

L'Hyper



N°270/08

21 avril 2008

26 pages



**Une pétition
plutôt qu'un
boycott ... pour
les salariés !**

PlayFair 2008

**Pas de médaille
« droits des travailleurs »
pour les Jeux olympiques**

<http://www.ethique-sur-etiquette.org/>

**Pour un monde
meilleur !**



▼ Ouverture

Sommaire et indices page 02

Inflation et smic page 03

▼ Pour un monde meilleur

Hommage page 04

Travail des enfants page 05

Jeux Olympique 2008 page 07

Jouez le jeu page 08

▼ Santé au travail

Entre accord et réalité page 09

Mission handicap page 10

TMS page 11

Hygiène et santé page 12

Santé et sécurité page 13

▼ Les Règles

Congés payés page 14

Bons d'achat et code page 15

Impôt sur le revenu page 16

▼ Jours fériés

1er mai et Ascension page 17

Lundi de Pentecôte page 19

▼ Dans les coulisses

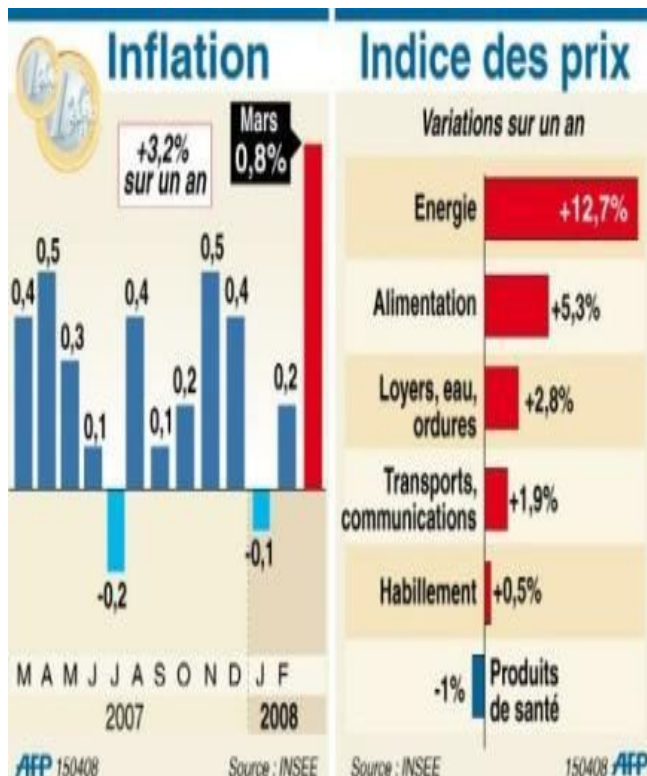
Actualités syndicales et sociale page 20

Vendeurs produits et services page 24

Restructurations SAVR page 25



EMPLOI



INDICATEURS 2008



*Demain les
salariés des
niveau I et II
payés à la
grille seront-
ils tous au
smic chez
Carrefour ?*

*C'est à crain-
dre après
l'augmenta-
tion de 2,3%
au 1er mai et
l'augmenta-
tion prévue
au 1er juillet.*

*Peut-on ac-
cepter que
Carrefour se
contente de
cette situa-
tion et reste
sans rien fai-
re ?*

*La CFDT a
signé les
NAO 2008
mais elle veut
une véritable
réflexion sur
les salaires
Carrefour.*

*Ils doivent re-
devenir moti-
vants.*

Inflation et smic !



par Serge Corfa

La hausse des prix bat tous les records, du jamais vu depuis 1991 ! En un an, l'inflation atteint 3,2%.

L'indice des prix de détail a progressé, le mois dernier, de 0,8 % par rapport au mois précédent, soit la plus forte hausse mensuelle constatée depuis janvier... 1987.

Les responsables sont connus : l'énergie (gaz, pétrole), mais aussi les produits alimentaires, qui se sont affolés : le lait, la crème, ont pris 14,4 %, la viande de volaille 13,3 %.

L'addition commence à peser très lourd sur le pouvoir d'achat.

Conséquence le smic sera revalorisé de 2,3% le 1er mai pour refléter l'accélération de l'inflation.

Le nouveau taux horaire du salaire minimum, actuellement à 8,44 euros de l'heure devrait passer à 8,63 euros.

Le Smic brut mensuel passerait à 1308,88 euros (sur la base de 151,666 heures), contre 1280,07 euros actuellement.

Le Smic sera à nouveau relevé au 1er juillet 2008. Cette fois-ci sur la base du relèvement annuel obligatoire en fonction de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, entre mars 2008 et mai 2008; la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier, calculé entre la fin du premier trimestre 2007 et la fin mars 2008.

Un éventuel « coup de pouce » supplé-

mentaire du gouvernement semble en revanche exclu.

2008 pourrait être la dernière année d'application du mécanisme actuel de revalorisation du Smic. Le gouvernement a engagé une réflexion sur l'évolution des modalités de progression du Smic, autour de deux idées clés: caler la hausse annuelle du Smic au 1er janvier au lieu du 1er juillet et créer une commission indépendante qui aurait pour mandat « d'émettre des recommandations sur les évolutions souhaitables du Smic sur la base d'une analyse approfondie ».

Conséquences pour la grille de salaire Carrefour ?

Bien entendu si l'on prend en compte la grille forfait pause compris (5%) le salaire Carrefour est au dessus du smic, de plus les salariés ont des avantages et primes que n'ont pas les smicards.

Néanmoins c'est hors forfait pause que le salaire doit être comparé au smic, le ministère du travail le confirme.

Les niveaux 1A/B et 2A de la grille de salaire hors forfait pause signé au 1er mars 2008 vont se retrouver au dessous du smic, pire chez Continent 2001 se seront les niveaux IA jusqu'au IIIA qui seront en dessous du smic sans oublier le niveau des vendeurs produits et service.

Cette situation perdura toute l'année pour les salariés du niveau I et risque de concerner les niveau II après la hausse prévue le 1er juillet.

La CFDT est intervenue auprès de la direction.

Elle demande le respect de la loi en ce qui concerne le forfait pause, la hausse des bas niveaux, la révision complète de la grille afin de rétablir les écarts entre les niveaux.

Faute d'être entendu les salariés retourneront sur les parkings

Hommage à un combat de toute une vie.

«Tous les hommes ont mêmes droits... Mais du commun lot, il en est qui ont plus de pouvoirs que d'autres. Là est l'inégalité.»

Aimé Césaire
La Tragédie du roi
Christophe



«Nègre je suis, nègre je resterai»

Aimé Césaire, poète, dramaturge et homme politique, est mort le 17 avril 2008 à Fort-de-France. Il était né le 26 juin 1913 à Basse pointe.

En septembre 1934, avec Léopold Sedar Senghor et Léon-Gontran Damas, il fonde le journal l'Etudiant noir. C'est dans ses pages qu'apparaît pour la première fois le concept de négritude, inventé par Aimé Césaire et Léopold Sedar Senghor.

Aimé Césaire, incarnait la mémoire de tous les combats contre le colonialisme, la ségrégation raciale et l'injustice

François Chérèque, secrétaire général de la CFDT lui rend hommage :

"La CFDT apprend avec une infinie tristesse la disparition d'Aimé Césaire, grand homme de lettres et politique engagé. Aimé Césaire laisse, à tous ceux qui veulent le reprendre, le flambeau de la lutte pour construire un monde plus juste et plus solidaire. Son combat, par les mots et les actes, pour le respect des droits, contre l'arbitraire et la domination, a été puissant et fécond."

"La CFDT se reconnaît dans cet héritage et dans la fidélité à ces engagements. Elle s'y inscrit, avec toutes ses équipes."

Un combat qui continue !



Philippe Ebroin est délégué syndical CFDT à St Egrève mais aussi président du Comité d'Action sociale des Originaires Outre Mer de l'Isère (CASOMI).

A ce titre il organise régulièrement des conférences et des expositions sur l'abolition de l'esclavage et la discrimination. Ce sera le cas à l'occasion de la 7ème semaine culturelle de l'outre mer du 3 au 9 mai à Seyssins.

Le 10 mai est officiellement depuis 2005 la Journée commémorative de la traite négrière, de l'esclavage et de leurs abolitions.

Conférences :

Vendredi 9 Mai à 18h30 - Salle Régis Prouté - Espace V. Schoelcher - Seyssins

Conférence animée par l'association « Mosaïque », en partenariat avec la ville de Seyssins : **«Les dommages de la discrimination»**

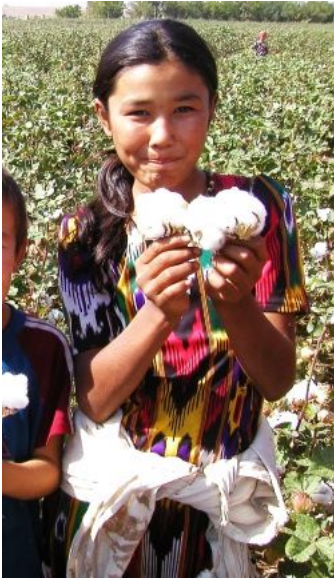
Quels sont les dommages humains, sociaux, politiques, sociétaux, causés par les pratiques discriminatoires à l'endroit de certains de nos concitoyens ?

Samedi 10 Mai à 17 H30 - L'Heure Bleue -

Conférence, en partenariat avec le collectif d'associations « Racines » :

La traite négrière et l'esclavage : **« Du devoir de faire mémoire ensemble pour mieux vivre ensemble »**.

Les commémorations ne valent que pour le passé qu'elles déplorent ou qu'elles honorent et pour les perspectives qu'elles annoncent. Mais peut-on se souvenir et faire mémoire d'un passé qu'on ne connaît pas ou qu'on connaît à peine ? Comment nous placer dans le contexte et l'intérêt de la commémoration du 160^{ème} anniversaire de l'abolition de l'esclavage ?



*Sdrasvostian ! ("bonjour" en russe)
Je m'appelle Oscar, je viens de
France. Vous êtes en train de
récolter le coton ?*

*Sdrasvostian ! Je m'appelle Rekaya.
Oui, nous cueillons le coton comme tu
le vois. Ce champ appartient à mon
père et aujourd'hui toute la famille
participe à la cueillette. Tout les jeu-
nes ouzbeks participent à la récolte
du coton en Ouzbékistan.*

*Tous les jeunes ? Mais, vous n'allez
pas à l'école ?*

*Pendant le mois de récolte, tous ceux
qui vont à l'école doivent participer à
la cueillette du coton. C'est comme ça
dans notre pays ! Le coton est très
très important pour notre économie. C'est grâce à lui que nous
pouvons gagner de l'argent. Nous le vendons aux pays voisins et
à l'Europe aussi.*

Et ce n'est pas trop fatiguant pour toi ce travail ?

*Si ! Je travaille du soir au matin. Je m'arrête le midi et nous
faisons des pauses régulièrement. Parfois il fait très chaud, c'est
dur ! Mais ça n'est pas plus dur que de faire du vélo non ?!*

http://www.traversees.org/article.php3?id_article=275

Non au travail des enfants

Plusieurs organisations de défense des droits de l'enfant interpellent la communauté internationale sur le coton en provenance d'Ouzbékistan.

Dans ce pays d'Asie centrale, le gouvernement réquisitionne les enfants pour travailler dans les champs de coton durant la saison des récoltes. S'ils refusent, les enfants risquent le renvoi de l'école.

"Le fait est que des vêtements en coton vendus à bas prix dans les pays riches sont en réalité produits grâce au travail initial des enfants dans les pays en développement producteurs de coton"

"Le coton ouzbek peut toujours être rentable, même sans le travail des enfants",

La CFDT s'adresse à M. Roland Vaxelaire Directeur qualité, responsabilité et risques Direction du groupe Carrefour

"Que faites vous concrètement pour appliquer la charte de Carrefour quand vous commercialisez des articles en coton ?"

Monsieur le Directeur,

Le 7 mars 2008, lors de la réunion développement durable du Comité d'Information et de Consultation Européen, nous avons évoqué ensemble le problème que posait **la récolte du coton en Ouzbékistan**.

En effet, depuis début janvier, plusieurs organisations de défense des droits de l'homme interpellent la communauté internationale sur **le travail des enfants** dans les champs de coton durant la saison des récoltes. Il semblerait que chaque année, dès le mois de septembre, les écoles ferment leurs portes pour une durée de deux à trois mois. Elèves et étudiants seraient alors réquisitionnés et travailleraient 8 heures par jour, exposés aux inhalations de résidus de pesticides, pour un salaire de misère.

Or l'Ouzbékistan est un des **principaux exportateurs de coton** à travers le monde. Il semble donc difficile aux grandes entreprises de distribution mondiale, dont

Carrefour fait partie, de ne pas commercialiser des articles contenant du coton Ouzbek dans leur point de vente. Certaines entreprises comme Tesco se sont engagées en faveur du boycott ; d'autres sociétés sont en train de procéder à un état des lieux avant de se prononcer.

Le **7 mars dernier**, vous indiquiez qu'il était nécessaire de réaliser un diagnostic auprès de nos fournisseurs textiles à ce sujet. Le **16 avril**, lors de l'assemblée générale des actionnaires du groupe Carrefour, **José Luis Duran** annonçait en réponse à une des questions d'un de nos actionnaires, qu'une enquête allait être initiée et que l'entreprise prendrait une décision.

Nous souhaiterions donc être informés de la méthodologie que vous allez adopter et des résultats de cette enquête.

Audit social

D'une manière générale, nous souhaitons également rappeler nos demandes en matière d'audit social. La CFDT est consciente des efforts faits par Carrefour pour contribuer à la construction d'une norme globale (dans le cadre du « Global Social Compliance Programme ») avec les principales entreprises mondiales de la grande distribution. Ce projet ambitieux qui a pour but d'harmoniser les méthodes d'audit et les règles sociales imposées aux fournisseurs, mettra un certain temps à se réaliser tant les pratiques sont diverses et variées d'une entreprise à l'autre. Nous souhaiterions donc que pendant ce temps, Carrefour continue à faire évoluer son propre dispositif.

Pour la CFDT, ceci est possible, notamment grâce à deux mesures (d'ailleurs préconisées par la FIDH) :

- inviter les syndicats du groupe à prendre part à ses contrôles.

- publier la liste des fournisseurs de l'entreprise au niveau mondial comme l'ont fait certaines enseignes.

Cela permettra aux partenaires sociaux et aux ONG

de relever chez les fournisseurs du groupe, les éventuels manquements au dispositif actuellement en vigueur.

Ces propositions nous semblent d'autant plus importantes que depuis 2002, le mandat d'Infans (association Carrefour - FIDH) a évolué et ne prévoit plus de contrôle systématique de la part de la FIDH. Alors, même si le nombre d'audits réalisés par l'entreprise pour vérifier l'application de sa charte sociale et mettre en place des actions correctives, reste important, la CFDT pense qu'il est nécessaire de renforcer ces audits par des apports extérieurs.



Pour la CFDT - Carrefour

Sylvain Macé est membre du groupe développement durable du CICE (comité européen) Carrefour

Copies à :

Jean-Luc Delenne Directeur des Relations Institutionnelles.

Véronique Discours-Buhot Directrice Développement Durable Groupe

Antoine Bernard Directeur de la FIDH

Ouzbékistan



Capitale : Tachkent, superficie : 447. 400 km, population : 25,1 millions, monnaie : som, langues : ouzbek, russe, tadjik, religion : l'islam, surtout sunnite et pratiqué par la communauté ouzbek, minorités russe, tadjik, tatar et kazakh

L'Ouzbékistan est le pays le plus peuplé d'Asie centrale (26 millions d'habitants). Plus de deux tiers de son territoire est occupé par une steppe aride et par le désert. Ses voisins sont le Kazakhstan, le Tadjikistan, le Kirghizistan, le Turkménistan et l'Afghanistan.

L'Ouzbékistan est situé dans les vallées de l'Amou-Daria et du Syr-Daria. Il s'étend depuis les déserts arides semés d'oasis (au nord) jusqu'aux cimes neigeuses des montagnes du sud (> 4 000 m). Le pays vit d'abord de sa production agricole et du coton.

Dans le monde, un enfant âgé de 5 à 14 ans sur six, soit 158 millions d'enfants, doit travailler. Environ 1 enfant âgé de 5 à 14 ans sur trois travaille en Afrique subsaharienne.

Le travail compromet souvent l'éducation des enfants.

Pour éviter le travail des enfants, il faut s'assurer que tous les enfants vont à l'école et qu'ils ont accès à une éducation de qualité.



http://www.statistiques-mondiales.com/travail_des_enfants.htm

Pour connaître le nombre d'enfants contraint de travailler par pays allez sur ce site



Chinois au Carrefour !

Pendant que la presse parle des manifestations devant Carrefour on ne parle pas du Tibet ou des conditions de travail

Afin de rendre plus efficace leur mouvement, les activistes ont

décidé de concentrer leurs attaques sur une seule entité, en l'occurrence Carrefour, la principale - et la plus visible - réussite française dans le pays.

Des manifestations ont été organisées devant plusieurs magasins. Les avis sur le boycott sont partagés. Un manifestant de Xi'an précise: "Nous ne soutenons pas un boycott des entreprises françaises, car l'économie est mondialisée. Nous choisissons de manifester devant les entrées de Carrefour uniquement pour attirer plus d'attention".

L'arroseur arrosé ou Le boycott est une arme à double tranchant

Carrefour, présent en Chine depuis plus de 10 ans, possède 122 hypermarchés et plus de 280 magasins de "hard discount" en Chine. 98% des 40.000 salariés Carrefour en Chine sont Chinois. Carrefour vend des milliers de produits fabriqués en Chine par des millions de travailleurs chinois. La Chine ne participe que pour 2 % du chiffre d'affaires.

Lorsque la France vend pour un euro à la Chine, celle-ci vend pour quatre euros de produits «made in China».



José Luis Duran

"Malgré quelques incidents localisés, nous n'avons pas senti à ce jour d'impact significatif sur le chiffre d'affaires de nos 112 hypermarchés.

Mais nous prenons la situation très au sérieux. (...) Nous ne pouvons pas prendre à la légère les réactions de certains de nos clients.

S'attaquer au symbole de la flamme et aux athlètes, c'est contraire aux valeurs de l'olympisme. Les Jeux olympiques n'ont pas de nationalité. Les Chinois ont été blessés non seulement par ces incidents, mais peut-être plus encore par les analyses et les jugements négatifs, voire caricaturaux qui ont suivi.

Même si nous ne sommes pas sponsors de l'événement, Carrefour a soutenu depuis longtemps la candidature de Pékin. Les Jeux ont été donnés à la Chine pour lui permettre de montrer les progrès qu'elle a accomplis depuis vingt ans. Je ne vois pas pourquoi on lui enlèverait cette opportunité aujourd'hui."

Un appel au boycott serait hypocrite



Le secrétaire général de la CFDT a estimé que le débat sur les droits de l'Homme en Chine passait par des actions de soutien et non par un appel au boycott des Jeux olympiques ou des produits chinois, dont il a dénoncé l'«hypocrisie».

«Ce qui est positif, c'est qu'on parle beaucoup de la Chine, profitons de cet espace médiatique qu'offrent les Jeux olympiques pour sensibiliser l'opinion publique mondiale sur les droits de l'Homme et parler des «syndicalistes emprisonnés en Chine. Notre arme, c'est les multinationales, Peugeot, Danone, Carrefour, et par l'intermédiaire de nos syndicats, faire en sorte que les droits y soient respectés.»

Le 7 avril, à l'occasion du passage de la flamme olympique à Paris, l'association Éthique sur l'étiquette (à laquelle appartient la CFDT) a lancé sa campagne "Jouez le jeu pour les JO de Pékin".

Une pétition sera adressée au Comité national olympique et sportif français afin de faire pression sur le Comité olympique international.

Signer la pétition sur le site www.ethique-sur-etiquette.org





Le droit du travail

En 2007 proclamée Année du droit du travail en Chine, Pékin a adopté une nouvelle réglementation du travail, plus favorable aux salariés.

La CFDT s'est félicité de l'adoption de cette loi. "La marge de progrès est tellement importante que chaque pas compte, même si c'est un pas de fourmi".

La CFDT déplore que le texte « n'évoque, à aucun endroit, la liberté d'association » et que le rôle dévolu aux représentants des salariés soit extrêmement limité.

La faute en revient, au lobbying des entreprises occidentales: « Les chambres de commerce américaine, mais aussi européenne, ont expliqué aux autorités chinoises qu'une loi trop favorable aux travailleurs allait les handicaper et que les entreprises n'étaient plus certaines d'investir autant. »

Pour la CFDT, l'intense lobby des organisations patronales occidentales pour limiter les avancées contenues dans la loi du 29 juin ne constitue pas seulement une mauvaise nouvelle. « Cela montre que les chambres de commerce, quand elles le veulent, peuvent être écoutées. Or, si elles peuvent influencer Pékin dans un sens, pourquoi pas dans l'autre, en faveur d'un meilleur respect des salariés et des conditions de travail. »

La CFDT a l'intention, avec d'autres centrales européennes et la Confédération syndicale internationale, de « creuser la piste ».

Lorsque les entreprises mettront en avant le respect de leur responsabilité sociale en Chine, les syndicats se promettent de leur rappeler leur capacité d'influence.

Il est important de rappeler que la Chine est toujours dirigée par un parti unique, sans élections libres, sans opinion publique libre.

ESE repart en campagne



Grâce au travail mené principalement par cinq organisations (CFDT, CCFD, Peuples Solidaires, Léo-Lagrange et Cités Unies France), l'association lance sa campagne "Jouez le jeu pour les JO de Pékin".

Il s'agit de faire circuler une pétition

adressée au Comité national olympique et sportif français afin de faire pression sur le CIO (Comité olympique international). L'objectif est que ce dernier s'assure que tous les articles fabriqués en Chine et portant le logo officiel olympique (les cinq anneaux) aient été fabriqués dans des conditions respectant les droits fondamentaux des salariés.



Créé en 1995, le collectif **Éthique sur l'étiquette** regroupe des syndicats, des ONG et des associations de consommateurs qui ont décidé de mettre en commun leurs compétences et leurs réseaux pour mener des campagnes d'opinion et ainsi faire pression sur la grande distribution pour qu'elle prenne en considération les conditions de travail des salariés qui fabriquent les produits qu'elle vend.

De "Libère tes fringues" (1995) à "Jouer le jeu pour les JO" (2004), en passant par "Exploiter n'est pas jouer" (2001), beaucoup se souviennent de ces campagnes qui ont permis de parler des conditions de travail, particulièrement dramatiques dans le secteur du vêtement ou encore dans celui du jouet.

Cette démarche collective est à l'image du travail effectué par l'ONG Clean Clothes Campaign, en relation avec la CSI (Confédération syndicale internationale), que le collectif ESE relaie en France.

Jouez le jeu pour les J.O. 2008

Aujourd'hui 21 avril 2008, il y a 1233 signatures électroniques enregistrées depuis le 4 avril 2008

Première réunion de la commission Handicap le 15 mai 2008



Mission handicap

L'accord "Mission handicap 2008-2009-2010" a été signé par toutes les organisations syndicales (sauf la CGC) le 22 février 2008.

Lors du dernier CCE de mars l'accord Mission Handicap a été présenté par Berthe De Paquis responsable à la direction des relations sociales Carrefour.

A cette occasion la CFDT est intervenue dans ces termes:

Pour la CFDT si « mission handicap » est bon accord il faut reconnaître que sur le terrain, comme toujours, il rencontre d'importantes difficultés d'application.

Ainsi le rôle du pilote et du co-pilote est mal défini, les outils mis à leur disposition nous semblent insuffisants et les personnes sont trop souvent choisies par défaut.

Un point important également, le budget consacré aux actions de maintien dans l'emploi nous constatons une grande différence entre le budget consacré au maintien dans l'emploi et le budget communication.

Vous nous avez présenté pour la première fois les chiffres et nous insistons pour que chaque année le bilan financier soit remis aux membres de la commission et présenté au CCE.

Courrier

N'ayant plus de nouvelles de cet accord la CFDT a écrit à la direction pour demander

- si cet accord a été agréé par la DDTEFP d'Evry ?
- si vous êtes en mesure de nous

"Mission Handicap"

La concrétisation de l'accord

communiquer le bilan financier 2007 ?

- si une date pour la réunion de la commission de suivi a été fixée ?

Réponse

La réponse ne s'est pas fait attendre.

- nous n'avons pas encore reçu l'agrément de la DDTEFP, ce qui ne nous empêche pas de commencer à mettre en œuvre l'accord. L'agrément est toujours long à obtenir, il est donc normal que nous n'ayons pas encore de réponse sur ce point.

- le bilan financier n'est pas encore terminé. Il sera communiqué au CCE du 30 mai, et probablement en avant première à la commission de suivi mission handicap.

- nous avons prévu de faire une commission de suivi au cours du mois de mai, probablement vers le 15 mai.

Commission

Conformément au titre 7.1 de l'accord une commission de suivi se réunira 4 fois par an.

Cette commission sera composée de 4 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

La délégation CFDT :

Sylvain MACE (Chartres)

Nadine TILLAUT (Mondeville)

Isabelle MAILLARD (Gennevilliers)

Marc ZEILLER (Ivry sur seine)



L'exemple de mise en place d'un plan d'action contre les salariés malades suite à des opérations dans un magasin Carrefour

La réalité de l'accord Maintenance de l'emploi

Quand toutes les organisations syndicales ont signé l'accord mission handicap 2008-2009-2010 ils n'avaient pas entre les mains ce document qui vient de nous parvenir.

Dans ce magasin on détecte que de nombreux salariés sont en arrêt de maladie suite à des opérations.

Un plan d'action est immédiatement mis en place. Sur 5 mesures le plan prévoit

- le renforcement des visites de contrôle,

- l'accélération des procédures de licenciement

- l'entretien individuel dès le retour de l'employé histoire de lui rappeler qu'il n'est pas bien de se faire opérer et ensuite d'être en arrêt de travail !

On comprend pourquoi la CFDT a du fortement insister pour que l'accord handicap prévoit un volet maintien dans l'emploi.

En effet si pour les salariés reconnus handicapés Carrefour bénéficie d'exonération de charge et aides de l'état il en est tout autre pour les salariés en longue maladie.

Comme le dit si bien ce plan l'entreprise a tout intérêt à accélérer les procédures de licenciement.

On le savait, on s'en doutait maintenant on est sur !!

Extrait de l'accord

Plan de maintien dans l'emploi

Les établissements favoriseront le maintien en activité professionnelle de tout salarié en situation de difficulté au travail pour raison de santé.

Trois points sont développés:

Anticiper les actions de maintien dans l'emploi

Prendre en charge les cas individuels de maintien dans l'emploi

Suivre et manager la politique de maintien dans l'emploi

Tout le contraire que

"d'accélérer les procédures de licenciement en respectant le délai minimum légal pour éviter les absences non payées."



ENJEUX		7.8% +25% PCUMUL 6.9% +20.1% P MOIS		
Problèmes détectés	PLANS D'ACTION	OBJECTIFS En KE	FAIT/ PAS FAIT	POINT À DATE
nombreux arrêts en longue maladie suite à des opérations	renforcer les contrôles médicaux sur courtes maladies	←		
↑	formation gestes et postures pour limiter les AT prévues sur pontault combault les 11/03 14/04 et 19/05 pour 18 personnes			en cours
	accélérer les procédures de licenciement en respectant le délai minimum légal pour éviter les absences non payées	←		fait
	communication par affichage sur l'accès personnel des règles à respecter en cas d'absence et sensibilisation des conséquences sur l'organisation du travail			fait
	entretien individuel dès le retour de l'employé par le MM et le CS	←		fait

Le gouvernement lance une campagne contre les TMS

8 kg a soulever une paille pour le patronat !



Un film sensibilise sur le travail en caisse et les TMS

Sept millions de journées de travail perdues soit 710 millions d'euros de frais couverts par les entreprises. C'est le lourd bilan à mettre au crédit des troubles musculo-squelettiques (TMS) pour l'année 2006.

Les TMS représentent 70 % des maladies professionnelles en France et sont la cause d'un arrêt maladie sur quatre. En 2006, 32.500 cas de TMS ont été indemnisés comme maladie professionnelle.

Pour lutter contre ce fléau, le gouvernement vient de lancer une campagne de sensibilisation à grand coup d'affiches chocs et de spots télévisés. Objectif : sensibiliser salariés et employeurs pour en parler dès les signes avant coureur. Parfois une simple amélioration de l'ergonomie du poste de travail permet de faire disparaître ces douleurs.

Poste d'encaissement et TMS

Quand les patrons marchent sur la tête les salariés quittent la séance

Jeudi 3 avril 2008 avait lieu le CTN (Alimentation) pour l'examen d'une recommandation concernant les postes d'encaissement en hypermarché et en supermarché.

La CNAM demandait aux membres du CTN d'approuver le projet de recommandation, sur les poids à manipuler en caisse avec à l'appui des références à de nombreuses études dont les premières datent de 1992.

Lors des dernières séances du groupe de travail les employeurs qui avaient d'abord accepté le principe de la limitation du poids, sont ensuite revenus sur leurs positions, en refusant ces limites.

La recommandation proposée par la CNAM n'est que la transcription du code du travail et aboutit à un poids de 7,56 kg arrondi à 8 kg.

Lors du débat en CTN, les employeurs ont expliqué qu'ils avaient demandé une étude complémentaire à l'INRS, car ils n'étaient pas convaincus que les poids importants étaient la cause principale des TMS (Trouble Musculo Squelettique).

Vous êtes probablement concerné par la prévention des TMS.

Les informations mises à disposition sur ce site et sur les sites de nos partenaires vous permettront d'en savoir davantage sur ces maladies et de faire le point sur votre propre situation. N'hésitez pas à en parler dans votre entreprise : à votre responsable, à votre supérieur hiérarchique, aux services de santé au travail, aux représentants du personnel (Comité d'Entreprise, Comité Hygiène et Sécurité Condition de Travail...), aux délégués syndicaux.

Ils ont demandé un report de 6 mois pour l'examen de la recommandation, tout en disant qu'ils étaient favorables, sur le principe, à ce type de recommandation. (un discours du type : je suis d'accord, mais moi non plus!)

Les salariés ont fait remarquer que les nombreuses études convergent toutes vers la nécessité de limiter les poids manipulés aux postes d'encaissement.

Les salariés ont voté pour la recommandation. Les employeurs ont voté contre, car ils se sont aperçus que s'ils s'abstenaient, la recommandation était adoptée.

La situation était relativement confuse côté employeurs qui votaient contre une recommandation pour laquelle ils disaient être favorables !

Les salariés ont demandé une interruption de séance et annoncé à leur retour, que compte tenu de l'attitude des employeurs, ils quittaient la séance.

Claire Montgobert (FGTA CFDT), Dominique Charrouin et Véronique De Zanet (Fédération des Services)

Les Comités Techniques Nationaux (CTN) ont pour rôle "d'assister le conseil d'administration de la C.NAM dans la gestion des risques professionnels, accidents du travail et maladies professionnelles".

Les TMS, c'est quoi ?

C'est la tendinite à l'épaule que va développer la caissière à force de passer les articles sur le tapis.

C'est la raideur dans la nuque de l'employé qui garde la tête penchée sur son bureau toute la journée.

C'est la douleur dans les doigts de l'ouvrier qui visse des petites pièces à longueur de semaine.

Bref : ce sont toutes les douleurs liées généralement à des gestes répétitifs ou à des mauvaises positions adoptées au travail.

Une manif contre les souris



La section CFDT d'ED a lancé une pétition vers les clients pour dénoncer ... les souris qui **squattent dans le magasin** depuis 15 ans dans le bureau et la réserve. Pour la CFDT la direction se limite au strict minimum en la matière raison « *ça coûte trop cher* ».

Les employés ED demandent **plus d'hygiène**. Ils manipulent tous les jours des produits, et nettoient des étagères où passe quotidiennement nos amis les souris risquant ainsi la leptospirose*.

Travailler dans le discount, ça n'est pas travailler dans l'insalubrité. Aidez-nous, signez la pétition.

Mission réussie: L'action menée dans le magasin n'a duré que quelques heures. La direction, qui n'a pas manqué de faire constater aux élus que cette pétition n'était pas bon pour l'image de l'entreprise, s'est engagée à refaire le bureau du magasin et éradiquer les souris. La section regrette qu'il faut en arriver là pour faire bouger et réagir les responsables.



La Leptospira, maladie infectieuse peut-être transportée par les rats qui jouent un rôle important dans la transmission de la maladie.

L'infection peut-être provoquée par la morsure d'un animal infecté, ou par le contact avec un animal infecté, avec ses urines ou avec ses tissus morts. Certaines populations sont donc plus exposées (les éleveurs, les agriculteurs, les vétérinaires, les égoutiers, et aussi les professionnels et les adeptes de loisirs aquatiques). **Le diagnostic est difficile en début de maladie,**



A l'entrepôt de St Denis un panneau prévient en direct du nombre d'accident du travail.

Pour pour ça il y a des crédits

On a pas un métier facile

Braquages

Braquage à Saint-Amand-les-Eaux

Le 31 mars vers 6 h 15 du matin, deux hommes cagoulés et armés de fusils de chasse à canon scié ont défoncé une porte du supermarché Champion de Saint-Amand et enfermé huit salariés dans les toilettes. Puis ils ont obligé la directrice, à ouvrir le coffre. Ils se sont enfuis avec plusieurs milliers d'euros, grâce à une voiture volée et faussement immatriculée, conduite par un troisième complice. Personne n'a été blessé.

Pillage

Un rassemblement d'un millier de lycéens a dérapé.

Scènes d'émeutes le 19 mars dans le centre-ville de Mantes-la-Jolie. Une manifestation à laquelle participaient près d'un millier de lycéens du Mantois a dégénéré.

Au supermarché Champion situé dans le centre-ville près du cinéma, une soixantaine de jeunes ont mené une véritable razzia : « Ils sont arrivés en meute et ont volé des bouteilles d'alcool. Ils ont jeté au sol des conserves. Ça a été bref mais impressionnant », raconte un employé. Un maître-chien a dû être dépêché pour sécuriser les lieux.

Manifestation

Les jeunes agriculteurs dénoncent le prix des légumes à Carrefour Rennes Cesson

40 jeunes agriculteurs, producteurs de fruits et légumes, porc, lapin, veau et lait ont, à l'initiative du CDJA, contrôlé les étiquettes des produits vendus à Carrefour et informé les consommateurs en distribuant des tracts à l'intérieur du magasin.

« Des choux-fleurs achetés à 0,23 € aux agriculteurs sont vendus 1,59 € et notre coût de revient est autour de 0,40€... Nous vendons de moins en moins cher, c'est toujours plus cher pour les consommateurs ! ».



Soins médicaux

Soins dentaires et achat de lunettes font souvent les frais des petits revenus qui rognent sur leur santé par manque de moyens ou de mutuelle.

« Plus d'un sur sept renonce à des soins »,

révèle une enquête de l'Institut de recherche et de documentation en économie de la santé (Irdes). Si les gripes et petits bobos peuvent être soignés tant bien que mal avec les moyens du bord, les soins dentaires et d'optique

Sur le panel des quelque 20 000 personnes sondées « ce sont les ménages dont les revenus sont les plus faibles qui déclarent à la fois le plus mauvais état de santé, les taux de couverture en mutuelle parmi les plus bas, et le plus de renoncement aux soins ».

63 % des renoncements à se soigner concernent les soins dentaires, suivis des lunettes (25 %) et des consultations chez les spécialistes (16 %).

Il s'agit de domaines où la part restant à la charge de l'assuré est la plus élevée. L'enquête met en évidence le contraste qui existe entre les ménages modestes et les familles plus aisées : un quart des sondés qui gagnent moins de 800 € par mois renoncent à se soigner, alors qu'ils sont 7,4 % parmi les ménages qui gagnent plus de 1 867 € par mois.

Parmi ceux qui renoncent à des soins, près d'un tiers n'ont pas de complémentaire santé. Cela touche surtout les jeunes de 20 à 30 ans et les plus de 60 ans. Pour ces derniers, la retraite génère souvent la perte d'un contrat proposé par l'entreprise dans laquelle ils étaient en activité.

7 % des Français n'ont pas de complémentaire santé

Dans l'ensemble de la population, 7 % des Français n'ont pas de mutuelle complémentaire. Ceux-là s'exposent à être de leur poche, pour un montant allant de 30 à 40 % d'une consultation de généraliste (21 € minimum) et de celle d'un spécialiste (25 € minimum). Sans compter les médicaments.



Congés payés

Vacances scolaires

(Dernier jour de classe et jour de la rentrée des élèves)

Zone A : du samedi 12 avril 2008 au lundi 28 avril 2008

Zone B : du samedi 5 avril 2008 au lundi 21 avril 2008

Zone C : du samedi 19 avril 2008 au lundi 5 mai 2008



Congés payés

Du nouveau dans le report des congés payés

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle l'ayant empêché de prendre ses congés payés peut désormais les reporter.

Les congés payés doivent être pris chaque année au cours d'une période fixée comprenant obligatoirement la période allant du 1er mai au 31 octobre. Le respect de la période fixée pour la prise des congés est impératif puisque les congés payés non pris au cours de cette période sont en principe perdus, sauf accord de l'employeur ou disposition conventionnelle plus favorable.

Par arrêt en date du 27 septembre 2007, la Chambre sociale de la Cour de Cassation admet, pour la première fois, le report des congés payés quand ceux-

ci n'ont pu être pris en raison d'une absence liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

"lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle".

Une porte ouverte à d'autres types de reports ?

L'arrêt ne concerne pas le cas où le salarié tombe malade au cours de ses congés payés. Dans ce cas, le salarié **ne peut** exiger, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard.

Une extension du droit de reporter les congés payés à la date de reprise du travail, à ces autres cas, nous semblerait cependant être de nature à répondre à l'objectif communautaire de garantir aux salariés un droit au repos effectif.

Aussi, et bien que le succès de son action ne soit pas assuré, un salarié pourrait éventuellement tenter de demander judiciairement des dommages et intérêts si son employeur refusait, par exemple, une demande de report de ses congés à une date postérieure à la fin de son arrêt de travail causé par une maladie d'origine non professionnelle.



Congés payés (Les)

Ce guide pratique revient en détail notamment sur la durée du congé (congé payé annuel, congés particuliers, congés conventionnels), le départ en congé (période de congé, dates de départ, fractionnement), la suspension du contrat et les congés payés (maladie, grève, fermeture d'établissement), l'indemnité de congés payés (ses modalités de calcul et son paiement), la rupture du contrat et ses conséquences. - Une rubrique « questions-réponses » se propose de répondre à vos interrogations.

Le Point spécial est consacré aux jours fériés, fixés à 11 par le Code du travail, et plus précisément : les jours fériés autres que le 1er mai, le 1er mai, les ponts et les incidences sur les congés payés.

Éditions Liaisons Collection : Numéros juridiques Liaisons sociales ISBN : 9-7828788072-95 Réf. 60019 - 2008 - 84 pages - 33,00 € TTC



Chèques cadeaux

Compte tenu du nouveau montant du plafond mensuel de la sécurité sociale, fixé à 2773 euros depuis le 1er janvier 2008, l'ACOSS précise que les chèques cadeaux (ou bons d'achat) ne donnent pas lieu à cotisations sociales dès lors que leur valeur, par année civile et par salarié, ne dépasse pas 134 euros (soit 5% du plafond).

Elle admet, toutefois, que ce seuil soit appliqué par enfant à la rentrée scolaire ainsi que par enfant et par salarié à Noël (lettre circulaire n°2007-129 du 5 décembre 2007.)

Loi TEPA, heures supplémentaires:

"Le bilan, aujourd'hui, c'est trois heures sup par mois, par salarié. C'est le bide complet. On avait promis aux gens de travailler plus pour gagner plus. Résultat : ils travaillent quarante minutes de plus par semaine".

François Chérèque



Auchan

Les prud'hommes confirment onze licenciements à Auchan

Entre le 15 et 30 septembre 2004, 14 caissières, avaient été licenciées pour faute grave, avec mise à pied immédiate.

La direction leur reprochait des détournements de bons d'achat dont le cumul allait de 12 à 400 euros par personne. La plupart des sommes ne dépassaient pas 50 euros et ont été remboursées depuis au groupe de distribution.

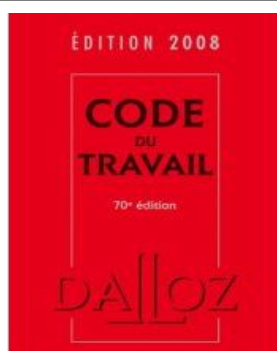
Le juge départiteur a considéré que l'utilisation de ces coupons, même non souhaités par la clientèle, était "une faute" et un comportement déloyal vis-à-vis de l'employeur.

Il a cependant requalifié certains licenciements : cinq le sont désormais pour "cause réelle et sérieuse", ouvrant droit à des indemnités de licenciement.

Pour deux autres femmes (l'une alors en CDD, l'autre à qui Auchan avait proposé sa réintégration avant la procédure judiciaire), le juge a considéré une rupture abusive de contrat. Elles vont recevoir des dommages et intérêts.

Pour les six autres, la qualification originelle est maintenue et elles devraient faire appel.

"Sur le fond, il n'y a eu aucune graduation dans les sanctions, tonne l'avocate de cinq ex-salariées Auchan : jamais d'avertissement, toujours le licenciement direct. Une sanction doit être intuitive personae alors qu'ici elle a été collective à des fins d'exemplarité. Certaines avaient vingt ans d'ancienneté et tout se passait bien. Le juge n'a pas pris en compte les moyens illicites utilisés par Auchan pour trouver ces fautes. Il n'a pas tenu compte non plus de la proportionnalité entre la faute, le préjudice (nul) pour l'employeur, sa sanction et le contexte de la personne incriminée."



Le Code du travail nouveau arrive !

Comme prévu par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 (modifiée par la loi du 2008-67 du 21 janvier 2008) pour la partie législative, et par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 pour la partie réglementaire, ce nouveau code du travail entrera en vigueur le 1er mai 2008.

L'ancien code qui comprenait neuf livres est découpé en huit parties et 3652 articles. 500 lois sont déclassées en décret devant paraître d'ici le 1er mai 2008.

Rappel: Tout employeur doit conformément au code du travail mettre en place un affichage obligatoire actualisé.

Horaires de travail, Inspection du travail, Médecine du travail, Numéros de secours d'urgence, Signalisation, Consigne incendie, Ordre des départs en congés, Accords collectifs et conventions collectives, Egalité de rémunération, Egalité professionnelle, Lutte contre le harcèlement moral et sexuel, Interdiction de fumer, Règlement intérieur, Membres du comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail, Participation et grille de salaire (accord Carrefour)

Impôt

Envoi des déclarations pré-remplies fin avril

Les déclarations de revenus préremplies seront envoyées aux contribuables du 24 avril au 15 mai. La date limite d'envoi des déclarations papier est fixée au 30 mai à minuit.

Les déclarations préremplies seront aussi disponibles en ligne sur "www.impots.gouv.fr" à compter du 2 mai. Les télédéclarants bénéficieront de délais supplémentaires en fonction des zones de vacances scolaires :

zone B et Corse : 11 juin minuit,

zone A : 17 juin minuit,

zone C et DOM : 24 juin minuit.



L'année du paquet fiscal

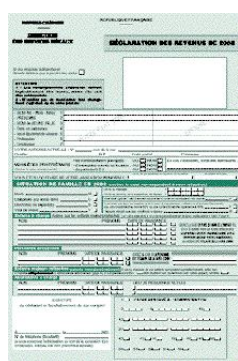
Les nouvelles mesures de la déclaration sont issues de deux lois.

La loi de mars 2007 sur le droit opposable au logement qui modifie en crédit d'impôt la réduction pour l'emploi d'un salarié à domicile

La loi TEPA (travail, emploi et pouvoir d'achat), couramment appelée le « paquet fiscal », votée en août 2007. Celle-ci instaure un crédit d'impôt pour les intérêts d'emprunt pour l'acquisition de l'habitation principale, la défiscalisation des heures supplémentaires, l'exonération de trois mois de salaires au Smic pour les étudiants de moins de

25 ans et l'abaissement du bouclier fiscal à 50 % intégrant les cotisations sociales.

Pour 2008, les bénéficiaires de dividendes imposés dans les tranches les plus élevées bénéficieront d'un prélèvement à la source diminuant leur impôt sur le revenu. Enfin, la décharge de responsabilité pour le paiement des impôts entre ex-conjoint devient un droit.



Histoire de l'impôt sur le revenu

La mise en place d'un impôt progressif sur le revenu, se substituant au système par répartition, est au programme des partis les plus avancés de la Troisième République. Dans l'esprit de ses concepteurs, cette taxe permettrait de relever la part de l'impôt direct dans le total des recettes fiscales : elle est tombée à environ 20%. Le reste est constitué d'impôts indirects, qui pèsent beaucoup plus lourd sur les pauvres que sur les riches. Même s'il constitue en théorie une entorse au principe d'égalité, l'impôt général sur le revenu peut faire espérer plus de clarté et de justice économique et sociale.

Cette position va à l'encontre de celle défendue par les libéraux, qui voient dans cette possibilité d'impôt sur le revenu une possibilité d'intervention de l'État dans les affaires sociales.

En outre, des partis dénoncent la mise en place de cette contribution nouvelle à cause de la mise en place de la déclaration des revenus, ce qui à leurs yeux s'apparente à une procédure inquisitoriale. Qui plus est, cette réforme de l'imposition est perçue comme une machine de guerre sociale, à présent que la France est laïcisée et que les libertés publiques sont largement garanties (presse, association, réunion, droit de grève). Le projet prévoit en effet une progressivité dans la taxation, suivant les revenus déclarés. Classes aisées et classes moyennes font bloc pour repousser ce qu'elles considèrent comme une injustice. Dans leurs rangs, certaines voix s'élèvent pour affirmer que priver les plus riches, qui font l'opulence du pays en ces temps prospères de la « Belle Epoque », d'une partie de leurs revenus, c'est conduire le pays à la ruine. D'autres affirment que cet impôt va provoquer la fraude et la fuite des capitaux. Toutefois, le projet suit son chemin et paraît sur le devant de la scène parlementaire quand arrive aux affaires le parti radical-socialiste en 1907.

La taxe dont Caillaux est le promoteur porte sur les salaires, les traitements, les retraites, les bénéfices des professions libérales, des revenus des exploitations industrielles, agricoles et commerciales, ainsi que sur le produit des valeurs mobilières et immobilières. La bataille parlementaire qu'il mène s'achève à la veille de la Première guerre mondiale, car le Sénat fait longtemps obstruction au projet.

Ce n'est qu'en 1914 que la victoire de la gauche permet l'adoption de cet impôt qui a alimenté bien des débats. <http://www.cliosoft.fr>



La CFDT demande à la direction de compenser le jeudi de l'Ascension tombant le même jour que le 1er mai

"... nous n'entendons pas que les salariés soient les perdants systématiques chaque fois qu'une interprétation ou qu'un élément extérieur comme le calendrier surviennent."

Notre organisation syndicale à la volonté de maintenir un dialogue constructif dans l'entreprise mais nous n'entendons pas que les salariés soient les perdants systématiques chaque fois qu'une interprétation ou qu'un élément extérieur comme le calendrier surviennent.

Le dialogue social s'est aussi de ne pas abuser des faits non prévus par les accords mais de les régler dans intérêt de tous et non du seul intérêt de l'entreprise.

La position CFDT

Extrait du courrier adressé le avril 2008

A plusieurs reprises nous avons attiré votre attention sur le contexte particulier de cette année faisant coïncider un même jour le 1er mai et le jeudi de l'Ascension. C'est un événement qui ne s'était pas produit depuis 1913 et que l'on ne pourra observer ensuite qu'en 2160.

... Nous constatons que les salariés de Carrefour sont couverts par deux conventions collectives : la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (article 5-15) et les accords d'entreprise Carrefour (titre 22).

Ces accords font référence aux chômages des jours fériés et le jeudi de l'Ascension est présenté dans la CCN comme un **jour férié** fixe mais également comme un **jour chômé** (collectivement dans l'établissement) pour les employés dont la journée ou la demi-journée de repos habituelle coïncide avec un jour férié.

Nous vous demandons donc de réintégrer ou compenser une journée de repos supplémentaire à l'ensemble des salariés.

Nous attirons votre attention sur l'attitude positive de nos concurrents qui comme Auchan ont pris l'initiative de proposer aux délégués un accord pour résoudre cette question. Accord actuellement en discussion.

La position Carrefour

La direction n'a pas répondu à notre courrier, ni à nos demandes. Une note interne précise leur position : "Tous les salariés qui n'auront pas bénéficié de 7 jours fériés dans l'année, bénéficieront d'un rappel".

Pour la direction les dispositions dont fait référence la CFDT ne s'appliquent pas aux salariés puisqu'ils bénéficient de 7 jours fériés chômés payés.

Extrait Note de service:

Ainsi, chaque salarié doit bénéficier annuellement de 6 jours fériés chômés (Pâques, 8 mai, Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël), en plus du 1^{er} mai, et ne peut travailler, sauf accord, plus de trois jours fériés au cours d'une année civile.

En conséquence, un décompte des jours fériés chômés par salarié devra être réalisé au cours du mois de novembre par chacun des magasins, en fonction des ouvertures effectives pendant les jours fériés et des salariés qui auront travaillé les jours d'ouverture.

S'il s'avérait qu'un salarié n'avait pas bénéficié de 6 jours fériés chômés, en sus du 1^{er} mai, une régularisation serait opérée.

La prise effective de ces jours devrait avoir alors lieu avant le 31 décembre 2008

Suite courrier CFDT

Il serait regrettable que de nouveau l'entreprise refuse d'apporter une solution conventionnelle à une question de justice sociale prétextant une interprétation ou de calendrier.

Pour nous cette question doit être répondu en se référant à l'esprit de l'accord. Une négociation n'est pas un dialogue sur les virgules des textes mais bien sur un concept.

Qu'un événement de calendrier qui se produit tous les siècles soit l'occasion pour l'entreprise de supprimer un jour férié chômé et payé heurte les salariés et notre organisation syndicale. Nous ne voyons pas pourquoi l'entreprise économiserait par un hasard de calendrier une journée de salaire.

Nous souhaitons, comme chez Auchan, que l'entreprise propose un accord assurant aux salariés de l'entreprise le bénéfice des jours fériés du 1er mai.

Nous estimons que ce point ajouté aux refus d'appliquer l'arrêt de la cour de cassation suite au jugement du Conseil de prud'hommes de Meaux sur le repos des temps partiels, le refus d'intégrer le forfait pause pour le calcul du salaire minimum malgré les décisions du Ministère du travail conduit peu à peu à une rupture. Les conséquences amèneront les organisations syndicales à désertir le dialogue social pour recourir de plus en plus au législateur, aux tribunaux et à l'action syndicale.

Auchan

Disposition relative à l'octroi d'un jour de récupération

L'entreprise s'engage, compte tenu du fait que cette année le 1er mai coïncide avec le jeudi de l'Ascension, à faire bénéficier les salariés, de façon exceptionnelle au titre de l'année 2008, d'une journée de récupération, sous réserve d'être présent à l'effectif à cette date et de justifier à cette même date d'au moins six mois d'ancienneté, et ce quel que soit le type de contrat (CDI ou CDD, temps complet ou temps partiel), et quelle que soit la répartition horaire du salarié (sur 1 à 6 jours dans la semaine).

Cette journée devra être prise avant le 30 septembre 2008, dans les conditions habituelles de demande de congé, soit en accord avec le responsable hiérarchique. Elle ne pourra en aucun cas être payée.

Au-delà du 30 septembre 2008, elle sera perdue. La récupération allouée au salarié se fait sur une journée mais le temps payé au titre de cette récupération sera égale à 1/5ème du contrat hebdomadaire.

Pour les vendeurs professionnels, l'indemnisation se fera sur la base de 1/5ème du contrat hebdomadaire, en fonction de la moyenne des 12 dernières commissions. Elle intervient avant le calcul de la garantie mensuelle.

Pour l'encadrement au forfait jour, il sera octroyé une journée de repos supplémentaire.

Dernière minute information au CCE du 21/04/2008

Les obligations légales: il doit y avoir au moins 6 jours fériés chômés payés plus le 1er mai.

L'entreprise fera le point après le 11 novembre et les salariés qui n'auront pas eu 6 jours fériés chômés payés en plus du 1er mai auront une journée de récupération.

L'entreprise a fait le choix d'injecter dans l'augmentation de salaire le coût de la récupération du jeudi de l'ascension.

La direction s'est appuyée sur une circulaire de la FCD pour donner sa réponse.

05 avril 2008

QUELLE AUGMENTATION VOULEZ-VOUS ?

Cette année la direction propose comme augmentation des salaires :

1,25% au 01/03/08
1% au 01/09/08
Soit 2,25% au titre du contrat salarial 2008
Ce qui représente un gain réel de 1,7% sur l'année

La plus faible augmentation du secteur ! (Café +3,2% en 2 fois ; Casino +3,1% en une fois)
Avec un inflation générale à +3,2%, et de 4,9% sur les produits de grande consommation...

Exemple pour un 28:

+ 21€ brut par mois en mars (16€ net)

+ 34€ brut par mois en juillet (26€ net)

Cela vous suffit ??

Réagissez, votez : envoyez nous vos commentaires et indiquez votre magasin ou site pour le suivi :



Auchan

Quelle augmentation voulez-vous ?

La direction a proposé aux organisations syndicales une augmentation de salaire de 2,25% (1,25% au 1er mars et 1% au 1er septembre) pour 2008.

La CFDT appelle les salariés à donner leurs avis en allant voter électroniquement sur son site.

Elle constate que cette augmentation est la plus faible du secteur.



Lundi de Pentecôte férié et chômé

La « Journée de solidarité » au profit des personnes âgées est maintenue. Mais elle pourra être fixée à tout moment.

La CFDT refuse une "solidarité qui repose uniquement sur les salariés". L'essentiel de l'effort étant supporté par les salariés du privé.

La nouvelle loi entend offrir "davantage de souplesse" pour l'organisation de cette journée de solidarité, en donnant "une entière liberté aux partenaires sociaux, au sein de l'entreprise ou à défaut au sein de la branche, pour fixer les modalités d'accomplissement les plus adaptées aux besoins de l'entreprise"

Cette année, à titre exceptionnel à défaut d'accord collectif fixant une date pour la journée de solidarité, l'employeur pourra définir unilatéralement les modalités d'accomplissement de cette journée.

Il aura fallu près de cinq ans, une loi, une réforme, un comité de suivi, un rapport et une seconde loi, pour répondre à cette question trop simple pour un énarque : comment offrir une journée de solidarité aux

personnes âgées et handicapées ?

Été 2003 la décision est prise de supprimer un jour férié, le lundi de Pentecôte, pour en faire une journée travaillée non payée, les charges patronales (2,1 milliards d'euros en 2007) étant versées à la Caisse de solidarité pour l'autonomie.

L'argent rentre mais au prix d'un ridicule pataquès : le lundi de Pentecôte, les écoles et les crèches restent fermées; les familles craignent pour leurs retrouvailles; les sites touristiques pour leurs recettes... Et que dire de ceux qui travaillent déjà les jours fériés et que l'on ferait donc travailler une deuxième fois ? Du Kafka, en plus drôle.

En 2005, le gouvernement veut introduire de la souplesse. Sans effet : un salarié sur deux se met en RTT ou en congé, une entreprise sur trois reste fermée... L'idée « indispensable de Jean-Pierre Raffarin et François Fillon », doit être reprise à zéro.

La solution ? Le lundi de Pentecôte devient... le lundi de Pentecôte. Férié et chômé. La Journée de solidarité ? Celle que vous voulez. Prise en une ou en plusieurs fois. Négociée dans l'entreprise ou dans chaque branche. Et applicable avant le... lundi de Pentecôte.

Qu'il est compliqué de faire simple !

Carrefour et la Journée de solidarité

La CFDT reste opposée

En 2004 le gouvernement a instauré une journée de solidarité obligeant les salariés à travailler sans contrepartie de rémunération. Toutes les organisations syndicales dont la CFDT ont pris position contre ce principe "solidaire" ne reposant que sur les salariés.

En 2006 vous avez proposé un accord permettant d'assouplir les conditions de prise de cette journée de solidarité en mettant en place un compteur individuel "journée de solidarité" et en y contribuant pour une heure pour une base de 35 heures.

La CFDT, sans se prononcer sur votre proposition, s'y est opposée par principe avec d'autres organisations syndicales. Vous avez accepté de la retirer. Une organisation syndicale a par la suite signé un accord banalisant de fait cette ponction sur les seuls salariés.

En 2008, cet accord venant à échéance, vous l'avez de nouveau proposé et notre réponse fut la même. Le signataire s'opposant au retrait du texte dans l'accord NAO vous avez accédé à sa demande et lié cette disposition aux avantages proposés aux temps partiels.

Dans le même temps une loi prévoit *"qu'à défaut d'accord collectif, il reviendra à l'employeur de déterminer les modalités d'accomplissement de cette journée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent"*

La CFDT ne voulant pas bloquer la mise en place du temps complet choisi et vu le prochain texte de loi à décidé de faire abstraction de son opposition de principe dans l'intérêt des salariés à temps partiel.

Nous restons néanmoins farouchement opposé à cette loi qui fait assumer la nécessaire solidarité envers les personnes âgées sur les seuls salariés. Nous continuerons à réclamer sa prise en charge par l'employeur à défaut de sa modification par le législateur.

Extrait du courrier adressé à la DRS Carrefour par la CFDT

Deux méthodes d'actions syndicales:

Attendre que tout vienne dans haut où dès à présent intervenir auprès de la direction pour que les accords soient appliqués.

A remarquer que tous ces points ont fait l'objet d'un article dans l'hyper



Vannes

La section de Vannes se fait le relai des interrogations nationales et attire l'attention du directeur du magasin sur divers points importants

Le déploiement temps partiels

21 magasins 5 par exploitation (Ile de France, Nord, Gd Ouest, Sud-Est)

Lancement le 13 mai.

Mars à mai 5 magasins test le déploiement puis de Mai à juillet déploiement dans les 21 (y compris les 5 qui servent de cobayes)

Les magasins où la CFDT est présente

Rosny, Tinquieux, Mt St Aignan, Cote de Nacre, Evry, St Briec, Nevers, Nice TNL, Marseille Bonneveine, Vénissieux.

Droit des temps partiel

Extrait de l'arrêt de la cour de cassation

« Attendu qu'en présence d'un accord d'entreprise globalisant l'imputation des droits à absence rémunérée, et imposant des décomptes bloqués sur la semaine entière, sans distinguer d'une part les congés payés et droits assimilables qui conduisent à des absences en jours ouvrables, voire ouvrés, qui sont rémunérées au moyen d'une indemnité représentant au minimum 10% des salaires perçus l'année de référence, et d'autre part les jours de repos rémunérés à vocation compensatrice qui ne peuvent être décomptés que sur des jours durant lesquels il est normalement prévu que le salarié travaille, est inopérant le moyen qui critique, comme fondé sur l'équité, le jugement attaqué (Conseil d prud'hommes, Meaux 10 Mai 2004) alors que, saisi d'une demande tendant à rétablir sur ce point l'égalité de traitement entre une salariée à temps partiel ne travaillant que deux jours par semaine, et les salariés à temps plein travaillant 5 ou 6 jours par semaine, le conseil de prud'hommes, pour se déterminer, s'est en réalité fondé sur le principe de proportionnalité qu'énonce l'article L 212-4-5 du Code du travail ; qu'il a ainsi légalement justifié sa décision ;

REJETTE le pourvoi. Condamne la Société Carrefour Hypermarchés France ;

Nous vous demandons donc d'appliquer cette décision à tous les salariés travaillant sur 4,3,2 jours.

Temps complet choisi

Polyactivités

Tout d'abord, dans la mesure où le terme polyactivité n'existe pas dans la langue française il faut que nous soyons d'accords sur une définition. En ce qui nous concerne « polyactivité » veut dire, dans le cadre des NAO, une fonction supplémentaire à celle exercée par le salarié à un poste bien précis. Contrairement à la « polyvalence » qui ferait que le salarié fasse son complément d'horaire dans plusieurs rayons, voir dans plusieurs secteurs à des tâches différentes.

Mise en place

Nous vous demandons :

a) de ne pas mettre des caissières sur des rayons déjà occupés par des temps partiels (accord test sur la polyactivité des autres rayons du magasin).

b) que les horaires rayons soient donnés en même temps que les horaires caisses et dans le respect des statuts.

c) que les horaires rayons « tournent » afin que cela ne soit pas toujours les mêmes qui fassent par exemple leurs horaires rayons le samedi.

d) de veiller à ce que les caissières aient bien leurs 2 jours consécutifs de repos comme le prévoit les statuts.

Informations

- Nombre de temps partiels au secteur caisse ainsi que les contrats de base.

- Nombre de temps partiels dans les autres rayons du magasin ainsi que

les contrats de base.

- Avez-vous envisagé que le magasin de Vannes soit pilote concernant le test dans les autres rayons de l'établissement ?

- Si tel était le cas, il ne serait pas envisageable que le secteur Caisse ne soit pas déjà partie prenante.

- A quelle date allons-nous déployer le temps complet choisi dans l'établissement ?

- Quels rayons sont concernés ?

- Combien d'heures vont être disponibles ?

Services financiers

Réponse/question au dernier CCE

La CFDT : aujourd'hui il y a une réelle pression sur les conseillères financières, et ce n'est pas un cas isolé.

Depuis le début de l'année les stands ne réalisent pas leur objectif et suivant les responsables régionaux la pression est plus ou moins forte. Nous vous l'avions précisé auparavant notamment lors de notre coordination que la société

S2P n'a aucun lien de subordination. De ce fait, les responsables régionaux doivent éventuellement s'adresser aux managers ou aux directeurs mais en aucuns cas en direct aux conseillères financières.

Réponse de la direction: Sur les services financiers nous avons projeté de mettre en place une rémunération variable mais elle ne pourrait en aucun cas se mettre en place avec les partenaires sociaux.

Palettisation



La mort de la préparation

La palettisation est un art difficile que l'on pensait réservé aux seuls préparateurs de commande, et avertis avec ça ! Il faut agencer au mieux des produits qui n'ont rien à voir les uns avec les autres, tout en s'assurant de la stabilité de l'ensemble...

Qu'une machine réussisse à

s'acquitter de cette tâche est une petite révolution. Le produit dévoilé par Dematic au salon SITL est doté de deux bras robotisés. Ceux-ci saisissent les produits préalablement acheminés et les posent sur une plate-forme qui s'enfonce au fur et à mesure que la palette est constituée.

Le filmage est réalisé en continu, pour une stabilité maximum. Le tout suit un programme informatique précis et permettrait de réaliser des palettes plus compactes et plus hautes. Le retour sur investissement de cette innovation est estimé à 3 ans.



Energie

Quand une plate-forme devient une centrale photovoltaïque...

FM Logistic s'apprête à réaliser, sur sa plate-forme située à Laudun, dans le Nord du Gard et dédiée à Carrefour, la plus grande centrale photovoltaïque d'Europe intégrée en toiture. 54 000 m² de membranes solaires en étanchéité d'un bâtiment du logisticien français. L'équipement produira ainsi 1 650 000 kWh par an, soit la consommation électrique de près de 500 ménages.

Carrefour, engagé depuis plusieurs années dans une démarche de développement durable, conforte au travers de ce projet son implication dans l'utilisation des énergies renouvelables et se félicite de l'initiative de FM Logistic.

L'enseigne a équipé en novembre dernier l'un de ses hypermarchés situés à Nîmes-Ouest avec une toiture photovoltaïque en collaboration avec Urbasolar.

Récupération politique



M. Bertrand, rappelant que "le temps partiel est parfois un choix, mais que dans de nombreux cas, il est subi", a annoncé une table-ronde en juin.

"En attendant, sous une amicale pression de ma part, trois enseignes de la grande distribution, Auchan, Casino et Carrefour, ont décidé d'évoluer: le temps partiel subi passe chez eux au temps complet", a-t-il affirmé.

Ndlr: Bon nous on veut bien sauf que Mr Bertrand n'en parlait pas en mars 2007 alors que chez Carrefour le projet était lancé. Mais tant que le ministre parle dans l'intérêt des salariés qu'il récupère tant qu'il veut, ça nous va !

Plan de modulation 2008

Ci-dessous la photo de l'ancien (2007) et du nouveau (2008) plan de modulation.

Carrefour aurait changé de logiciel, résultat: un document imbuvable, illisible, sur lequel le CE de Vannes a décidé de ne pas se prononcer avant d'avoir eu une synthèse lisible.

Extrait du titre 31 : Aménagement du temps de travail Programmation indicative et délais de prévenance

Chaque établissement établit **courant avril** un programme annuel de modulation en fonction des prévisions d'activité. Cette programmation peut être effectuée de manière différenciée selon les services, les îlots, les équipes ou les salariés selon des calendriers individualisés.

Cette programmation indicative est soumise pour avis avant sa mise en œuvre au Comité d'établissement et, par voie d'affichage, aux salariés avant le début de la période de référence.

Compte tenu des variations de l'activité, chaque établissement peut modifier le programme annuel avec un délai de prévenance de deux semaines. Les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du Comité d'établissement.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'établissement peut être amené à modifier ce programme sans délai. Dans ce cas, toute modification d'horaire individuel consécutive ne pourra intervenir qu'avec l'accord des salariés concernés.



La modulation enfin bouge.

L'accord de 2008 fait passer la modulation de +/- 6 heures à 3 heures c'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 compteur.



Charte de parentalité

Trente entreprises et associations: L'Oréal, Adecco, Alstom, Bouygues, **Carrefour**, France Telecom, Orange, PSA, Total, Suez.... ont signé la **charte de parentalité**. Elle doit permettre aux «salariés-parents» d'avoir de meilleures conditions de travail. Mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, tel est l'objectif de "**La Charte de Parentalité en Entreprise**".

Concrètement, il s'agit d'essayer de développer les crèches d'entreprise, de mieux accompagner les départs et retours de congés maternité "qui pénalisent les progressions de carrière" selon **Xavier Bertrand**, d'aménager le temps de travail pour éviter "les réunions après 18h" ou encore de réfléchir au congé parental, notamment pour les pères.

La Charte a pour but de "concilier le temps de travail et le temps familial" dans l'entreprise, a expliqué Mme Morano secrétaire d'Etat chargée de la famille. "Le stress au travail est une des causes de prématurité en France qui représente 8% des naissances en 2007", souligne de son côté la présidente de SOS Préma. Et, selon la Caf, 80% des parents ayant au moins un enfant de moins de trois ans sont actifs tous les deux, ce qui pose des problèmes de garde.

Un Observatoire de la parentalité, piloté par deux cabinets-conseils (Equilibres et HR Valley) est censé vérifier que les entreprises signataires, respectent leurs engagements.

Carrefour signe (et après ?)

"Cette charte, qui vise à favoriser une meilleure prise en compte de la parentalité, a pour but de contribuer à un meilleur équilibre de vie, entre vie professionnelle et vie privée, pour les salariés", précise le distributeur.

"Nous sommes le premier employeur privé en France, et nous sommes conscient que cela nous donne, plus que les autres, des obligations. Dans notre groupe, la question de l'équilibre vie professionnelle/vie privée est essentielle. En signant cette charte, nous nous engageons à aller plus loin pour nos 140 000 salariés en France. Carrefour, c'est une entreprise au cœur du quotidien des Français qui s'intéresse au quotidien de ses salariés", a indiqué **Jacques Beauchet**, membre du directoire



Vidéo à Vannes

Lors du Comité d'Etablissement du 28 février 08 ainsi qu'au CHSCT du 13 Mars 08, les membres de ces instances ont été consultés sur la mise en place de la vidéo surveillance dans l'établissement.

Lors du Comité d'établissement du 28 février 08, nous vous avons fait part de notre désaccord sur l'emplacement d'une caméra 360° que vous projetez d'installer en réserve Bazar au prétexte d'une part, de la mise en place d'une réserve dite « sensible », que vous protégez d'ailleurs par une caméra fixe, et d'autre part de la venue de transporteurs, qui d'après vos dires ne devraient pas se trouver dans cette réserve au regard des procédures.

Egalement lors du CHSCT du 13 Mars 08, alors que nous réitérions notre opposition vous nous avez redit votre volonté de mettre cette caméra et de plus, vous nous avez précisé *« je n'ai pas le budget nécessaire mais si je l'avais eu j'aurais également mis des caméras dans la réserve PGC au regard de ce qui s'était passé il y a quelques mois »*.

Nous en concluons que la pause de cette caméra est bien là pour surveiller l'ensemble du personnel travaillant dans cette réserve.

Nous vous demandons d'enlever cette caméra.



Vidéo chez Lidl

Lidl présente ses excuses pour avoir espionné ses salariés

L'hebdomadaire Stern avait révélé que le distributeur allemand avait installé des caméras miniatures pour surveiller ses

salariés à leur insu.

Lidl admet avoir confié des missions de surveillance de certaines de ses filiales à des cabinets de détectives privés, afin de faire face au problème récurrent de vol et de pertes de stocks. « Si les salariés se sentent discrédités et personnellement blessés par les pratiques, Lidl le regrette et s'en excuse expressément », indique un communiqué du groupe. « L'entreprise leur assure que cela ne va pas se reproduire », ajoute le groupe qui prie ses clients de lui maintenir leur confiance, et promet de « ne plus engager de détectives à l'avenir. »

Dans un premier temps, Lidl a expliqué que les caméras avaient pour but d'empêcher les vols, mais la direction a fini par admettre qu'il s'agissait en fait de détecter des fautes. Mais pas de surveiller les employés, précise-t-elle, tout en admettant que des rapports ont été rédigés à partir des images filmées par les caméras. Un syndicat a déjà appelé la justice allemande à se pencher sur le dossier.



Les caméras que se soient chez Carrefour où ailleurs sont avant tout pour espionner le personnel. Il serait bien quand France la justice face son travail comme en Allemagne.

Certains se rappelleront que pour des faits bien plus grave (voir les hypers parus en début d'année 2006) Carrefour n'a jamais présenté ses excuses aux employés et que nous ne savons pas ce qu'est devenu la plainte déposée par l'entreprise pour diffamation.

Départ à la FCD

A quelques mois de grandes réformes dans le commerce Intermarché et Leclerc qui étaient membres associés de la Fédération du commerce et de la distribution, depuis 2 ans ont décidé de quitter cette fédération.

Ils regrettent que les groupes intégrés ne prennent pas assez en compte les spécificités des enseignes d'indépendants.

En tant que membres associés, Intermarché et Leclerc participaient uniquement à certaines commissions sur le social, la formation, l'environnement et la qualité.

Rappel: La FCD est la fédération patronale avec laquelle les syndicats négocient les accords de branche qui s'appliquent aux salariés de la grande distribution

Vendeurs produits et services

La section CFDT de Nice TNL saisit l'inspecteur du travail qui à son tour interroge la direction

J'ai été saisi par les représentants du personnel de votre établissement des difficultés que rencontreraient les vendeurs EPCS.

Difficultés rencontrées s'agissant des produits cibles et prioritaires.

En effet, il semblerait que la liste de ces produits n'est pas communiquée dans les délais prévus par les dispositions conventionnelles, c'est-à-dire la dernière semaine du mois pour le mois suivant, au minimum 7 jours avant ; en outre, les produits cibles ou prioritaires ne seraient pas, dans un certain nombre de cas, disponibles en magasin.

Cette situation est préjudiciable aux salariés concernés dans la mesure où leur rémunération est liée à ces produits. En cas d'indisponibilité de ces produits, ces salariés se voient dans l'impossibilité d'atteindre les objectifs dont la réalisation a un impact sur le montant de leur salaire.

Vous noterez que dans une telle hypothèse on pourrait considérer que l'entreprise ne remplit pas ses obligations conventionnelles, et ce au préjudice de la rémunération des vendeurs.

Il appartient donc à l'entreprise de veiller au respect des dispositions conventionnelles, notamment celles relatives au délai de communication des objectifs, et de mettre à la disposition des vendeurs les produits concernés.

Le versement d'une prime vente appelle les observations suivantes .

... Il semblerait que les vendeurs ne puissent accéder aux informations relatives aux critères déterminant le calcul de la prime, à savoir les données relatives à la masse de marge du produit.

Cette situation aboutit donc à ce que l'entreprise puisse déterminer unilatéralement le montant de prime à verser sur la base de critères non communiqués aux salariés.

Je vous rappelle que la Cour de Cassation a déjà précisé que la rémunération variable du salarié doit être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur et ne doit pas faire porter le risque d'entreprise sur le salarié (Cass. Soc, 2 juillet 2002, n° 00-13.111).

On pourrait penser que les principes de transparence et d'objectivité qui découlent de cette jurisprudence ne sont pas respectés par la prime en question.

Je vous invite donc à saisir les organes centraux de l'entreprise pour étudier, en lien avec les organisations syndicales intéressées, les corrections qui pourraient être apportées à cette prime au regard des principes dégagés par la jurisprudence judiciaire.

L'inspecteur du travail de Nice

La commission de suivi se réunit le 24 avril 2008

SDNH

Cette nouvelle société est composée d'Hyper Champion qui ont pris l'enseigne Carrefour .

Elle emploie 891 salariés ETC dans 9 magasins.

Se sont des magasins de moins de 100 salariés

BEAUNE, 83 salariés, **FLERS**, 67 salariés, **GOUSSAINVILLE**, 96 salariés, **ROMORANTIN PLAISANCE**, 87 salariés, **LESPARRE MEDOC**, 77 salariés, **SAINT LO**, 90 salariés, **VERNON**, 69 salariés, **BAYEUX**, 77 salariés, **RETHEL**, 71 salariés.

Actuellement des négociations se déroulent afin d'organiser les élections des comités d'entreprise qui pourraient avoir lieu le 26 mai (2ème tour 10 juin).

Un comité central de 10 membres sera mis en place.

Hyparlor

Les négociations pour l'harmonisation des accords Carrefour et Hyparlor commencé voici près d'un an sont enfin de parcours.

Une première réunion a eu lieu le 11 avril et une seconde et dernière aura lieu le 23 avril. Suite à ces négociations le comité centrale d'entreprise aura à se prononcer le 14 mai et l'accord sera proposé à la signature des organisations syndicales.

La CFDT fortement majoritaire avec 40% des élus au CE suivi par CGT 27,27% et FO 21,82% entend obtenir les meilleures garanties.

Vu l'importance de cet accord la CFDT entend consulter les salariés afin d'obtenir leur avis.

En matière de rémunération les salariés obtiendront des plus avec la participation groupe et l'intéressement. En matière sociales les avantages Hyparlor valent ceux de Carrefour et sur certains points sont plus favorables.

CCE du 21 avril 2008

Restructuration des SAV Echec de la GPEC 19 salariés de reclassés sur 186 !!!

Au 1er juin l'accord de méthode
se met en place

Rappel: La GPEC et les accords de méthode ont été négociés en 2006 au niveau du groupe. Ils s'appliquent à l'identique pour toutes les restructurations qui ont lieu dans les diverses sociétés du groupe.

Bilan de la GPEC

Sur les 7 SAVR (dont 4 fermetures) 186 salariés étaient concernés par la suppressions des postes.

Dans le cadre de la GPEC la direction a mis en place divers moyens avec le cabinet BPI dont la bourse de l'emploi. 80% des salariés ont participé aux réunions collectives.

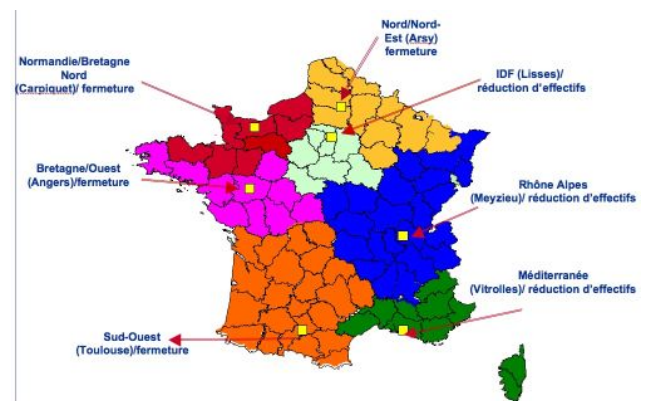
Au 20 mars 2008 19 salariés ont été reclassés dont 11 personnes en période d'adaptation. 13 salariés ont quitté la société.

Les mutations de ces collaborateurs ont été effectuées sur des postes de niveau équivalent (exemple : Animateur, Technicien de maintenance niv. III). Ces mutations se sont déroulées au sein des magasins Carrefour Hypermarchés, à savoir Angers Grand Maine, Carré Sénart, Gennevilliers, Hérouville, St Clément de Rivière, St Brice, Venette, Portet sur Garonne, Toulouse Purpan, Le Mans et sociétés du groupe Prodim et Champion Colomiers

A ce jour il reste 154 salariés concernés par les restructurations. La GPEC prend fin au 30 mai 2008.

Commentaire CFDT: Nous savions que le reclassement des techniciens ne serait pas aisé pour toutes les raisons que nous avons déjà évoqué notamment le salaire mais seulement 19 reclassement soit 10% de l'effectif concernés c'est peu, très peu. L'entreprise a-t-elle vraiment souhaité reclasser ces salariés en interne !!!!.

Par ailleurs, depuis plusieurs mois il n'y a quasiment plus plus d'activité Il serait judicieux d'optimiser ce temps pour permettre aux salariés de faire des bilans de compétence, des démarches administratives etc...



Plan social pour l'emploi et accord de méthode

Suite à l'échec de la mise en œuvre de la GPEC la direction met en place un PSE. 392 salariés sont impactés par ce plan qui prévoit 154 suppressions de poste.

La loi codifie le déroulement des consultations des instances du personnel

- 3 réunions de consultation du CCE, sont prévues: **21 avril** remise des documents, **30 avril** présentation du PSE, **30 mai** consultation .

- 3 réunion du CE de chaque site se tiendra après le CCE soit **22 avril, 5 mai et 1er juin.**

L'accord de méthode prévoit diverses mesures d'accompagnement qui font appel au volontariat (mobilité interne et externe).

Cette phase appelé "phase 1" débutera le 1er juin et se terminera le 30 octobre 2008 .

Passé cette phase de volontariat, si elle n'est pas suffisante et sauf prolongation, il sera adressé aux salariés une lettre de licenciement en fonction des critères d'ordre avec proposition de reclassement interne.

Le congé de reclassement débutera suite à ce licenciement (45 ans 6 mois, 45 ans à 49 ans 7 mois, 50 ans et + 9 mois)

Toutes les mesures de l'accord de méthode sont visibles sur le site CFDT www.cfdt-carrefour.com

Accord complet et synthèse dans l'hyper n° 219/06



Pour un
monde
meilleur

FRANCE



La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !