

L'Hyper !

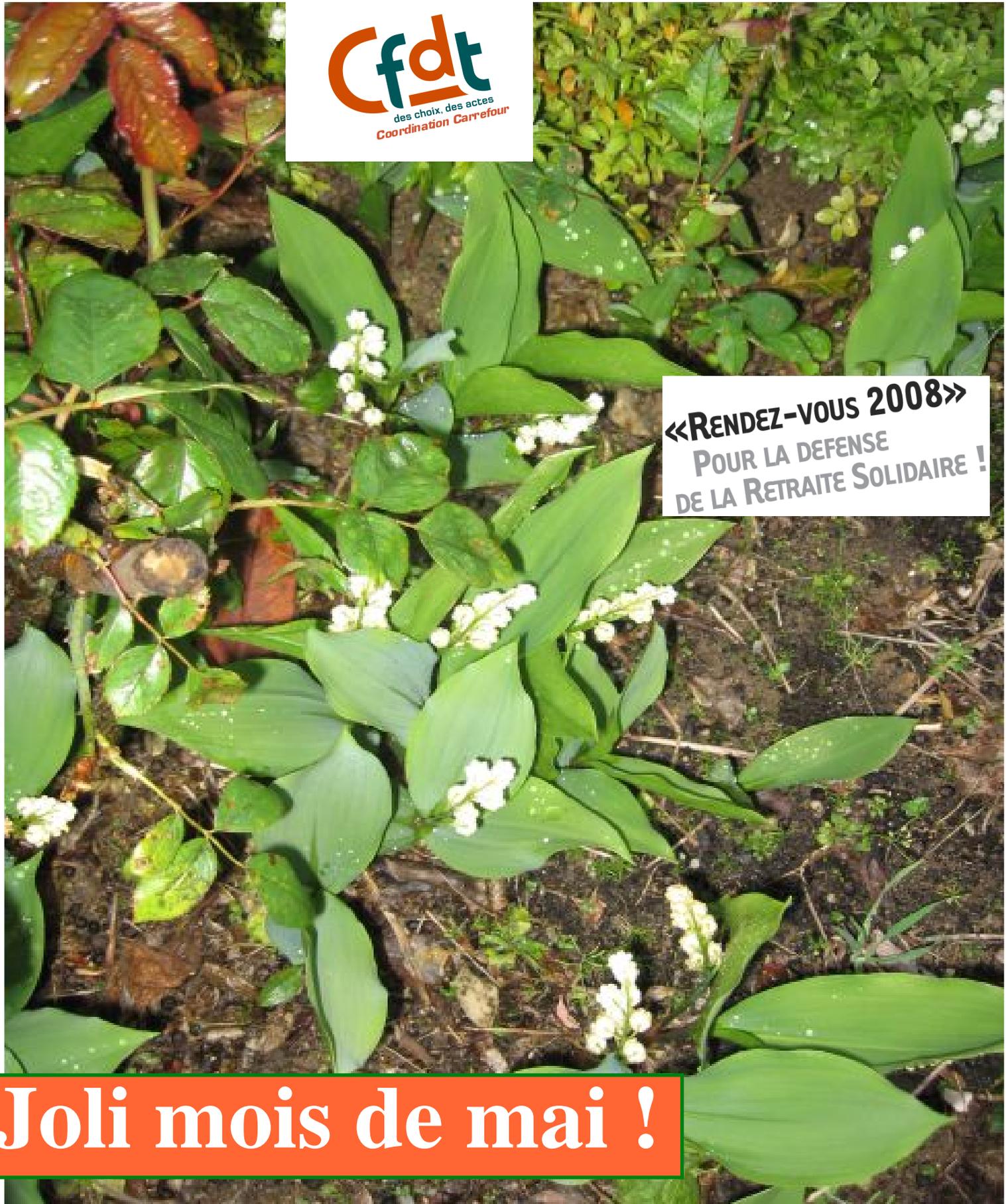
N°272/08

5 mai 2008

28 pages



Cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour



**«RENDEZ-VOUS 2008»
POUR LA DEFENSE
DE LA RETRAITE SOLIDAIRE !**

Joli mois de mai !

Sommaire et indices

▼ Ouverture

Sommaire et indices	page 02
Donner de la voix	page 03
Mai 68, dates syndicales	page 04

▼ SDNH

Elections CE	page 05
--------------	---------

▼ Retraite

Journée de mobilisation	page 06
-------------------------	---------

▼ Dans les coulisses

Actualités syndicales et sociale	page 08
----------------------------------	---------

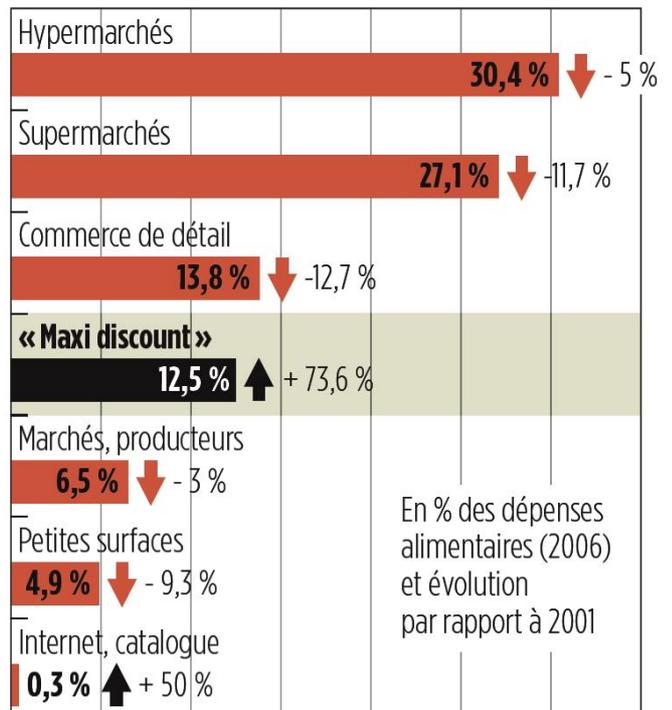
▼ Comité central d'entreprise

Restructurations	page 15
Contrôle de gestion et de flux	page 17
Vendeurs produits et services	page 18
SAVR	page 19

▼ Temps de travail

Horaire en îlots	page 22
Polyactivités	page 26

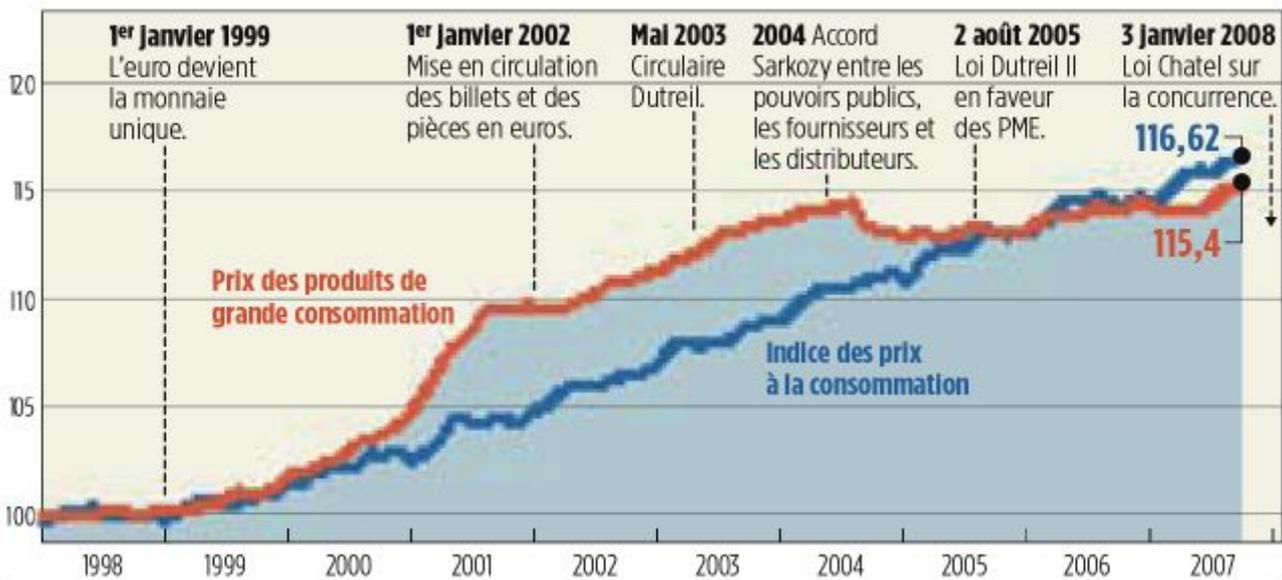
OÙ LES FRANÇAIS FONT-ILS LEURS COURSES ?



C'est quand le soleil ?
Orléans il pleut, il pleut...

LES PRIX DES PRODUITS DE GRANDE CONSOMMATION

Evolution des prix alimentaires par rapport à l'inflation, base indice 100 en janvier 1998



Source : INSEE

"Les murs de ce ministère sont épais, les bruits de la rue pas plus que ceux des usines ne parviennent jusqu'ici"

Eugène Des-camps secrétaire général de la CFDT sortant de Grenelle le 26 mai 1968

Et aujourd'hui les murs sont-ils moins épais ?

"Il ne s'agit pas d'être dans le vent, il faut être le vent"

Congrès CFDT des services décembre 68

40 ans après la CFDT donne toujours de la voix

Donner de la voix !



par Serge Corfa

Cette photos ne date pas de mai 68 mais on est pas si loin. A une époque où le syndicalisme cédétiste donnait déjà de la voix.

En 68 la CFDT est un jeune syndicat d'à peine 5 ans très à gauche. La moyenne d'âge est plus proche de 20 ans que de 40.

En mai 68 votre rédacteur n'a que 16 ans, tente d'obtenir un CAP, n'a pas la télé en couleur et habite un petit village où la seule usine fabrique des abats jours. Les échos de la révolte étudiante ont du mal à lui parvenir mais dans l'usine du village la vingtaine de salariés font leur seule et unique grève de leur vie avant la fermeture quelques années plus tard, mondialisation oblige.

A Grenelle le gouvernement cède la mise en place des sections syndicales alors que l'adolescent ne sait même pas que la CFDT existe, ni d'ailleurs Carrefour.

5 ans plus tard il se retrouve délégué CFDT au comité d'entreprise d'un magasin Carrefour ouvert 2 ans plus tôt. Une courte visite à la seule usine du village, le temps d'approvisionner toute la famille en lampe de chevet, lui a ouvert les yeux sur l'arrogance du patron, la condition ouvrière, le smic à vie et la course aux heures supplémentaires.

A cet époque Mai 68 est toujours présent dans les esprits et les modes de pensée. La CFDT prône l'autogestion, on chante l'internationale, on milite au planning familiale et chaque jour on refait le monde. La CFDT a un programme pour changer la société et ouvre la voie à ce qu'on appellera la deuxième gauche.

Utopistes, Idéalistes et révolutionnaires on rêve de rejoindre Tito dans la Yougoslavie autogestionnaire, on achète le

petit livre rouge de Mao, on milite dans des dizaines d'associations et l'amour se fait sans protection. C'est la jeunesse et la liberté fragiles et éphémères.

Quand la petite dizaine de militants CFDT Carrefour se retrouve c'est dans un couvent (!), faute de moyen financier. Des disputes à ne pas finir sur le montant de l'augmentation uniforme qu'on demandera aux deux paritaires annuelles nécessaire vu l'inflation de + de 10%. Bien entendu la direction refuse que tous les salariés reçoivent la même augmentation, alors on ne signe jamais les accords.

Qu'il y a t-il vraiment et fondamentalement de changé en 40 ans ... La CFDT a changé mais pas les patrons.

Dans le monde du travail les affiches de mai 68 peuvent toujours figurer sur nos panneaux syndicaux.

L'ouvrier et devenu employé, les revendications et les slogans sont identiques, le management pire qu'avant, les smicards de plus en plus nombreux, l'inflation revient, il y a beaucoup plus de chômeur et la pauvreté est plus apparente. Un désastre post 68.

Ce qui a changé c'est la vision des salariés . On demande aujourd'hui aux syndicats d'améliorer son ordinaire pas de changer le monde.

La section syndicale créée en 68 est toujours là, chez Carrefour de plus en plus nombreuses, l'infos circule et ne nécessite plus de tourner la manivelle de la ronéo, on ne colle plus le timbre de cotisation sur la carte des nombreux adhérents. Plus d'attente interminable pour joindre un militant, pas d'élection chaque année, un droit syndical, et même un délégué permanent qui vous fait revivre son 68 à lui en tapant sur une machine qui n'est pas à écrire !

Le syndicalisme a changé mais la grogne est toujours là, la colère monte et on donne de la voix mais ce ne sera pas mai 68.



Mai 68

en dates syndicales
22 mars, 30 juin

Jusqu'au 13 mai : la révolte étudiante

6 mai : la CFDT y décèle « le combat pour une réforme démocratique de l'université [...], désapprouve la violence » mais affirme sa solidarité contre la répression. 50 000 manifestants à Paris.

8 mai : manifestations et grèves dans l'Ouest à l'appel de la CFDT, de FO et de la CGT.

10 mai : nuit des barricades au Quartier latin.

Du 13 mai au 23 mai : grèves et occupations d'usines

13 mai : un million de parisiens dans la rue. Grève générale, manifestations dans toute la France ; La CFDT appelle à « poursuivre avec une vigueur accrue les actions revendicatives ».

15 mai : l'usine Renault de Cléon est occupée.

16 mai : la CFDT évoque « des structures démocratiques à base d'autogestion ».

20 mai : la grève est totale à la SNCF, à la RATP et dans de multiples entreprises ; La CFDT refuse les « négociations prématurées, préconisées par la CGT ».

22 mai : neuf millions de grévistes. « Précaire accord » CFDT-CGT.

Du 22 au 30 mai : échec du relais politique ; les négociations

24 mai : la CFDT appelle à renforcer la grève ; importantes divergences avec la CGT.

25 mai : ouverture de discussions avec le patronat et le gouvernement : début des négociations de Grenelle.

27 mai : manifestation à Charlety. Plusieurs fédérations CFDT y participent. Pierre Mendès-France prend la parole ; Les ouvriers de Renault refusent le protocole d'accord.

À partir du 30 mai : le reflux

31 mai : nouveaux appels syndicaux à la négociation.

1er, 2 et 3 juin : week-end de négociations. Nombreuses reprises du travail.

4, 5 et 6 juin : affrontements violents entre la police et des ouvriers à Flins, Sochaux, etc. : plusieurs morts ;

23 et 30 juin : élections



La création de la nouvelle société SDNH (groupe Carrefour) nécessite des élections pour mettre en place des comités d'entreprise.

Elle se dérouleront dans les 9 ex hyper Champion, le magasin de Montélimar ayant déjà un CE.

Le mandat est fixé à 2 ans.

Les élections ont lieu le 26 mai.

Un tract national est à votre disposition

Elections comité d'établissement

La date des élections est fixée pour le premier tour de scrutin au **26 mai 2008**; Au cas où un deuxième tour serait nécessaire (carence totale ou partielle au premier tour ou quorum non atteint), il aurait lieu le **10 juin 2008**,

Le scrutin se déroulera de 8 heures 30 à 10 heures pour le second collège et de 8 heures 30 à 16 heures pour le premier collège.

Electeurs Eligibles

La liste du personnel électeur et éligible sera affichée sur chaque site par la Direction pour le **9 mai 2008**, à partir de 12 heures

Candidatures

Ces listes doivent être communiquées par lettre recommandée ou remises en mains propres au directeur. Les candidatures devront être présentées sur papier à en-tête du syndicat et en double exemplaires, l'un de ces exemplaires, émargé par la Direction vaudra récépissé de dépôt.

Celles-ci devront être reçues, pour le premier tour, avant le **16 mai 2008 à 12 heures** au plus tard. Dans

l'éventualité d'un second tour de scrutin, les nouvelles listes doivent être portées à la connaissance le **31 mai 2008 à 12 heures**

Affichage

Chaque site affichera sur le panneau d'affichage de la direction, les listes des candidats soit le **16 mai 2008** à partir de 14 heures pour le premier tour, soit le **31 mai 2008** à partir de 14 heures pour le second tour.

Vote par correspondance

La propagande électorale, destinée aux votes par correspondance, qui sera jointe aux envois par la Direction, sera faite sur une feuille format A4 recto ou recto verso, noir et blanc. Cette propagande devra être transmise à la Direction au plus tard le **15 mai 2008 à 12 heures** ou le **31 mai 2008 à 12 heures**

Durée des mandats

Les parties signataires conviennent de fixer la périodicité électorale à **deux ans**. Ainsi, la durée des mandats des élus aux instances Comité d'établissement et Comité Central d'Entreprise sera de deux ans à compter des prochaines échéances électorales.



Jessica Driancourt Délégué syndical CFDT SDNH
Michel Gay
coordinateur CFDT Carrefour
sont à votre disposition pour tous renseignements

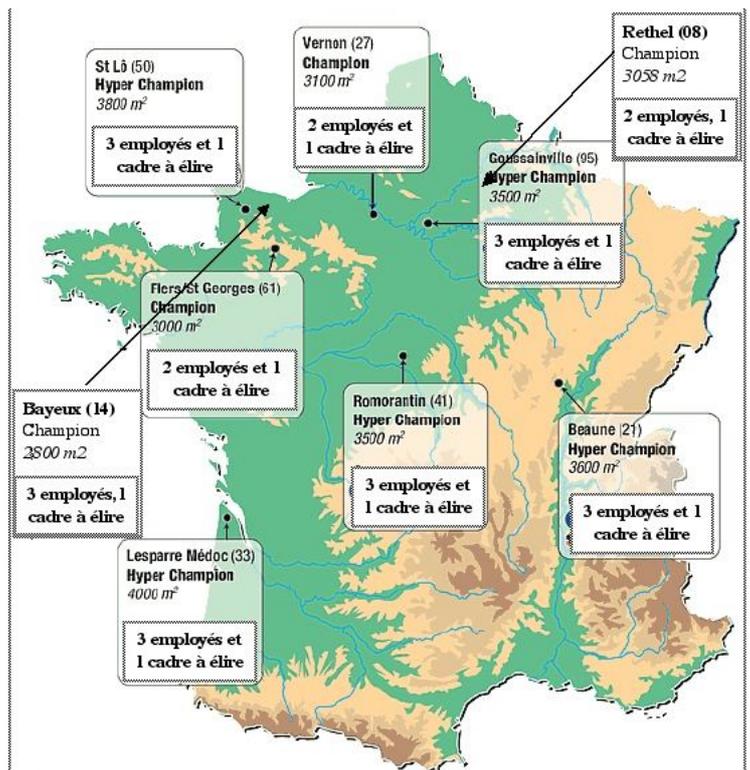
Pour tout contact: Fédération des services CFDT 01 48 10 65 90
Coordination CFDT Carrefour 06 09 97 41 12

cfdtcarrefour.sdnh@yahoo.fr

Infos sur le site internet de la CFDT Carrefour

<http://cfdt.carrefour.free.fr>

Tous les accords



CFDT Carrefour SDNH
ELECTION CE
26 mai et 10 juin 2008

Nous ne sommes pas restés inactifs depuis la création de la société SDNH, que ce soit au plan local ou au plan national.
La CFDT Carrefour et Champion, fidèle à elle-même, a été une force de proposition à tous les niveaux et à tout moment.
Nous avons signé les accords pour que ces droits évoluent en fonction des acquis obtenus et des conditions de travail (Accord Neo 2006).
Nous nous battons pour que la situation de vie au travail de chacun s'améliore (augmentation des contrats temps partiel).
Nous militons un Accord d'Intéressement et l'Harmonisation des Statuts SDNH et CSE.
Nous agissons au quotidien pour faire respecter le droit des salariés dans vos magasins.

Pour tout cela Venez Rejoindre La CFDT ou Vos candidats CFDT

Dépôt des listes des candidats (Validées par le syndicat local) et de la propagande électorale avant le 15 mai 12 h auprès du directeur du magasin.

Que va t-il rester de votre sécurité sociale.

Que va t-il vous rester à votre retraite.

Quel patron veut garder un salarié âgé de plus de 60 ans.

41 ans de cotisation pour quel emploi ?

Il faut savoir donner de la voix pour défendre ses acquis et obtenir des droits pour demain.

On vous attend le 22 mai, ne ratez pas ce rendez-vous, la retraite c'est aujourd'hui !



Appel des Confédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO

Pour les confédérations syndicales, le « rendez-vous de 2008 » sur les retraites, doit être l'occasion de consolider le système par répartition, seul à même d'assurer la solidarité indispensable entre générations et de répondre aux exigences de justice sociale.

Fondamentalement, l'avenir des retraites est lié à la situation de l'emploi et des politiques économiques. Les confédérations syndicales n'entendent cependant pas nier les différences d'approche entre organisations sur les réponses à apporter.

Mais face au blocage gouvernemental sur les principales propositions des organisations syndicales (garantie et niveau des retraites, droit à la retraite à 60 ans, durée de cotisation, reconnaissance de la pénibilité, ressources financières assurant l'avenir à long terme du système de retraite, réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ...), les confédérations décident d'appeler à une journée nationale interprofessionnelle d'actions et de manifestations le 22 mai 2008.

Elles appellent les salariés, les jeunes et les retraités, à être nombreux le 22 mai dans l'action et les manifestations pour la défense de la retraite solidaire.





François Chérèque sur les retraites

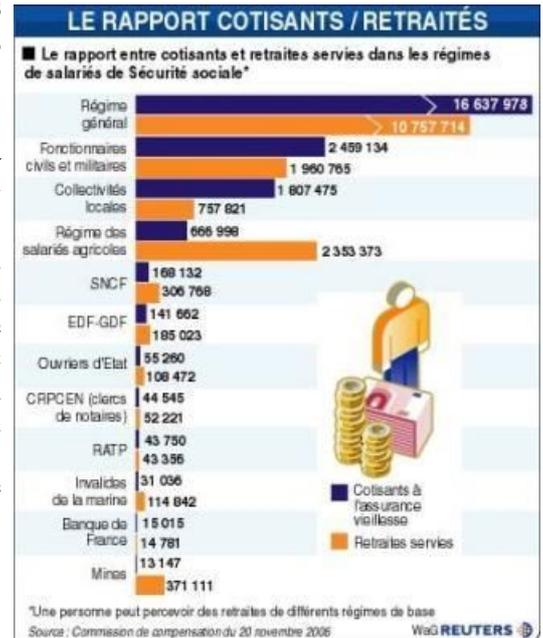
Le gouvernement est en train de "bâcler" le dossier des retraites, "il n'a pas travaillé", a estimé sur France Inter François Chérèque. "On a été en face de responsables gouvernementaux qui n'avaient rien à proposer",

M. Chérèque, a réitéré sa proposition alternative à l'allongement de la durée de cotisation à 41 ans souhaité par le gouvernement, afin d'augmenter d'abord le taux d'emploi des plus de 55 ans, notoirement insuffisant en France par rapport aux autres pays européens et aux objectifs.

"Je propose une augmentation des cotisations des entreprises de 0,5%, et dans trois ans, si on augmente l'emploi des seniors, on passera à ce moment-là à 41 ans"

"Il faut que les salariés de plus de 55 ans travaillent", a ajouté M. Chérèque. Le taux d'emploi des 55-64 ans en France s'élève à 38,1% contre 43,5% en Europe, alors que l'objectif fixé au niveau communautaire est de parvenir à 50% en 2010.

Le leader cégétiste a fustigé la contradiction entre le discours officiel sur l'emploi des seniors et les actes des responsables économiques et politiques, en évoquant le cas de l'usine ArcelorMittal de Gandrange (Moselle). "On est arrivé là bas avec tout un défilé de responsables autour du président, qui ont dit on règlera tous les problèmes. Résultat : la partie de l'entreprise qui devait fermer ferme, et la solution, c'est 150 départs en préretraite", a-t-il rappelé. "Il faut changer les mentalités totalement dans notre pays sur la gestion prévisionnelle des emplois, sur la formation - comment faire en sorte que les salariés aient des formations à 40-45 ans -, il faut organiser les parcours des salariés", selon M. Chérèque. "



Pour la CFDT les mesures dévoilées le 28 avril ne sont pas à la hauteur des enjeux liés à la pérennité des régimes de retraite, à la réduction des inégalités et à la dégradation des taux des pensions.

Désaccords majeurs

- Le gouvernement confirme le **passage à 41 annuités au 1er janvier 2012**, sans tenir compte du taux d'emploi des seniors. Pour la CFDT, cette décision sera injuste vis-à-vis des salariés exclus de l'emploi précocement, et en même temps inefficace sur l'équilibre financier des régimes de retraite.

- Le gouvernement ne propose rien pour revaloriser les retraites en faisant remonter **leur niveau** par rapport au salaire, afin de mettre un coup d'arrêt à une dégradation continue.

Oublis regrettables ...

La CFDT déplore de nombreux « oublis » par un gouvernement qui fait totalement l'impasse sur :

- la situation des **poly-pensionnés** pénalisés

dans le calcul de leur retraite,

- le sort des salariés aux **carrières accidentées**,
- le financement nécessaire du **Fonds de réserve des retraites**,
- l'amélioration du régime additionnel de la Fonction publique.**

La pénibilité: des réponses rapides attendues

Le 28 avril, la CFDT a précisément interpellé le gouvernement sur la question des pénibilités. Le ministre des Affaires Sociales lui a répondu que, faute d'accord entre partenaires sociaux, il interviendrait en demandant aux entreprises de prendre en charge une partie du financement d'un dispositif destiné aux salariés exposés à la pénibilité.

Nice Lingostière

Comptes, Comptons...

La CGT de ce magasin distribue un tract où elle annonce une augmentation salaires suite a la NAO de 2,51%

Calcul différent de celui annoncé par la CFDT (4,53% à 3,05%). Bien entendu la CGT oublie de revaloriser le 1/2 mois de congés, le 13ème mois et calcul de mars 2008 à mars 2009.

Comme nous l'avions dit avec humour dans un édito de l'hyper "Comptes, Comptons..." on fait dire ce qu'on veut aux chiffres en fonction de ce qu'on a envie de démontrer. Pour sa part la CFDT prend depuis 10 ans les mêmes ratios, ainsi nous comparons ce qui est comparable et nous décidons avec les mêmes méthodes de comparaison !

Ceci dit nous sommes d'accord sur un point c'est insuffisant !

Les salariés eux attendent avec impatience leur bulletin de paye d'avril pour voir réellement la différence.

Etampes

Tout va très bien Madame la Marquise

Le slogan du directeur "Tout va bien

chez Carrefour" Quand les délégués lui posent la question de savoir comment il va s'organiser face à la concurrence Leclerc qui s'agrandit, motiver les salariés réorganiser son encadrement, faire face à Mercure... sa réponse est de ne pas s'inquiéter

Le magasin prévoit un agrandissement des réserves, mais les salariés travaillent dans des conditions difficile manque de bras beaucoup d'arrêt maladie qui ne sont pas remplacés... etc

La section a diffusé un questionnaire aux salariés pour prendre la température du magasin.

Emplois

Les temps partiel aux caisse préparent avec l'aide de la section leur passage à 35h. Elles rédigent leur courrier et sont super contente..

Nous avons perdu 25 personnes dans notre magasin depuis 200. Elles ne seront pas remplacé pour la plupart se sont des étudiants

Au PFT Carrefour manque de cadres car ils partent tous

Les chefs de secteurs ont de plus en plus de responsabilité. Le chef de secteurs s'occupe de l'épicerie PFT DPH on a l'impression que Carrefour les monte en

A la CFDT les délégués s'entraînent chaque jour pour tenir dans les négociations où sur les parking .

Après la présentation dans l'hyper d'un militant CFDT champion de course à pied, puis d'un champion de natation voici notre champion cycliste.

*Et c'est la victoire comme ici à Salaune (Gironde) ou **Thierry** notre responsable national gagne pour la deuxième fois une course et démontre que les militants CFDT sont autre chose que des ronds de cuir.*

Evitons les commentaires sur le sponsor !!



pression pour mieux les faire partir

Tous les cadres qui partiront ne seront pas remplacés ou plutôt si mais par des niveaux 4 qui auront toutes les responsabilités pour peu de salaires

Chalons en Champagne

Questions pertinentes

Comment effectuer les 6 heures dues au titre de la journée de solidarité quand dans certains services tout dépassement est interdit ?

Au secteur Bazar, un employé s'est vu reproché un dépassement de quelques minutes alors qu'il réalisait une vente importante à un client.

Est-il nécessaire de rappeler que l'heure de sortie des salariés n'est pas la préoccupation majeure des clients et que de tels comportements vont à l'encontre des formations qui nous sont dispensées ?

Nous constatons un manque de réactivité par rapport à des écarts de prix signalés par des hôtesse de caisses. Ceci a un coût pour l'entreprise, pouvez-vous demander une plus grande vigilance à ce sujet ?

Jours fériés

Réponse de la direction sur la coïncidence du 1er mai et du jeudi de l'Ascension.

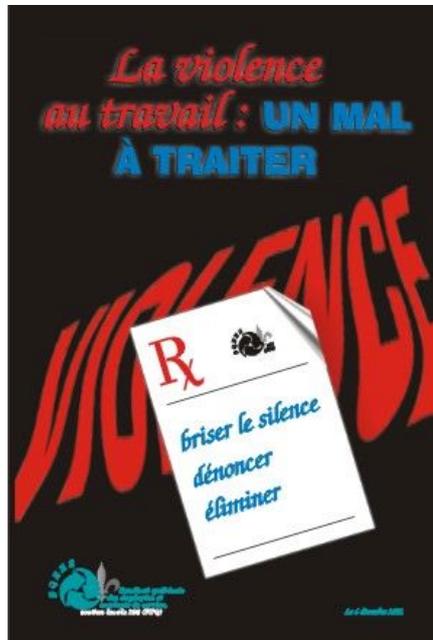
Nous nous en tenons à l'accord de branche, au titre 22 des conventions d'entreprise et la circulaire 713 de la FCD donc les salariés n'ont pas la garantie de 6 jours fériés chômés il y aura un repos supplémentaire dans le cas où le salarié aurait chômé au moins 6 jours fériés il n'y aura pas de compensation.

Smic

A Evry l'inspecteur du travail a dressé un procès verbal au magasin et au siège pour non application du smic.

A Anglet la section a saisi l'inspecteur du travail, il devrait se rendre dans le magasin pour faire un constat.

Poignardé!



Enquête du CHSCT sur une agression violente

Les faits ici évoqués, dont nous avons gardés l'anonymats, révèlent un climat de plus en plus violent dans l'entreprise. Ce n'est pas la première fois que de tels faits nous sont rapportés même s'ils n'ont pas aboutit à des actes aussi graves.

Cela va de l'insulte comme vient de le subir un délégué CFDT traité de "con" en réunion devant une direction sans réaction, aux menaces verbales et maintenant on passe aux actes.

La situation au travail qui se dégrade met maintenant en jeu la vie de salarié.

Il n'est que temps que l'entreprise fasse quelque chose et prenne à bras le corps cette montée de violence dans une France qui va ressembler de plus en plus à l'Amérique!

La CFDT a décidé d'intervenir dans ce sens.

Les mauvaises conditions de travail de deux rayons à proximités (poissonnerie et saucisserie) ont occasionné une dégradation des rapports entre deux salariés de ces rayons.

De nombreux témoignages rapportent de vives altercations entre ces deux personnes.

Les délégués du personnel prévenus début novembre 2007 vont s'informer du litige en interpellant le chef de rayon ainsi que son adjoint. Ceux-ci expliquent ne pas trouver une solution de réorganisation dans l'immédiat.

Un délégué CFDT prend rendez-vous avec le chef de secteur PGC pour l'informer de la dégradation sévère de l'ambiance entre les deux employés et s'inquiéter des solutions. Les 2 employés sont convoqués séparément et le problème semble résolu.

Lundi 17 décembre 2007 avant l'ouverture du magasin une nouvelle altercation a lieu sur le rayon entre les deux employés. La salariée du rayon 25 décide de quitter son poste de travail.

A l'ouverture du magasin, le mari de cette salariée se présente sur le rayon, et place un couteau sur la gorge du poissonnier. Celui-ci le repousse mais dans la confusion de la bagarre le mari le poignarde.

Le salarié est transporté d'urgence à l'hôpital pendant que le mari est interpellé par le service de sécurité.

Une enquête de Police a été ouverte parallèlement le CHSCT mène sa propre enquête qui à ce jour n'est pas close.

Pas vraiment sociale

La presse fait en ce moment de nombreux articles sur la grande distribution. Voici un extrait paru dans Libération du 28 avril.

La grande distribution impose ses lois à travers des pratiques souvent contestables.

Que la grande distribution impose des conditions de travail souvent déplorables, ce n'est pas une nouveauté : 37% des salariés sont à temps partiel (55% de femmes) contre 18% en moyenne en France.

Ce qui peut donner des salaires mensuels de 600 ou 800 euros par mois, tout en assumant une forte flexibilité d'horaires (quelques heures le matin, quelques heures le soir, de plus en plus le dimanche).

Inquiète du gros turn over, la grande distribution a fini par mener une étude avec le Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise (Cisme).

Le résultat est jugé «alarmant» par l'ancien ministre du travail Gérard Larcher, au moment de la publication du rapport en décembre 2006. Les troubles musculo-squelettiques se sont multipliés par 6 en dix ans (deux fois plus vite que dans les autres secteurs). Les accidents du travail sont 20 points au-dessus de la moyenne.

Ce qui est nouveau, c'est que la grande distribution commence à s'inquiéter de sa mauvaise image. «Aujourd'hui, la société considère temps partiel comme de l'exploitation», confiait à Libération Jérôme Bédier, patron de la fédération du commerce et de la distribution, peu après le 1er février, journée de mobilisation historique des caissières.

Dans la foulée, Casino, Auchan et Carrefour ont communiqué sur leur volonté de lutter contre le temps partiel. Et les syndicats sont sortis plutôt satisfaits des négociations salariales du début de l'année.

Harcèlement et discrimination au choix !

St Jean de Vedas,



Philippe, notre délégué syndical cadre est en arrêt maladie suite à une dépression causée par l'attitude de la direction à son encontre.

A notre demande l'inspecteur du travail s'est présenté au magasin et a fait les constats suivants

- Pourquoi la CFDT est la seule organisation syndicale à ne pas bénéficier d'un local syndical. La CFDT le réclame en vain depuis son implantation (2007).

- Pourquoi la direction refuse de communiquer les PV du CE ! La direction a obligation de remettre la totalité des PV et ce depuis la création de la CFDT .

- Pourquoi seul le DS CFDT est sans ligne téléphonique.

- Pourquoi l'accès des actifs du CE est interdit au seul élu CFDT.

- Pourquoi refuser les courriers de la section CFDT ?

- Pourquoi le DS CFDT est-il refoulé lors des réunions encadrement et autres.

La direction a été incapable d'apporter des réponses satisfaisantes et pour cause. Le directeur se vantant oralement de ne rien céder même sous la contrainte quitte à avoir un procès.

Orléans,

Cette attitude de Carrefour vis à vis de nos délégués cadre nous la retrouvons à **Orléans** ou notre déléguée syndicale est elle aussi évincée des réunions encadrement.

Changements à Beaucaire



Depuis les dernières élections le CE du magasin de Beaucaire est composé de 2 élus CFDT, 2 élus FO , 1 cadre sans étiquette.

Suite au départ d'un élu FO pour cause de retraite le comité a renouvelé le secrétaire du CE et les représentants au comité central d'entreprise .

Michel Gay élu et délégué syndical central CFDT a été élu au poste de secrétaire du CE.

Nathalie Fournier et Nathalie Chudeau élues CFDT ont été élues au CCE

Bien que le cadre se soit abstenu, la CFDT recueille la majorité des voix. Une reconnaissance pour la petite section de Beaucaire qui depuis plusieurs années s'investit sur le terrain.

Au comité central d'entreprise de Continent 2001 la CFDT conforte sa présence avec 9 élus des magasins de **Beaucaire, Lorient, Chateau Thierry, Montereau, Epernay. Laon, Limay Uzès sur les 18 que comporte cette société.** **Myrienne Cottret** élue CFDT de Chateau Thierry est secrétaire du CCE.

Entretiens d'évaluation

Une entreprise consulte le Comité d'Entreprise sur le projet de mise en place d'entretiens individuels d'évaluation Le CHSCT n'est pas consulté sur cette question.

A tort, décide la Cour de cassation : alors que les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussion sur les conditions de travail ... que la Cour d'appel a exactement décidé que le projet de l'employeur devait être soumis à la consultation du CHSCT chargé par l'application de l'alièna 1 de l'article L.236-2 du Code du travail, de contribuer à la protection de la santé des salariés * (Cassation, chambre sociale, n006-21964, 28 novembre 2007).

Indemnités de licenciement et de retraite

Pour les indemnités de licenciement perçues en 2008, les limites d'exonération de l'impôt sur le revenu sont fixées à 199 656 (hors plan social).

Pour les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord de GPEC, la limite d'exonération est de 133 104 euros.

Cette limite est de 166 380 euros pour les indemnités de mise à la retraite (instruction fiscale DGFIP n°44 du 17 avril 2008, Bulletin Officiel des impôts 5F-10-08.)

Dimanche

La section a saisi le nouveau Maire d'Anglet sur les dimanches, et le préfet sur les jours fériés.

Nous remarquons que depuis 2003 ou nous avons 2 fériés, nous sommes actuellement à 6 fériés en 2008 et toujours 3 dimanches.



Monaco

Suite aux propositions du syndicat, la direction a donné ces dernières propositions; à prendre ou à laisser. Jamais la Direction n'a tenu tel discours.

Faute de signataire, la direction n'appliquera donc pas les 3,2% d'augmentation, comme cela se fait en France, conséquence jusqu'à plus de 8 % brut de différence avec Carrefour France

Auparavant Carrefour Monaco appliquait et maintenait un principe [**Taux horaire Brut Carrefour France = Taux Horaire brut Carrefour Monaco + 5%**].

Le syndicat a fait une dernière proposition le 30 avril 2008 (ce qui le place en non signataire) à la Directrice de Carrefour Monaco En ce qui concerne la mobilisation, une décision sera prise en assemblée Générale pour éventuellement faire un mouvement de débrayage ou grève.

Rennes Cesson ou petite leçon de démocratie

Le Roux Erwanig DS



La CFDT a adressé une lettre ouverte aux élus FO du comité d'entreprise sous le titre "Vive la démocratie"

Lors des dernières élections la CFDT et FO se partagent les sièges 2 Titulaires CE et 2 suppléants pour chaque organisation syndicale.

Le 24 Avril la direction décide une réunion extraordinaire du CE pour le Bilan Social 2007. Coïncidence à cette date 3 des élus CFDT sur 4 sont en vacances ou en repos,

Les 2 élus FO présents votent pour, l'élue CFDT vote contre.

Coup de théâtre FO, avec l'assentiment de l'encadrement présent à ce vote, décide de voter à la place de l'élue CFDT absent.

Il s'octroie ainsi le droit de voter à l'encontre de notre opinion, s'arrogeant un droit que le code du travail n'a jamais prévu.

Un suppléant FO peut remplacer un titulaire FO absent mais en aucun cas un délégué d'une autre organisation syndicale. Ou alors un texte nous aurait échappé mais nos élus FO en bons démocrates n'auraient pas manqué de nous le procurer.

Bien entendu la direction se frotte les mains et prévoit toutes les réunions sur mercure, horaire et autres en fonction des congés des délégués CFDT.

Quel manque de respect...

- **Pour** la CFDT - **Pour** une partie personnel du magasin qui a choisi par ses votes de se faire représenter par la CFDT - **Pour** le Droit Syndical que vous bafouez en agissant de la sorte - **Pour** la démocratie que vous salissez en vous octroyant 75% des votes du collège employé alors que vous représentez 50% du personnel

Il est vrai que les accords de représentativité arrivant il va bien falloir trouver des solutions pour les contourner !

Salon Carrefour des Innovations



Les 19-20-21 mars se tenait à la Direction Commerciale Marchandises Carrefour à Les Ullis le deuxième Salon Carrefour des Innovations .

Jean-Luc Delenne responsable des relations internationales avait invité les membres du comité emploi et GPEC les membres du comité européen à une visite des dernières innovations technologiques et à une série de conférence.

Pierre Blanc Responsable de Programme Veille Innovation présenta une étude sur l'utilisation de la R.F.I.D., **John P. Sendanyoye** du bureau de l'organisation International du travail présenta une étude sur Nouvelles technologies et dialogue social et **Maître D. Riera Expert** auprès du Comité «Emploi et GPEC » concluait ces auditions.

A cette occasion l'entreprise **FON a été élue meilleure innovation 2008** et les visiteurs ont ramené une belle petite Fonera à la maison. Ce routeur permet à chacun de partager et rejoindre les spots WiFi. Il est à découvrir sur <http://www.fon.com/fr>. Une idée qui respire les idées de mai 68 et séduira les internautes mobiles.

D'autres innovations moins souriantes pour les emplois étaient à découvrir dont des caisses automatiques et des bornes qui vont arriver sur les surfaces de vente

Luc Chatel à Carrefour Montesson le 29 avril



Les ministres aiment Carrefour et défilent dans ses rayons. Luc Chatel est venu arpenter les allées du Carrefour Montesson, pour assurer devant les caméras le service-après vente de la loi de modernisation de l'Economie. «La priorité du gouvernement, c'est la baisse des prix. Nous constatons en France des écarts de 15 à 20 % avec les autres pays européens. Ma venue dans ce magasin est destinée à montrer comment la loi Chatel votée en décembre a déjà permis de concrétiser des baisses de prix grâce aux avantages financiers qui ont été obtenus».

Depuis la mi-avril, le magasin, comme tous ceux du groupe, rembourse la TVA sur plusieurs milliers de produits, dont la liste varie chaque semaine. Des articles de grandes marques mais aussi des produits Carrefour et des premiers prix. La réduction est immédiate, au passage en caisse. Hier matin, elle concernait notamment l'eau, les réfrigérateurs et les couches.

Le ministre était reçu à l'occasion par **Jacques Beauchet**, membre du directoire et directeur du groupe Carrefour, **Alain Souillard**, directeur de Carrefour Hypermarchés France, **Nathalie Mesny**, directrice du marketing, **Frédéric Philippe**, directeur d'exploitation de l'Ile de France et **Thierry Legrand**, le directeur du magasin.

Le secrétaire d'Etat a par ailleurs donné de nouvelles précisions sur la future loi. Il a expliqué au directeur du magasin, Thierry Legrand, que son point de vente pourra individuellement ou en accord avec d'autres magasins de sa zone de chalandise, organiser deux semaines de soldes par an flottantes, dont on sait qu'elles permettent des franchissements de seuil de revente à perte en tout légalité, auxquelles s'ajouteront deux fois cinq semaines de soldes par an dont les dates sont encadrées.

Il simplifiera aussi l'installation de supermarchés. Ce qui, selon Luc Chatel, devrait favoriser les enseignes de hard discount (habituées des petites surfaces) tout en redynamisant les centres-villes. Dans un pays où quatre centrales d'achat contrôlent les deux tiers de la grande distribution, Luc Chatel veut «lever les barrières à l'entrée !» Les industriels estiment que le projet de loi fait la part belle aux distributeurs. Selon Système U les consommateurs pourraient économiser **3 % au plus**, sur un budget alimentaire qui ne représente cependant que 14 % de leurs dépenses.

Bruno Pertriaux Directeur exécutif ED



A 46 ans, il est le nouveau directeur exécutif de Ed, (844 points de vente, dont 57 en franchise). Avec un objectif simple : poursuivre les ouvertures de magasins sur le rythme des cinq dernières années, soit 50 par an. Et l'ambition de ravir la deuxième place à Leader Price et talonner ainsi le numéro un, Lidl.

Ce licencié en économie a été formé à «l'école Auchan» avant de rejoindre Promodès. C'est en 1991 qu'il plonge dans le monde du hard discount, en intégrant Dia avec charge de l'implanter dans le sud de la France.

Parallèlement, Carrefour, qui a créé l'Épicier discount (Ed) en 1978, domine les régions parisienne et Rhône-Alpes.

Une centaine de magasins Dia voit le jour, jusqu'à la loi Raffarin de 1996, qui interdit toute ouverture supplémentaire de mètres carré. Deux ans de gel Promodès cède alors l'activité à Aldi.

Appelé en 1996 à Madrid, aux côtés de Javier Campo, patron de Dia International, Bruno Pertriaux pilote le lancement de Dia en Grèce et en Argentine. En 1998, il débarque à Istanbul pour monter de toutes pièces Dia Turquie. Aujourd'hui, le pays compte 500 magasins Dia.

En 2002 il est nommé directeur commercial de Ed France.

Belgique

"Un Mars, et ça (re)part"

Carrefour Belgique vire 7 de ses cadres pour corruption

En avril 2007, des contrôles internes ont révélé qu'un fournisseur avait corrompu des cadres basés.

Ces chefs de département, se sont laissés tenter par une offre pour le moins douteuse d'un fournisseur, le fabricant alimentaire Mars (ex-Masterfoods).

Ils auraient reçu des bons d'achat en échange de commandes.

La chaîne de grande distribution Carrefour a licencié pour faute grave sept chefs de département belges qui se sont laissés corrompre. Une clause se trouve notamment inscrite dans le règlement de travail qui interdit à tous les collaborateurs de recevoir un quelconque avantage personnel d'un fournisseur ou d'un intermédiaire, a réagi Carrefour

Elle s'est aussi expliquée avec Mars, menaçant de retirer de ses rayons tous les produits du groupe s'il recourait encore à la corruption.

Wal-Mart

Versement de primes records

Wal-Mart Canada verse un montant record de 45,4 M\$ en primes aux employés pour les excellents résultats du dernier exercice financier.

Depuis le début du programme il y a 14 ans, la compagnie a versé plus de 300 M\$ en primes .

La récompense moyenne se chiffrait à près de 1000\$ par associé. Un nombre record de 242 succursales sur 299 ont payé des primes à leurs employés.

Pour son trimestre ayant pris fin le 30 janvier dernier, le numéro un mondial du commerce de détail a vu ses profits grimper de 12,8%, à 12,7 G\$ US.

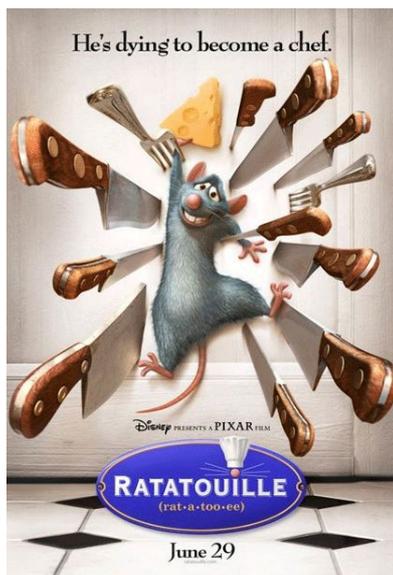


Gamineries discounts

La société ED, exige de la CFDT qu'elle cesse immédiatement la diffusion de son journal sous peine de saisir le tribunal de Grande Instance. Raison: Le journal de ED s'appelle ED.Com et le notre CFDT ED.Com d'où risque de confusion dans la tête des salariés ????

Il n'y a donc rien de plus urgent chez ED que ces pinailleries de titre ? En tout cas la CFDT n'en fera pas une affaire d'état on a mieux à s'occuper que des titres de nos journaux. On va de ce pas déposer notre titre "L'Hyper" avant d'avoir un procès.





Deux millions de rats à Paris

La préfecture de police de Paris lance - comme chaque année à la même époque - une opération générale de dératisation. Les propriétaires, locataires, commerces et industries de la capitale ont deux mois pour « assurer la destruction des rats et des souris ». Sans quoi ils s'exposeront à des procès-verbaux.

Ces animaux sont vecteurs sains de germes et de bactéries. Surtout, ils véhiculent la leptospirose. »

Pour empêcher les rats d'envahir nos petits nids douillet, deux solutions s'avèrent radicales : empêcher leur accès (murs sans trous, bouches d'aération extrêmement fines...) et ne jamais laisser traîner les poubelles.

Une dizaine d'épiceries Ed - des crottes et des souris mortes sont retrouvées dans les remises ou dans les cartons - sont « en crise », avoue un responsable de cette filiale du groupe Carrefour. Les rongeurs mangent tout ce qu'ils trouvent et y laissent des bactéries. Un agrément ministériel est nécessaire pour acheter des produits de dératisation, extrêmement puissants et nocifs pour l'homme. Si

vous préférez faire appel à une société spécialisée, il vous en coûtera de 70 € à 8 000 €, selon l'ampleur de la dératisation à effectuer, détaille Euroclean.

"Les rats comme les pigeons, participent à l'élimination des déchets, si on trouvait un moyen de les tuer tous d'un coup, il ne faudrait pas l'utiliser : jusqu'à un certain seuil, les rats ont leur utilité, ils nettoient, mangent les déchets, les charognes." 7 ans adepte de Ratatouille



Opération souris

Les délégués CFDT d'ED Paris continue livrer un combat sans merci contre ... les souris !

Attention pas n'importe quelle souris non des souris discount !

Paris ne serait-il qu'une vaste souricière où ce problème est -il traité à la façon "discount" par ED. Le troisième magasin visitée dans le cadre de l'audit propreté organisé par la CFDT fait dire aux délégués "les souris il y en a partout".

"Nous avons trouvé des souris partout sur les caisses, dans les rayons dans l'imprimante du bureau, une catastrophe... nous avons donc fermé le magasin car il représentait un risque grave pour les client et les salariés". Une caissière a criée lorsque une souris a traverser sa caisse en courant...

Après une demie journée de fermeture nous avons été reçu par la direction. Elle s'est engagée a faire venir une équipe de nettoyage tous les matins ainsi qu'une société de dératisation.

Mission réussie, les salariés sont content de cette action.... les caissière n'auront plus à mettre du déodorisant sur leur caisse pour se préserver des odeurs... enfin pour quelques temps !

Opération chat

Les délégués de Quetigny continue livrer un combat sans merci contre ... les chats !

Le CHSCT du magasin de Quetigny a abordé lors de sa dernière réunion le problème des chats qui prolifèrent dans le magasin. Il a été décidé de capturer les animaux avec des cages et de les remettre à la SPA de Messigny. Des chats castrés seront libérés dans la magasin pour éviter que d'autres animaux ne prolifèrent (rat, oiseaux etc..). Cette solution a été validée à l'unanimité.

Les solutions les plus simples sont les plus efficaces. Une solution qui marche depuis des siècles.

Commission Emploi, CCE...

Il ne se passe pas une réunion sans qu'à l'ordre du jour ses membres sont informés des projets de restructurations.

Petit tour d'horizon des annonces.



Concept « fleurs »

Objectif du concept :

- répondre à la forte progression des franchisés
- offrir aux clients une gamme prête à vendre adapté aux nouvelles tendances du marché
- profiter du trafic généré par nos magasins mais pas obligatoirement des clients Carrefour

Les boutiques sont soit à l'entrée des magasins où dans la galerie marchande.

Il faut en moyenne entre 4 et 6 personnes par boutique (caissière, employé LS)

Une formation est faite au siège

A ce jour 58 boutiques sont ouvertes et l'objectif est d'atteindre à fin 2008 65

boutiques "rentables".

L'entreprise retravaille le concept pour une meilleure lisibilité pour nos clients, pour un déploiement en 2009.

La CFDT : *quel sera le niveau des salariés qui arrivent sur ce poste.*

Réponse : si le salarié est complètement dédié à ce poste et seulement dans ce cas le salarié sera niveau 2C

EPCS test de borne

Magasins test : Flins, Etampes, Auteuil, Chartres, Lille, Aire sur le Lys, Berk, Nantes Baulieu, St Brieuc, Laval, Monaco, Draguignan, Meylan.

Les objectifs :

- proposer aux clients l'ensemble de la gamme et de rémunérer les vendeurs sur tous les articles.
- Minimiser les stocks et élargir la gamme et la livraison se fait directement depuis le dépôt.

La borne n'est qu'un outil d'aide à la vente

La CFDT : *si on suit votre raisonnement l'incidence sur les vendeurs sera positive puisqu'il fera des ventes qu'il n'aurait pas fait dans la mesure ou les stocks et les références sont limitées en magasin ?*

Réponse : oui effectivement. (A voir)

*Préparation du CCE du 30 avril 2008 par l'équipe CFDT
Cécile, Marie-Claude, Armelle, Nasséra, Yvette*



EPCS Photos

Magasins concernés : Labège, Collégien, Athis Mons, Villiers en Bière, Pontault Combaut, Claye Souilly, Aulnay sous Bois, Carré Sénart, Quetigny, Epinal, Mulhouse, Antibes.

Constat : une activité en forte régression en 2007 et une tendance accentuée en 2008 avec une projection à - 20% (-40% sur l'argentique) et une tendance qui devrait se confirmer en 2009.

Aujourd'hui décision de modifier progressivement l'activité des « minilabs » et de réintégrer les labos situés en galerie des magasins.

La réintégration en magasin se fera très souvent sous forme de « bergerie » où pourra être regroupé la bijouterie et la photo.

Aujourd'hui il n'y a pas d'incidence sur l'emploi ni les qualifications



Services financiers

Rémunération variable individuelle en projet

La direction S2P avait décidé de proposer à tout le personnel des services financiers une rémunération variable individuelle (30% individuelle et 70% collective).

10 magasins étaient prévus en test à partir du 1er février 2008 avec un suivi de 3 à 5 mois. Mont saint Aignan était le premier et devrait être consulté ce lundi 28 janvier.

Les représentants CFDT se sont inquiétés de savoir depuis quand la S2P décide de la rémunération des salariés Carrefour Hypermarchés. Depuis quand change-t-on le mode de rémunération des employés sans passer par la case négociation et CCE ?

Déjà que les méthodes de S2P concernant la remise de bons

d'achat aux salariés des stands financier en fonction des résultats collectifs obtenus est plus que limite (un avantage en nature qui ne dit pas son nom et qui fait courir le risque aux salariés d'un redressement de l'URSSAF et fiscale) !)

La direction s'est engagée à réunir les organisations syndicales avant de lancer le test. Le projet est donc mis en attente

Transfert d'argent Cash to Cash

S2P met en place un transfert d'argent instantané Cash to Cash dans les services financiers. Principe : transfert d'argent de France vers un autre pays en collaboration avec la société Mareygram. Système qui semble très rentable.

Ca ne concerne que le personnel S2P (mais qui travaille dans les magasins). 46 emplois seraient créés (2 conseillers par magasin).

3 magasins tests (Créteil, Le Merlan, Villiers en Bière) - 23 magasins sont concernés (14 IDF et 9 en province), magasins à forte population migrante. Ca démarre au premier semestre 2008.

La CFDT a souhaité qu'on propose ces postes en priorité au personnel des magasins et que la fonction de ce personnel ne soit pas déviée de son but : travailler pour la S2P (sinon danger de délit de marchandage)

Boutique OR

Arrêt progressif de 13 boutiques (Angers Grand Maine, Anger Saint Serge, Nantes Beaujoire, Paimpol, Moulins, Montluçon, Laval, Coquelles, Epernay, Reims Cernay, Sens Maillot, Beaucaire, Nimes sud).

Conséquences sociales : 38 salariés en CDI concernés.

Plus d'information dans l'Hyper n°259/08 du 26 janvier 2008.

CCE Carrefour

Si la CFDT est majoritaire dans les CCE d'**Hyparlo** et **Continent** 2001 et fait jeu égal avec FO chez **Sogara** ce n'est pas le cas au CCE de Carrefour.

Il est important de rappeler, alors que les décisions du CCE sont de plus en plus importantes l'étrange composition du CCE Carrefour peu représentatif des salariés.

FO détient environ 80% des sièges titulaires alors qu'ils ne représentent que 46% aux élections.

La CFDT qui représente 26 % aux élections a 2 titulaires et 6 suppléants.

La CGT qui représente 18 % aux élections a 1 titulaire et 1 suppléant.

Cette étrange répartition est due au refus de la CGT de signer un accord de mise en place du CCE.

La direction départementale du travail a donc réparti les 20 sièges titulaires aux magasins employant le plus de personnel ce qui avantage massivement FO.

La CFDT fait entendre la voix des salariés mais quand vient les votes...

Délégation CFDT :



Marie Gratigny (Représentant syndicale CFDT),

Titulaires: Nassera Bouzekri (Créteil), Serge Natchoo (Vitrolles) **Suppléants:** Armelle Lefrançois (Mt St Aignan), Cécile Maisa (Nice TNL), Yvette Goncalves (Lyon la Part Dieu), Smail Ait Atmane (Marseille Gd Littoral), Isabelle De Sousa (Flins sur Seine) .

Contrôle de gestion et de flux

Réorganisation et suppression de poste

Actuellement en France 568 personnes sont employés au contrôle de gestion et de flux des hypermarchés

Selon la direction les contrôleurs doivent avoir une fonction d'appui auprès des chefs de secteurs. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui car ils sont obligés de gérer des tâches annexes qui ne font pas parties de leur fonction.

La direction a donc décidé de changer l'organisation du contrôle:

- Suppression du contrôleur de gestion (niveau VIII) et du manager service (niveau VII) remplacés par un responsable Back office (niveau VIII).

- La réception avec la comptabilité et le Pam sont rattachés au responsable Back office mais il restera un manager réception (niveau VII)

- Un contrôleur de site (niveau VIII) contrôlera 1 à 3 magasins (1/3 de son temps contrôle interne, 2/3 contrôle magasin). Ils devront faire appliquer tous les process et seront là pour être une structure d'appui.

Il y aura un contrôleur de gestion pour 2 magasins mais dans les 15 premiers magasins (meilleur chiffre d'affaires) il y aura 1 contrôleur de gestion par magasin.

Les 15 grands magasins sont : Antibes - Montesson Nice lingostière Monaco Aix Grenoble le Melan Toulon grand var Clay Sully Pontault/Combault Rosny Ollouilles Villiers en Bière Venette

et Lattes.

Organigramme futur :

- Manager paie RH (niveau VII), un par **magasin** (sous la direction directe du directeur).

- Manager réception (niveau VII) un par **magasin**

- Contrôleur de gestion de **site** (niveau VIII) un par site (1 à 3 magasins), 4 par région.

- Contrôleur de gestion par région : un par **région**

- Contrôleur de gestion d'exploitation : un par **exploitation**

- Le PSIR (Pilotes informatique) repositionne sur ce qu'il font actuellement le flux administratif et la gestion de la marchandise. Il devient responsable de flux : un par **région**.

- Contrôle de gestion national.

79 postes de supprimés

Avant : 388 cadres (194 contrôleurs et 194 managers administratifs)-

Après 309 cadres soit un solde négatif de 79 cadres.

Pour la direction : Nous ne sommes pas sur la suppression d'emploi. C'est pour se recentrer sur le contrôle de gestion et pour être au cœur du métier. Et les emplois ne sont pas supprimés. On cherche à avoir une organisation pertinente.

Les fonctions « contrôleurs de gestion et Manager Services sont identifiées comme des métiers sen-

sibles.

Ils bénéficient de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

À l'issue de l'information et de la consultation du CCE et des comités d'établissement, la nouvelle organisation sera présentée à l'ensemble des salariés concernés. Chaque salarié pourra à sa demande bénéficier, à sa demande d'un entretien avec son supérieur afin de :

- Se voir présenter la nouvelle organisation et les postes associés

- Recevoir les réponses à ses questions

- Echanger sur ses souhaits d'évolution

- Un chef de projet assurera la coordination nationale

Le directeur du contrôle de gestion de chaque exploitation et le contrôleur de gestion régional seront associés à ces démarches.

Des actions de formation sera mise en place certaines destinées à l'ensemble des salariés pour appréhender la nouvelle organisation

Et d'autres plus spécifiques seront dispensées pour les salariés souhaitant évoluer vers d'autres fonctions.

Calendrier

07/01 au 24/02 constitution du dossier et présentation aux CCE

01/03 au 13/04 présentation des DR/DM et écriture des fiches de poste (fin 27/04/08)

01/04 au 18/05 présentation aux CGR/CGM

28/04 au 08/06 Sélection des responsables Back office/CGM site

09/06 au 31/12 déploiement de la nouvelle organisation

Le CCE du 21 février 2008 s'est prononcé à l'unanimité contre ce projet.

Par la suite (fin 2008, début 2009) il devrait y avoir de nouveau des conséquences pour les employés (diminution des postes). On appelle ça l'optimisation !!!

Même si dans quelques magasins les vendeurs s'en sortent, dans la majorité ce n'est que ca-fouillage.

La CFDT demande la prolongation de 6 mois des droits N-1 pour tenir compte des problèmes rencontrés.

Vendeurs produits et services

Une prime invérifiable

Etampes

Réunion des vendeurs EPCS

Le bilan est moins négatif que les mois précédents. Ce mois-ci les vendeurs ont bien sorti leur prime ils se font à la nouvelle stratégie de vente, ils vendent autrement leur marchandise.

La prime ce mois-ci représente pour 8 vendeurs un total de 5012 euros et pour 7 vendeurs elle représente au total 3890 euros mais pour arriver à ce résultat ils ne doivent pas ménager leur peine.

Pour MG2 c'est la polyvalence sur le blanc/brun et surtout les prévisions de prime qui risquent de se faire à la tête du vendeur. Les vendeurs ont peur de se faire avoir encore, ils ont subi la signature de l'accord et en ont marre de ce qui leur tombe dessus en ce moment.

Anglet

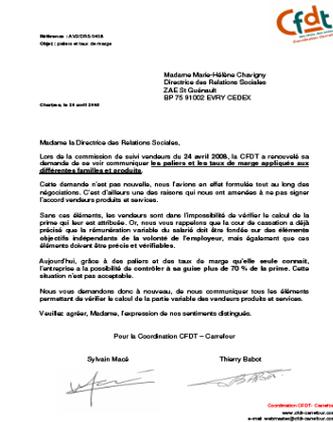
Dans notre magasin la direction commence à retirer du GEM une partie d'appareils encastrés, ce qui va réduire encore un peu plus les primes vendeurs.

Madame la Directrice des Relations Sociales,

Lors de la commission de suivi vendeurs du **24 avril 2008**, la CFDT a renouvelé sa demande de se voir communiquer les **paliers et les taux de marge appliqués aux différentes familles de produits**.

Cette demande n'est pas nouvelle, nous l'avons en effet formulée tout au long des négociations. C'est d'ailleurs une des raisons qui nous ont amenées à ne pas signer l'accord vendeurs produits et services.

Sans ces éléments, les vendeurs sont dans l'impossibilité de vérifier le calcul de la prime qui leur est attribuée. Or, nous vous rappelons



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**, mais également que ces éléments doivent être **précis et vérifiables**.

Aujourd'hui, grâce à des paliers et des taux de marge **qu'elle seule connaît**, l'entreprise a la possibilité de **contrôler à sa guise plus de 70 % de la prime**. Cette situation n'est pas acceptable.

Nous vous demandons donc à nouveau, de nous communiquer tous les éléments permettant de vérifier le calcul de la partie variable des vendeurs produits et services.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Vendeurs

Petite mail d'une déléguée cliente qui mérite réflexion

La prime à des effets pervers et prévisibles. Les ventes sont plus en fonction de la prime espérée que du réel besoin des clients. Certains se plaignent à l'accueil pour avoir acheté un produit qui finalement ne convient pas à leur attente.

Certains vendeurs, et c'est voulu par l'entreprise regardent l'étiquette pour savoir combien leur rapporte le produit et après ils passent à l'action. D'abord leur prime ensuite le désir du client.

Sur le long terme l'image de Carrefour risque de prendre encore une claque mais une de plus ou de moins nous ne sommes plus trop à ça près.....

Fermeture et redéploiement

Aujourd'hui des salariés des SAV sont déterminés à mener toutes les actions possibles pour se faire entendre.

Ils n'acceptent pas le motif économique de la fermeture des sites.

Ils n'ont plus rien à perdre et estiment que le PSE est très en dessous de leurs espérances.

Ils veulent un PSE à la hauteur des autres sociétés comme PSA, Michelin etc...

Fermeture de 4 SAV régions sur 7 Carpiquet (Caen), Angers, Toulouse, Compiègne soit 186 postes supprimés (dont plus de la moitié des salariés à 50 ans).

~~Accord de Groupe sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)~~



Accord de Méthode Groupe sur le dispositif d'accompagnement des restructurations

L'accord de méthode est la suite du GPEC quand les mesures de volontariat non pas été suffisante et qu'un plan de sauvegarde de l'emploi se met en place. Il définit les mesures d'accompagnement.

Tous ces dispositifs successifs ont pour logique d'éviter dans un premier temps les licenciements en mettant en place des dispositifs d'accompagnement et de volontariat puis apporter une aide financière et de recherche d'emploi pour les salariés licenciés.

Conformément à la loi la direction doit dans un premier temps informer le comité central d'entreprise puis dans un deuxième temps le consulter.

La réunion d'information a eu lieu le 30 avril, la réunion de consultation aura lieu le 30 mai.

La GPEC a été un échec (19 mutations) l'entreprise a donc décidé de passer au plan social pour l'emploi qui conduit en cas de nouvel échec aux licenciements des salariés concernés.

La période de volontariat sera d'une durée de 5 mois à compter de Juin 2008 jusqu'à Octobre 2008.

Les mesures d'accompagnement sont précisées dans l'accord de méthode.

Après l'échec de la GPEC la direction passe au plan social

Une phrase de volontariat de 5 mois avant les licenciements.

La direction fera t-elle plus d'effort que depuis janvier pour éviter les licenciements ?

Avant de se prononcer sur le redéploiement des SAVR la CFDT a clairement émis des doutes, comme elle le fait depuis l'annonce de la fermeture des SAVR, sur la viabilité des décisions de l'entreprise et mis l'accent sur les conséquences sociales.

Nous estimons que l'entreprise fait le minimum social et financier pour réparer les dégâts sociaux qu'elle provoque.

Aujourd'hui des salariés des SAV sont déterminés à mener toutes les actions possibles pour se faire entendre. Ils n'acceptent pas le motif économique de la fermeture des sites, ils n'ont plus rien à perdre et ils estiment le PSE est très en dessous de leurs espérances.

Ils veulent un PSE à la hauteur des autres sociétés comme PSA, Michelin etc...

Intervention CFDT

Sur le volet économique, nous constatons que Carrefour passe plus de temps à prendre des mesures correctrices des activités déjà mises en place qu'à proposer des projets créateurs de résultats.

Nous ne parlons pas ici d'un changement d'enseigne qui ne sont que des pis aller mais de véritables actions commerciales novatrices.

Ces "mesures de corrections" ont des

conséquences négatives sur les emplois des salariés et sur les rémunérations et la reconnaissance professionnelle.

La fermeture des SAV est la conséquence d'un abandon décidé depuis plusieurs années, c'est plus une décision politique qu'économique. Des sociétés font du SAV et sont rentables.

Ce n'est pas par hasard si Carrefour perd la 1ère place tant commercial que social.

Nous observons le même phénomène que sur les boutiques Or que l'entreprise a laissé à l'abandon et ou elle a oublié de prendre des décisions. Quand enfin on réagit les dégâts sociaux sont là !

Pour les SAV, l'entreprise n'a pas eu la volonté de former les techniciens sur les nouvelles technologies, elle a choisi rapidement la sous-traitance et autres décisions défavorables pour la pérennité des SAV.

En 2006 l'entreprise a fermé 3 sites, cette année ils sont 4 et personne n'est prêt à parier sur le maintien de l'activité des 3 derniers sites faute de véritable relance.

Le marché de l'EPCS a des répercussions directes sur l'activité des SAV et là aussi nous sommes inquiet. Il suffit de constater la mise en place du nouvel accord sur les rémunérations.

La CFDT tire la sonnette d'alarme depuis 2005, en vain, on nous affirme toujours que la situation s'améliore.

Notre analyse est tout autre et même s'il faut positiver et ne pas noircir les situations il ne faut pas devenir autiste pour autant.

Aujourd'hui les salariés paient plein pot le manque de lucidité de l'entreprise, le manque « d'honnêteté » vis à vis d'eux mais surtout le manque de réactivité. Que l'accompagnement social soit au moins à la hauteur.

Injustice sociale

Rémunération: 2 poids , 2 mesures.

Les salariés des SAV ont un salaire fixe et une rémunération variable en fonction des réparations. Depuis fin 2007 les salariés n'ont plus de travail, donc plus de prime, en 2007 leur prime s'est effondrée vu la baisse de clients. Actuellement leur salaire est en baisse.

Quand ils sont mutés ou quand ils seront licenciés leur salaire ou leur prime de licenciement seront calculés sur le salaire brut global rémunération variable incluse mais de quelle année ?

La direction ne répond pas clairement à cette question que nous posons depuis plusieurs mois.

Pour les membres du directoire Carrefour la rémunération annuelle prise en compte pour déterminer le montant de cette indemnité sera la moyenne annuelle brute des rémunérations fixes et bonus, en ce compris primes sur objectifs au cours des vingt-quatre mois précédant la cessation des fonctions.

Indemnités: 2 poids, 2 mesures.

En cas de licenciement les salariés touchent en plus de leur indemnités conventionnelles une indemnité complémentaire en fonction de l'ancienneté de 3 à 6 mois (8 mois pour départ volontaire).

Lors de l'assemblée générale des actionnaires il a été voté :

- une indemnité égale à deux années de rémunération sera versée au membre du Directoire, en supplément de toute indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

- En cas de changement de contrôle du groupe Carrefour : le montant de l'indemnité de départ sera porté à 30 mois de rémunération,

Si l'entreprise est capable de verser plus de deux années de salaires à ces dirigeants aux salaires annuels se chiffrant en millions d'euros, pourquoi les indemnités des salariés sont plafonnées à **6 mois d'indemnités complémentaire**.

Retraite: 2 poids, 2 mesures.

44 personnes sont âgées de 55 ans et plus mais seule 32 personnes ont la possibilité de partir en préretraite.

En 2007 la DRH Groupe a proposé, à la demande de la direction hypermarchés, pour les salariés des sièges un avenant pour avancer la possibilité de départ en préretraite de 57 ans à 55 ans. Cet avenant a pris fin en décembre 2007.

La CFDT demande qu'un nouvel avenant soit signé pour le personnel SAV. Une nouvelle fois nous n'obtenons pas de réponse claire.

Est-ce que cela veut dire qu'il y a eu des mesures plus favorables pour le PSE du siège parce que la population concernée était essentiellement des cadres ?

Questions/Réponses

Offre d'emploi

CFDT Combien d'emplois ont été proposés au personnel pendant la période de GPEC ?

Réponse de la direction : Entre 550 et 650 à travers de la bourse de l'emploi et nous avons mis les moyens pour permettre aux salariés de la consulter régulièrement.

Commentaires CFDT: Nous avons constaté un affichage de 4 ou 5 postes disponibles sur les sites et c'est tout. Quand on voit le peu de reclassement pendant la GPEC nous ne pouvons que douter.

Plan Social pour l'Emploi

CFDT : Tous les salariés sont-ils concernés par le PSE ?

Réponse : ça dépend, le PSE s'applique à une entreprise, les techniciens sont directement concernés mais les salariés des magasins peuvent être concerné à condition que cela libère un poste pour un salarié SAV

CFDT : est-ce que tous les salariés peuvent bénéficier de l'accord de méthode ?

Réponse : oui dans les même conditions

CFDT : qui est concerné par les critère d'ordre ?

Réponse : les critère d'ordre s'apprécient au niveau de l'entreprise.

Expertise

A l'unanimité (moins une abstention CGT) le CCE a nommé un expert pour donner son avis sur le redéploiement des SAVR.

Le cabinet EMA a été désigné à la majorité, la proposition de la CFDT de désigner le cabinet Syndex déjà désigné par le CE du SAV Sud-Ouest n'a pas été retenu.

Antenne SAV

Nous sommes inquiets sur le devenir des antennes, est ce que cette activité sera maintenue dans les magasins ?

Réponse : Je ne vois pas comment on pourrait supprimer les antennes ça voudrait dire que nous arrêtons de vendre de l'EPCS

Hors Garantie

CFDT: Il entre dans le financement des SAVR le chiffre d'affaire hors garantie. L'entreprise ne voulait plus faire du hors garantie depuis plusieurs années prétextant que cela coûtait à l'entreprise ce qui suscitait d'ailleurs des débats animés, le chiffre d'affaire s'élève à combien ?

Réponse : je n'ai pas le détail mais le chiffre d'affaire rentre dans les recettes.

Courrier d'un technicien: Enfin les vrais problèmes sont soulevés et notre détermination mise en valeur: très bien, bel article! A noter que j'ai téléphoné pour consulter les postes intéressants du genre technicien entretien, ces postes ne sont plus disponibles depuis octobre ou novembre 2007, mais ils ont oublié de les sortir car la procédure est difficile (c'est ce qu'on m'a répondu).

*A lire pour compléter
votre information*



A lire sur le même sujet:
Hyper n° 218/06, 219/06,
251/07, 258/07, 259/08,
271/08

*Pour plus
d'information
lire*

*l'Hyper n°
224/06 du
16 septembre
2006*

*l'Hyper n°
245/5/07 du
1er août 2007*

Horaires en îlot

Les modalités des horaires îlots tels qu'ils sont définis dans la convention Carrefour sont-ils toujours d'actualité avec l'arrivée de Planexa?



Aix en Provence

Depuis que nous sommes passés à la saisie informatique des horaires (Planexa), le positionnement est effectué par les arrières caisses d'après les feuilles de souhaits établis par les caissières.

Celles ci laissent leurs feuilles et les arrières caisses les saisissent.

Elles sont ensuite appelés à tour de rôle quand elles sont à leur caisse pour se concerter, si on peut appeler cela concertation puisque ce sont les responsables qui font les changements nécessaires à leur courbe, sans trop laisser de choix à l'employée !

Les 5 mn code pion sont donc, selon la direction, de ce fait remis en cause car il n'y a plus d'animatrices d'îlots.

La responsable considère que la concertation est aujourd'hui rémunérée par les 5 mn codes pions, et que de ce fait nous devrions dépointer quand nous allons nous concerter.

Gruchet le Valasse

Quand la direction met les horaires informatisés en place elle précise aux salariées que la saisie se fait sur leur temps personnel, considérant que se sont les conseillères caisse centrale, qui aident les salariées à saisir leurs souhaits,

Souhaits qui théoriquement ne peuvent varier que de + 1h /- 1h.

Remarquons au passage que les managers caisse ont quelques difficultés de maîtrise de l'outil informatique.

Chartres

La CFDT a précisé ses demandes

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

En effet, il faut désormais la présence d'un « chaperon » pour faire ses horaires.

Les salariés se présentent souvent pour rien (l'animatrice étant absente) et perdent ainsi beaucoup de temps. Certaines utilisent ainsi leur temps de pause.

Les 5 minutes prises en charge pour le positionnement des horaires îlots sont largement insuffisantes.

Nous demandons quinze minutes, car les caissières doivent faire leurs horaires sur papier, puis les mettre sur papier, cela prend du temps.

Nous rappelons que le temps passé à faire ses horaires, doit être considéré comme temps de travail effectif.

Réponse Direction de Chartres

Lors de la mise en place de horaires en îlot, une animatrice îlot était en charge d'un groupe de caissière et devait s'assurer du positionnement des hôtesse, de leurs modification, de l'équité... or au fil des ans son rôle s'est complètement effacé.

Aujourd'hui la permanence îlot informatisé reprend le rôle d'origine de l'animatrice. Ensuite depuis la mise en place des horaires en îlots la convention est respectée : l'employé doit faire ses horaires, les positionner et les modifier en dehors de son temps de travail, en compensation un forfait pion est généré tous les mois.

Enfin des nouveaux horaires ont été mis en place suite aux remontées des hôtesse. Les employés peuvent ainsi s'organiser pour saisir leurs horaires.

Cela ne prend pas plus de temps que le positionnement des pions, comme par le passé. C'est même plus rapide.

Respecter la loi

La direction semble oublier, une nouvelle fois, les textes de loi.

La loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, a complété l'article L212-4 du Code du Travail. Cette modification a redéfini le temps de travail effectif.

Le temps de travail effectif est « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Tout le temps que vous passez dans les locaux de l'entreprise est en principe considéré comme du temps de travail effectif.

Cette notion correspond au temps pendant lequel vous vous tenez à la disposition de l'employeur et devez vous conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La cour de cassation

La cour de cassation a sur ce sujet, depuis l'année 2000, pris de nombreuses décisions favorables aux salariés.

Ainsi elle a précisé que le temps de trajet pour se rendre à la pointeuse était du temps de travail effectif, il en est de même pour le temps de trajet pour se rendre au travail ou à une réunion extérieure, le temps de trajet pendant une astreinte.

Mais dernièrement cette même cour de cassation a modifiée certaines de ces interprétation notamment pour le temps d'habillage et de déshabillage (1 journée par an chez Carrefour payée forfaitairement)



L'organisation des horaires îlots est régie par le titre 35 des accords d'entreprise.

Conventionnellement les horaires îlots sont réservés aux assistantes de caisse qui modulent leurs horaires.

Mise en place et animation des îlots

Le travail en îlots implique que chacun prenne conscience de la nécessaire solidarité entre les salariés telle qu'affirmée par les partenaires sociaux, permettant une meilleure répartition des charges inhérentes à la satisfaction des clients.

La mise en place d'horaires en îlots dans un service ne pourra s'effectuer qu'avec l'adhésion d'un nombre suffisant de volontaires déterminé par le responsable de service.

Les volontaires seront amenés à signer un contrat de travail ou un avenant à leur contrat de travail conformément aux dispositions du présent titre.

Les volontaires pourront décider de se retirer de l'organisation des horaires en îlots dans les deux mois qui suivent la signature de leur contrat de travail ou de leur avenant.

La composition de chaque îlot est déterminée par le responsable de service.

Un employé est désigné par ses collègues pour animer et coordonner le fonctionnement de l'îlot : c'est l'animateur d'îlot.

La durée de la mission de l'animateur d'îlot est de 6 mois avec possibilité de renouvellement dans les mêmes formes.

Dès l'affichage des plans de charge de leur îlot par l'animateur, chaque employé positionne ses horaires.

Il est accordé au salarié concerné un forfait de 5 minutes pour chaque semaine au cours de laquelle il a effectivement travaillé.

L'animateur d'îlot s'assure que le plan de charge est complété en totalité. Il informe le responsable de service des anomalies de fonctionnement de l'îlot.

Durant les mois où il exerce cette fonction, l'animateur d'îlot assure son activité professionnelle dans les mêmes conditions que ses collègues tout en disposant du temps nécessaire pour effectuer les tâches énumérées ci dessus.

L'accord signé en 1999

L'accord signé en 1999, une époque où la notion de travail effectif était peu précisé, prévoit que pour compenser le temps passé à poser ses pions 5 minutes pour chaque semaine au cours de laquelle salarié a effectivement travaillé sont payés (soit environ 1 journée tous les 2 ans).

C'était juste en temps mais l'enjeu de l'époque justifiait ce point

Planexa

Depuis 2007 la direction Carrefour a décidé unilatéralement de modifier le système d'organisation des îlots.

Planexa le nouveau logiciel fait disparaître les animatrices îlots et la pose des pions. Avantage pour les caissières, on cherche. Par contre le système demande plus de temps de concertation et de préparation pour les caissières.

De ce fait le temps de concertation de 5 minutes est actuellement insuffisant.



Avis CFDT

Trois alternatives

- estimer que les modalités de Planexa sont équivalentes à l'ancien système et que les bugs de mise en place vont disparaître
- demander une négociation avec les syndicats pour mettre en place de nouvelles modalités d'organisation,
- faire appliquer la loi et faire payer le temps réel de concertation et d'établissement des choix.

Il y a horaire îlots et horaire îlots.

Quand l'entreprise joue le jeu tout le monde s'y retrouve et le confort apporté peut justifier certains efforts de tous.

Mais c'est de moins en moins le cas. La direction en mettant en place Planexa n'a pas jugé utile de se concerter avec les syndicats dans ce cas on ne voit pas pourquoi les salariés seraient lésés.

Pour la CFDT, sauf accord, les caissières n'ont donc pas à dépointer quand elles préparent leurs horaires, c'est du temps de travail effectif et il doit être payé en tant que tels

Etampes

Pour beaucoup de personnes le syndicat se résume à l'organisation de grève et à la contestation. Mais il y a aussi des actions de concertation peu visibles mais qui vont dans l'intérêt bien compris de tous. Un exemple.

Les horaires en îlots sont améliorés après entrevue, demandée par la CFDT, avec la chef des caisses et le directeur.

Depuis 5 mois la CFDT bataille avec la chef des caisses et la direction sur l'organisation des horaires en caisse. Munie de toutes les infos sur Planexa, sur les règles îlots la CFDT a tout mis à plat avec la chef de caisse en listant les problèmes et les solutions:

- mauvaise formation des hôtesse
 - matériel non approprié
 - mauvaise organisation entre les caissières principales et la responsable des caisses
 - des feuilles d'horaire pas saisies et les caissières principales doivent le faire
 - non respect des fermetures et nocturnes, etc...
 - les horaires des hôtesse sont modifiés sans concertation alors que les dates butoirs et les règles sont respectés. Les hôtesse se retrouvent parfois avec 4 nocturnes.
- ### Réponses mises en place
- commande du matériel nécessaire (actuellement il manque encore un ordinateur pour la saisie)
 - panneaux d'information dans la salle des îlots pour informer les caissières des règles de nocturnes et de fermeture
 - précision sur les jours de travail, les pauses etc...
 - précision sur les semaines sur lesquelles elles peuvent saisir leur horaires et sur lesquelles elles

passent en phase de modification

- lorsque les caissières sont en CP elle déposent leur feuille dans la banette correspondante et la caissière principale saisit les horaires.

- Systématiquement la chef de caisse ou une caissière principale sont présentes lors de la phase de modification. En cas de modification les fiches sont signées et contre-signé par la responsable pour justifier le bon déroulement.

- les CP, les repos, la modulations ont également affichée

Après une mise en route difficile, beaucoup de caissières ont du mal à se plier à cette discipline, les horaires vivent mieux.

Il en allait de la survie du principe des horaires îlots sous peine de le voir disparaître,

Reste la situation des nouvelles embauchées qui se "tapent" ce qui restent, mais cela va se résoudre.....

On a pas aimé

Un tract diffusé par la CGT de Nice Lingostière explique que l'accord sur les temps partiel, si nous avons bien compris, est un piège à "con".

Tout comme l'était l'accord qui dans le passé permettait aux salariés de partir à 55 ans en pré retraite progressive et bien d'autres.

Quand ces accords disparaissent la CGT est la première à le déplorer.

A ne rien signer on finit par dire tout et son contraire.

A la CFDT on préfère signer puis faire appliquer, dénoncer les dérives et faire rectifier. Avancer d'un pas même petit mais ne jamais reculer.

C'est dur, difficile mais on tient bon c'est la seule façon de faire avancer nos droits sociaux !

Action syndicale, 2 méthodes

- celle de toujours critiquer, trouver que tout est nul et insuffisant, ne jamais signer !

- celle de constater, dénoncer, proposer, revendiquer, agir et toujours revenir sur nos demandes pour obtenir point par point des avancées jusqu'à la victoire.

12 personnes à Vénissieux passent à temps complet, questions DP à Chalons en Champagne pour faire vivre l'accord, interventions à Mérignac et ailleurs pour mieux vivre au travail ...

La CFDT ne se contente pas de signer les accords, elle agit pour qu'ils s'appliquent et s'améliorent

Vénissieux

20% des temps partiels concernés décident de passer à 35 heures.

Voici les données chiffrées suite à la mise en place de la polyactivité à Vénissieux.

Effectif magasin: 750 Personnes à temps partiel: 172

Personnes à temps partiel relevant de l'accord: 58

Personnes acceptant la polyactivité: 12 (20% des temps partiels concernés)

Personnes refusant la polyactivité: 46 (raisons: temps partiel choisi, refus de travailler en rayon, raison de santé évoquée, passage à 35h financièrement non pertinent pour cause d'APL et d'aides sociales diverses).

Rayons proposés pour la polyactivité: PGC uniquement (refus du rayon bazar où il n'y aurait pas de besoin). Plages horaires dans ses rayons pré-établies (14h-17h) auxquelles les caissières ajusteront leur horaire comme précédemment (îlot).

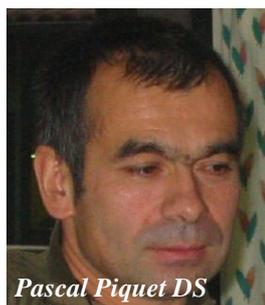
12 caissières à temps partiel c'est 2% de l'effectif magasin. Est-ce que cet accord valait le coup ? On vous conseille d'aller le demander à ces douze personnes !



Etampes

Les tenues en caisse posent problèmes et les avis divergent entre ceux favorables au jean's et ceux qui veulent la tenue officielle.





Pascal Piquet DS

Chalons en Champagne

Polyactivités les élus la veulent et ça se traduit en questions délégués du personnel

- 1) Quel est le nombre d'hôtesses de caisse qui sont passées à 35h début avril 2008 ?
- 2) Quel est le nombre de personnes, sur l'ensemble du magasin, dont le contrat actuel est inférieur à 30h qui seraient susceptibles de demander une réévaluation de leur contrat à 30h ?
- 3) Quel est le nombre de salariés, au service caisses, susceptibles de demander la réévaluation de leur contrat de 30h en 35h ?
- 4) La demande pour la réévaluation d'un contrat conformément au nouvel accord doit être formulée par écrit. Pouvez vous vous assurer que l'information a bien été diffusée ?
- 5) Notre magasin n'ayant pas été désigné dans les premiers pour bénéficier de l'accord sur le passage à 35h des temps partiels, nous demandons à la direction de faire le nécessaire pour écarter au maximum le délai de mise en place de cet accord.
- 6) Un poste bénéficiant d'un contrat à 35h est vacant au rayon 30. Nous demandons qu'il soit proposé en priorité aux salariés intéressés dont le contrat actuel est inférieur ou égal à 30h compte tenu de l'accord NAO 2008.
- 7) Nous demandons que les deux postes qui vont se libérer avant l'été, l'un au service Textile, l'autre au rayon Boulangerie-Pâtisserie, soient proposés aux hôtesses de caisses afin d'avancer dans l'application de l'accord sur la suppression du temps partiel non choisi dans ce service. Nous renouvelons notre demande pour qu'une priorité soit accordée à Mme R.
- 8) L'accord sur le passage à 35h des hôtesses de caisses, dont le contrat actuel est de 30h, est une véritable avancée. Quels moyens allez vous mettre en place pour réduire le délai d'application de cette mesure pour répondre au plus vite aux salariés qui souhaitent en bénéficier ?
- 9) Au plan management : où commencent les responsabilités des personnes à la caisse centrale, où s'arrêtent t-elles ?
- 10) Pourquoi est-il imposé aux hôtesses de caisse la prise de 5 semaines de congés payés sur le deuxième semestre d'une année civile alors que ceci n'est pas conventionnel ?
- 11) Sur l'aire de vente, des salariés ont un contrat inférieur à 35h et seraient intéressés par une augmentation de leur contrat. Afin d'éviter les tensions, nous demandons que la priorité soit donnée aux personnes déjà en poste dans les rayons concernés.

Ne pas oublier

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.

Nom, Prénom
Adresse

A l'attention de M. le Directeur

Monsieur,

Employée en qualité d'assistante, conseillère, animatrice de caisse, je souhaite, dans le cadre de l'accord d'entreprise du 13 mars 2008 article 2: mise en place du temps complet choisi de bénéficier de cette nouvelle mesure.

La base hebdomadaire de mon contrat de travail à durée indéterminée est égale à 30 h, je désires que cette base soit portée à 35h dans le cadre de la polyactivité.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à ma demande et dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Mérignac

Agression et autres points

La CFDT alerte la direction sur un énième problème rencontré en soirée à la caisse n°1.

La caissière était isolée car la première caisse ouverte était la n° 13. Une nouvelle agression verbale a été proférée à l'encontre de l'hôtesse de caisse. Ce problème ne peut plus durer. Après avoir signalé ces problèmes à de nombreuses reprises, la CFDT demande à la direction de prendre ses responsabilités et régler ce grave.

Les caissières ne sont plus en sécurité le soir en caisse n°1, et la fréquence des agressions ne cesse de s'accroître.

La CFDT demande à la direction, de rappeler aux clients de garder le ticket de caisse des bouquets de fleurs surtout quand le client fait des achats à la suite dans le magasin cela évitera des conflits en caisse.

La CFDT demande à la direction, de refaire des feuilles de gencods lisibles pour les caisses.

La CFDT alerte la direction sur les stocks dans toutes les réserves (hors alimentaire). Il est impossible de circuler. Dans certaines réserves, il y a 3 profondeurs de palettes sur 3 hauteur de palettes avant d'atteindre les zones de rangement.

Cela entraîne un risque inquiétant sur la sécurité des salariés. Ces conditions de travail sont inacceptables.



CARREFOUR ■ Les caissières pourront choisir de travailler à temps plein Bientôt aux caisses et en rayon

D'ici juin 2008, les assistantes de caisse à temps partiel de Carrefour Marzy qui le souhaitent travailleront cinq heures de plus dans divers secteurs du magasin.

Fanny Delaire

Le groupe Carrefour vient de signer un accord annuel d'entreprise qui va permettre le déploiement du "temps complet choisi" pour les assistantes de caisse à temps partiel dans l'ensemble des magasins d'ici la fin 2009. Le Carrefour de Marzy s'est porté volontaire pour mettre en place le projet avant la fin du mois de juin prochain.

Sur les 80 hôtesses de caisse que dénombre le magasin, la moitié est à temps complet, soit à 35 heures, l'autre moitié à temps partiel, soit à 30 heures, un temps partiel bien supérieur à la moyenne des autres grandes surfaces, à 25 heures.



JOU. Emilie Laval a saisi l'opportunité de travailler plus pour gagner plus. PHOTO DOMINIQUE BOURGEOIS

Sur la base du volontariat, les assistantes de caisse pourront alors travailler cinq heures de plus et s'adonner à d'autres tâches dans les rayons. Parmi les 40 assistantes de caisse à temps partiel, la moitié a choisi ce statut. Les autres pourront, quant à elles, passer à temps

complet et devenir "polyactives".
« Les flux aux caisses étant irréguliers, nous ne pouvons pas embaucher uniquement des temps complets », souligne Thierry Guillou, directeur du Carrefour de Marzy. « Inversement, à certains moments de la journée, il

nous manquait du personnel dans certains rayons. Ce système permettra de mieux répartir les temps de travail au sein de l'établissement et d'ouvrir les portes d'autres secteurs aux hôtesses de caisse qui pourront évoluer à l'intérieur ».

Emilie Laval, 23 ans, a déjà opté pour la "polyactivité". Employée de Carrefour depuis août 2005, elle n'a pas hésité à saisir l'opportunité. « Je me sens valorisée dans mon activité en côtoyant davantage mes collègues et en ayant un contact différent avec les clients », confie-t-elle. Toujours prête à donner « un coup de main », elle ne cache pas qu'une de ses motivations est d'arrondir ses fins de mois. En travaillant cinq heures supplémentaires, l'hôtesse de caisse perçoit 200 € de plus. Mais, « on se voit d'achat ».

Nevers

St Herblain

L'article sur les TMS paru dans le dernier hyper nous a valu ce courrier, plein de bon sens.



Nous travaillons sur les caisses type "RASEC" : référencées Carrefour. Il se trouve qu'elle sont pénibles et occasionnent des douleurs notamment aux bras. Il n'y a aucun moyen technique de les modifier. Plusieurs personnes refusent d'y travailler. L'entreprise a-t-elle bien étudié cet outil de travail ?

Il faut se poser la question du siège en caisse. Après toutes ces années, les sièges avec dossier ne sont-ils pas une erreur ? Ne faudrait-il pas penser à des sièges style "assis-debout" ?

Sur les caisses, on a rajouté des appareils qui ne sont pas adaptés au poste de travail, ils sont trop haut, le bras pivote trop sur le côté et en plus il faut lever les bras et

cela toute la journée et tous les jours. Pourquoi ne pas avoir tout devant soi à portée de bras ?

Pourquoi, les fournisseurs imposent-ils des charges de plus en plus lourdes (packs de bières, eau, lait, terreau, et j'en passe) ?

Enjeu commercial vont-ils dire ! La santé, le business en a rien à faire, il faut faire du chiffre et tant pis pour la caissière. On fait passer toujours les coûts d'un investissement avant la santé des salariés.

Pour les TMS en caisse, rien n'est fait, on a pas fini de souffrir, on est pas sorti de l'auberge.

**1er mai à Marseille
La manifestation
c'est une affaire de famille
Hier, Aujourd'hui, Demain**



**La gazette des délégués
CFDT Carrefour**

L'Hyper !