne sont pas au smic puisque nous avons intégré dans l'accord une garantie de rémunération au niveau IIIB. Ils ne peuvent donc pas être payé à ce taux, du moins en moyenne annuelle.

Nous estimons néanmoins, ne serait-ce que pour l'image de l'entreprise, que le niveau grille doit suivre au minimum l'évolution du smic et ne jamais être en dessous.

Ce point fausse la réaction.



Participation

Les salariés profitent à plein du déblocage de leur participation

C'est la ruée : en vigueur depuis un mois, le déblocage exceptionnel de la participation connaît un démarrage tonitruant.

De son côté, Natixis constate des débloques moyens d'environ 3.000 euros. On reste loin du plafond de 10.000 euros déblocables, mais, constatent AXA et Interexpansion, « les salariés débloquent en fait tout ce qu'ils peuvent ». Or, après avoir déjà débloqué massivement en 2005 (mesure Sarkozy) et, dans une moindre mesure, en 2006 (mesure Breton), ils piochent dans des réserves bien entamées.

En 2005, on avait approché les 7,5 milliards d'euros. Au final, alors que le gouvernement espère que 10 à 12 milliards d'euros seront débloqués, les gestionnaires jugent ce total « surestimé » et estiment que les sommes

débloquées devraient plutôt avoisiner les 5 à 8 milliards d'euros, ce qui constituerait déjà un succès.

Une carrière formidable ???

L'ANPE, présente dans plus de 150 magasins et les managers RH de Carrefour, ont jugé les CV déposés ainsi que les 600 entretiens flashs réalisés dans les points de vente pour les postulants cadres « nettement supérieurs en termes de qualité par rapport à l'an passé ».

Une assurance pour les hypermarchés d'atteindre leur objectif de 8000 recrutements pour l'année 2008. En moyenne, 100 candidats se sont présentés dans chaque magasin et plus de 30 métiers ont été présentés par des apprentis et employés de l'enseigne



Antibes

Plus de 80 postes à pourvoir, du contrat pro au contrat saisonnier, des entretiens immédiats avec des professionnels, plus d'une trentaine de métiers proposés. Carrefour organisait la troisième édition de la Journée des Métiers, une grande opération de recrutement dans les allées de son hypermarché antibois, en partenariat avec l'ANPE.

« Nous proposons des postes variés. Ce matin, j'ai déjà repéré des cv, pris des rendez-vous pour des entretiens. Et si dans cet hypermarché, aucun poste ne correspond au candidat, nous le redirigeons vers un autre magasin » explique Solange Thill, chef du secteur caisse.

« Une opération comme celle d'aujourd'hui permet de casser l'opacité du marché de l'emploi et de mettre en relation les demandeurs d'emploi avec la grande distribution » constate Paul Mandry de l'ANPE.

Cette année, Carrefour a décidé d'associer ses clients à l'opération. Certains sont présents lors des entretiens flash. Pour donner leur avis sur les candidats, en tant qu'usagers du magasin.

« Nous invitons nos clients à participer à ce recrutement, à s'inscrire, à regarder le profil qui leur correspond le mieux. Par exemple, ce matin, des parents passaient faire leurs courses, ils ont vu les affiches. Ils ont aussitôt téléphoné à leurs enfants, pour qu'ils reviennent l'après-midi avec un cv » note Solange Thill.

Journée des métiers

Carrefour tire un bilan positif de sa journée des métiers

Plus de 21 000 CV ont été déposés dont 7000 sur Internet à l'occasion de la Journée des métiers organisée par l'enseigne en partenariat avec l'ANPE.

En 2007, 203 profils avaient été collectés lors de la Journée des Métiers et 3 personnes avaient été recrutées le jour même à Carrefour Antibes.

Wasquehal

L'ANPE et Carrefour Wasquehal officialisent un partenariat déjà fructueux

« Appuyer sur la diversité » pour Carrefour, mieux participer à la définition du profil des postes pour l'ANPE leurs responsables ont signé hier un « contrat de service qualité » pour aller encore plus loin dans cette voie.

20 % des recrutements de ce magasin se font via l'ANPE, qui dit travailler « plus et mieux avec la grande distribution qu'avec d'autres activités ».

« Il s'agit pour l'ANPE de participer plus précisément à la définition du profil du poste, en présélectionnant les candidatures, mais aussi en améliorant le recrutement par des mesures particulières. » Par exemple, le développement de l'évaluation en milieu de travail (40 heures maximum) qui permet de tester à la fois les capacités et la motivation d'un postulant, bien plus concrètement que lors d'un simple entretien. Il y a aussi les tests proposés à certaines personnes, mesurant les aptitudes plutôt que les diplômes : « Cela permet de recruter sur un potentiel. On remarque que ces personnes resteront plus longtemps dans l'entreprise. » Et d'ouvrir la porte à des profils différents, la fameuse diversité.

Harcèlement moral

Précisions CFDT:

La CFDT est majoritaire dans le magasin de Sallanches (88% des voix).

L'affaire se déroule à une époque où Hy-parlo n'appartenait pas à Carrefour mais toute ressemblance avec des événements actuels sont-ils fortuits ?.

Le directeur de l'hypermarché a été licencié en 2003 mais le chef de secteur est toujours salarié de Carrefour qui n'envisage pas son licenciement !!!

Ce type d'affaire devrait connaître de nouveaux retentissements puisque d'autres cadres dans d'autres magasins envisagent d'introduire des actions en justice pour harcèlement moral et discrimination. La halde vient d'être saisi de plainte.

A remarquer que les avertissements qu'adressent la CFDT à la direction générale vis à vis du comportement de certains directeurs restent souvent sans effet.



Deux cadres Carrefour condamnés pour "harcèlement moral"

Le tribunal correctionnel de Bonneville (Haute-Savoie) a condamné, jeudi 27 mars, à six mois de prison avec sursis deux cadres d'un hypermarché Carrefour de Sallanches pour "harcèlement moral". Le chef de secteur fait appel.

Les deux cadres, un chef de secteur et le directeur de l'hypermarché de l'époque, étaient poursuivis pour avoir harcelé Stéphane T responsable du rayon droguerie, parfumerie, hygiène de septembre 2001 à mai 2002.

Il reprochait à son supérieur hiérarchique de chercher à lui nuire continuellement, le suivant partout, même «à la porte des toilettes», l'espionnant sans arrêt, lui supprimant des congés et l'appelant régulièrement chez lui pour lui demander de rendre des comptes.

Selon lui, le directeur relayait ensuite les reproches du chef de secteur en le convoquant régulièrement.

Trois ans plus tard, une autre salariée, Danielle E, avait, à son tour, saisi la justice. Tous deux reprochaient à M. R d'avoir cherché à leur nuire pendant des mois. Vexations devant des collègues, instructions contradictoires, vérification ostensible du temps passé à boire un café... Face à cet "acharnement", Mme E s'est mise à boire et a sombré dans la dépression.

«Je suis très heureux puisqu'il a été prouvé que j'ai été harcelé. Cela fait 7 ans que je me bats pour ce jugement». C'est en ces termes que Stéphane T a réagi à la décision du tribunal. Il a annoncé porter plainte contre son employeur pour «faute inexcusable».

Depuis la loi du 17 janvier 2002, dite de "modernisation sociale", qui introduit la notion de "harcèlement

moral" dans le droit et prévoit des sanctions allant jusqu'à un an d'emprisonnement.

Réponse de la DRH

Quelle est votre réaction suite au jugement du tribunal correctionnel de Bonneville?

Je vous rappelle que Carrefour n'était pas partie prenante dans cette affaire. Par ailleurs, les faits remontent à 2002, date à laquelle nous n'étions pas propriétaire des murs, puisque ce magasin était franchisé. Nous n'avons aucun commentaire à faire sur cette affaire, même si ce type de comportement est quoiqu'il arrive répréhensible et contraire à nos valeurs.

L'un des condamnés a déclaré qu'il allait se retourner contre son employeur. Quelle est votre réaction?

Je ne suis pas au courant de cette déclaration.

Monsieur R... fait toujours partie de vos équipes, pourquoi ne pas avoir pris une décision si vous condamnez ce type de méthodes?

Jusqu'ici, cette personne bénéficiait de la présomption d'innocence et n'a fait fait l'objet d'aucune condamnation préalable sur ce sujet. Par ailleurs, depuis que nous avons racheté ce magasin et repris son management, cette personne a toujours donné satisfaction dans les fonctions qu'elle a occupé. A noter également que ses évaluations n'ont pas mis en avant de comportements managériaux répréhensibles.

Alors pourquoi avoir licencié le directeur du magasin Monsieur M. ?

L'ancien directeur du magasin de Sallanches a été licencié en 2003, plus de 3 ans avant le rachat du groupe Hy-parlo par Carrefour. Nous ne connaissons donc pas les raisons exactes de son licenciement.

Maintenant que M.R a été reconnu coupable, allez vous le licencier?

Aucune décision n'a été prise sur le sujet.

Bienvenue chez nous !

*Après Créteil,
Rosny sous
bois la CFDT
s'implante
dans deux
nouveaux
magasins.*

*Elle prend en
charge les
sections
CFDT pré-
sentes dans
les 10 maga-
sins Carre-
four One re-
groupés dans
la société
SDNH.*

*Une société
qui devrait à
moyen terme
regrouper 50
magasins
sous l'ensei-
gne Carre-
four*



Evry siège

Le 29 février la CFDT a nommé **Anne**, cadre au service communication au siège d'Evry, déléguée syndicale CFDT. Anne vient renforcer la petite équipe CFDT qui avait obtenu lors des élections 2006 42% des voix dans le collège employés.

Anne est bien connue au siège puisqu'elle a mis en place la première section syndicale sous l'étiquette... CGC. Elle obtenait d'ailleurs aux élections 40% des voix dans le collège cadre la CFDT se limitant à 16 voix. Anne ne se retrouvant plus dans les valeurs du SNEC-CGC a préféré rejoindre la CFDT qu'elle côtoyait dans de nombreuses réunions. Elle retrouvé ainsi de nombreux cadres qui ont choisi de rejoindre la CFDT n°1 chez les cadres au niveau national et pour quoi pas, demain, chez Carrefour.



Denain (Nord)

Coïncidence ! La CFDT vient de nommer **Louis** agent de maîtrise à la sécurité depuis 20 ans comme délégué syndical dans le magasin de Denain. Il rejoint la CFDT avec plusieurs camarades qui ont décidé de quitter la CGT suite à des désaccords internes. Dans ce magasin où sont présents CGT et FO Louis était DS CGT depuis 12 années. Il a eu la chance d'avoir comme directeur Mohamed Mellah (ex directeur de Rosny sous bois, Valenciennes, Dijon bien connu pour son comportement social !!!!) et affiche ainsi au compteur 17 avertissements et 7 mise à pied (bien entendu abusives) !!

Ce magasin ouvert en 1979 emploie 329 salariés sur une surface de 9280 m2. IL fait partie de la société Carcoop filiale à 50% de Carrefour. Les salariés bénéficient des accords Carrefour.



Evreux (Eure)

La CFDT vient de nommer **Sophie** caissière à la station essence déléguée syndicale dans le magasin d'Evreux. La CFDT a déjà eu l'occasion voici quelques années d'être présente dans ce magasin mais sans succès. CGT et FO sont présents.

Ce magasin ouvert en 1970 emploie 330 salariés sur une surface de 8842 m2.



SDNH (Sociétés des nouveaux hypermarchés)

Bayeux (14), Beaune (21), Flers (61), Goussainville (95), Lesparre (33), Rethel (08), Romorantin (41), Saint Lo (50), Vernon (27), anciens Hyper Champion sont regroupés depuis le 1er février avec le magasin de Montélimar (26) dans la société SDNH et prennent

l'enseigne Carrefour.

Les 1000 salariés rejoignent les hypermarchés et négocient leurs nouveaux accords d'entreprise. La CFDT est présente à Montélimar (majoritaire), Goussainville, Rethel, Vernon et prend contact dans d'autres magasins. La coordination CFDT Carrefour a chargé Michel Gay DSC Continent 2001 qui connaît bien les petits magasins de les soutenir. Des élections auront lieu prochainement dans tous les magasins.

La CFDT

n°1 chez les cadres



> Technicité
initiative et
responsabilité

Créateurs et
managers

> Les cadres
15% des
salariés

> Plus d'1
cadre sur 4
fait confiance
à la CFDT

> 1000 cadres
CFDT dans les
Conseils de
Prud'hommes
ou CAP Fonction
publique

La CFDT, c'est faire.

Cfdt
Les Châliens, les autres

La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !