



La polyactivité
se déploie dans
22 magasins

P. 06



Actualités so-
ciales et syndi-
cales dans les
magasins

P. 14



très
J'ai mal au
travail

P. 22

▼ Ouverture

Sommaire et indices page 02

Le rire de la mouette page 03

▼ La Pause

A lire et à voir page 04

▼ Temps partiel choisi

Déploiement polyactivité page 06

Temps partiel choisi page 10

▼ Structures

Actualités emploi et métiers page 11

▼ Dans les coulisses

Actualités syndicales et sociales page 14

Actualités syndicales page 19

Actualités internationales page 21

▼ Santé au travail

J'ai mal au travail page 22

▼ Vos droits

Actualités juridique page 25

▼ Kiosque à journaux

Nouvelles d'ici et là page 26



Les responsables de la CGT et de la CFDT, Bernard Thibault et François Chérèque, mettent en garde le gouvernement contre de nouveaux changements dans la législation sur le temps de travail, déclarant que "l'adoption en catimini" de "mesures de déréglementation" ouvrirait "une nouvelle période dans les relations sociales".



Nouvelles de :*Anglet**Brest**Créteil**Chalons en
Champagne**Echirrolles**Etampes**Hérouville**Orléans**Quetigny**Monaco**Nice lingostière**Rennes cesson**Reims Tinquieux**St Jean de vedas**SAV Normandie**Saran**Toulouse purpan**Trans en provence**Vannes**Villiers en Bière*

Le rire de la mouette

par la section de Vannes

En ce moment, on n'a pas tous les jours l'occasion de rigoler (voir par ailleurs). Mais lorsqu'on nous a remis, en avant première de la réunion de C.E., le plan de modulation et après un moment de stupeur, puis d'énervement (mais de qui se moque-t-on ?), nous nous sommes dit qu'il valait mieux en rire!

Jugez vous même : en 2007 le plan en question faisait 23 pages. Cette année il en fait 766!

La faute à qui ? au nouveau logiciel pardi !

Mais ce logiciel a bien été conçu et voulu par un quelconque « responsable » caché dans les « hautes sphères » de la bureaucratie Carrefourienne ?

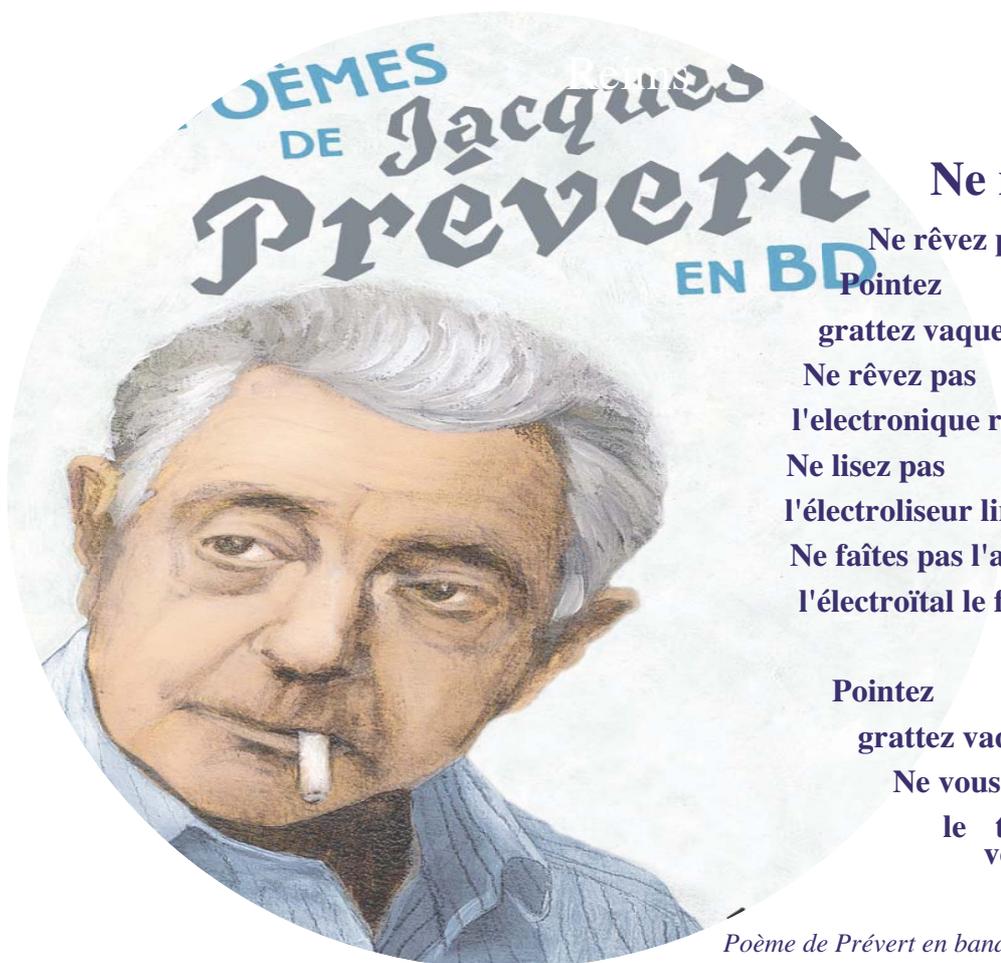
Nous vivons des temps difficiles et il paraît qu'il faut faire des économies.

Voici donc un cas à traiter d'urgence: reprendre l'ancien logiciel, qui faisait son « boulot », et ainsi réaliser des économies considérables de papier (en principe chaque élu du CE doit avoir le document qui doit également être affiché, soit, pour un CE moyen $(10+1) \times 766 = 8426$ feuilles x par le nombre d'établissements concernés, disons 250, ce qui nous donne le chiffre faramineux de 2.106.500 feuilles soit 4.213 rames de papier soit 231,71 mètres d'épaisseur de papier de quoi donner le vertige à la forêt landaise !).



Et vite : « descendre » dans un établissement la ou les personnes responsables de ce gâchis, les faire commencer à 5h du matin avec ceux qui remplissent les rayons. Ceci pendant le temps qu'il faudra pour que la réflexion porte. On manque suffisamment d'heures travaillées sur le terrain et la leçon pourra peut-être servir à d'autres. Et qu'est-ce qu'on va faire comme économies ... pour les salaires peut-être ?





Ne rêvez pas

Ne rêvez pas

Pointez

grattez vaquez marnez bossez trimez

Ne rêvez pas

l'électronique rêvera pour vous

Ne lisez pas

l'électroliseur lira pour vous

Ne faites pas l'amour

l'électroïtal le fera pour vous

Pointez

grattez vaquez marnez bossez trimez

Ne vous reposez pas

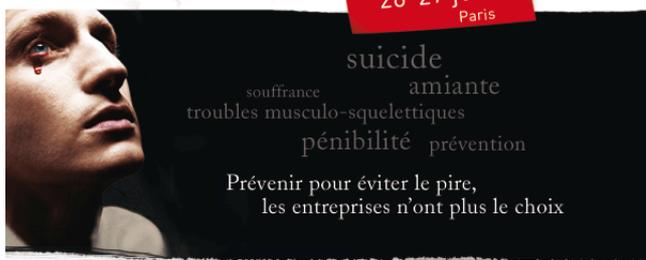
le travail repose sur vous.

Poème de Prévert en bandes dessinées Edition Petit à petit 15€



Les assises de la santé au travail

26-27 juin Paris



Domage qu'on a pas 1380 euros (le coût de 2 jours de stage) pour s'inscrire à ces assises de la santé au travail. Le programme est complet et alléchant et les intervenants ont quelque chose à dire. On en aurait bien besoin chez Carrefour.

Si vous voulez en savoir plus rubrique formation <http://www.wk-rh.fr>



CFDT Retraités
Union Confédérale CFDT des Retraités

Retraite militante

Que faire pendant sa retraite ? Jean-Paul ancien délégué syndical CFDT et ex cadre au siège qui fit partie des départs sociaux a décidé de se rendre utile.

J'ai rejoint une association qui a pour mission de former des jeunes, dans le cadre de contrat pro en fruits et légumes.

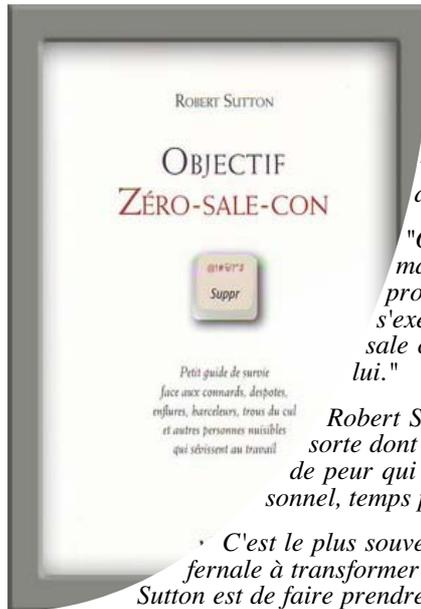
Cette formation s'adresse à des jeunes à la recherche d'un emploi.

Nous leur trouvons une place dans des entreprises de fruits et légumes - magasin et grossistes - formation sur une période de 12 mois avec un jour de formation par semaine.

Le temps passe trop vite,

Portrait d'un con:

- » Lancer des insultes personnelles.
- » Envahir l'espace personnel d'autrui.
- » Imposer des contacts physiques importuns.
- » Proférer des menaces et pratiquer des formes d'intimidation verbales et non verbales.
- » Dissimuler sous des plaisanteries sarcastiques et des supposées "taquineries" des propos vexatoires.
- » Envoyer des emails cinglants.
- » Critiquer le statut social ou professionnel.
- » Humilier par des remontrances publiques.
- » Couper grossièrement la parole.
- » Porter des attaques hypocrites.
- » Jeter des regards mauvais.
- » Traiter les gens comme s'ils étaient invisible



Objectif Zéro-sale-con

Petit guide de survie face aux conards, despotes, enfleurs, harceleurs, trous du cul et autres personnes nuisibles qui sévissent au travail

de Robert Sutton Prix éditeur: EUR 18,00

"On les reconnaît aux effets qu'ils produisent. On les quitte malheureux, humilié, ignoré ou méconnu. Et avec eux, cela se produit de façon répétitive." En général, ce comportement s'exerce sur des gens moins puissants. "Il ne faut pas prendre le sale con pour un imbécile ! Il ne s'attaquera pas à plus fort que lui."

Robert Sutton suggère d'observer et de chiffrer les ravages de toute sorte dont ils sont les causes : pertes de motivation et d'énergie, climat de peur qui réduit les initiatives, absentéisme et rotation élevés du personnel, temps passé à gérer les dommages collatéraux, etc.

C'est le plus souvent l'organisation du travail ordinaire qui est la machine infernale à transformer des personnes ordinaires en sales cons. L'objectif de Robert Sutton est de faire prendre conscience de l'importance du problème et de proposer des solutions. Il montre comment les managers peuvent créer ce qu'il appelle "un environnement de travail civilisé" où les sales cons dépérissent.



La guerre des supermarchés

Store Wars, la guerre des supermarchés, une parodie de star wars.

« Du côté obscur de la force OGM tu te méfieras, vers les Jedis bio tu te tourneras ». Parodie de la guerre des étoiles version Cuke Skywalker contre Dark Patate, cette vidéo récréative est à croquer. La galaxie est un supermarché et les personnages sont des aliments, légumes, fruits

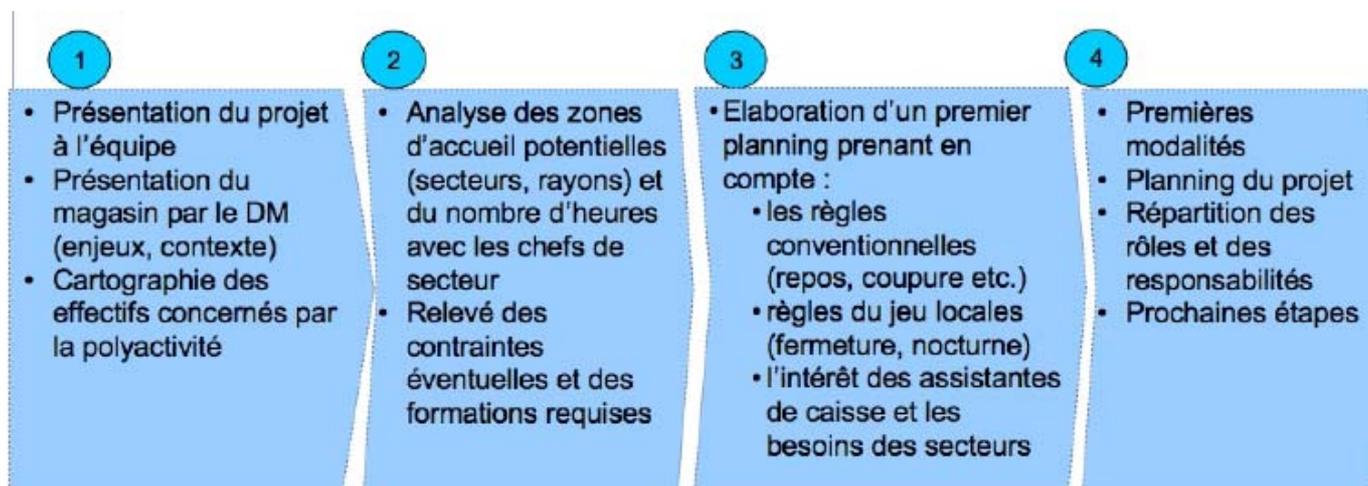
Le jeune padawan Cuke, un concombre à chevelure blonde, a tout à apprendre du célèbre Jedi Obi-Wan Canoli. Leur mission : lutter contre l'empire de pollution et de pesticides ayant brutalement conquis le marché. Les rayons de grandes surfaces sont ainsi transformés en champs de batailles intergalactiques, où les vaisseaux barquettes des Jedis doivent affronter une armée d'œufs et de bananes transgéniques. « Le côté obscure de la ferme tentent de nous faire oublier nos origines biologiques pour les remplacer par des techniques irresponsables comme les manipulations génétiques, l'irradiation et l'utilisation intensive de pesticide », explique Obi-Wan Canoli.

Produit par l'Organic trade association, le court métrage Store Wars est quelque peu délirant mais transmet un message bien sérieux : promouvoir le respect de l'environnement et donc l'agriculture biologique. Le sage maître Yogourt conclut cette vidéo avec son atypique rhétorique : « Quand le marché vous visiterez, les aliments biologiques vous choisirez, ainsi votre famille et la planète vous préserverez. Que la ferme soit avec nous ! ». Pédagogique et bien tourné, le Store Wars mériterait plusieurs épisodes tout comme la célèbre trilogie.

<http://www.terre.tv/indexvod.php?case=1&ref=00151>

Profitez en pour vous promener sur le site, pleins de vidéos sympathique et écolos

La polyactivité se déploie dans 22 magasins



	GLOBAL	DETAILS CAISSES	DETAILS RAYON (équipers de ventes, Assistant de fabrication, assistant d'accueil, assistant de vente)	DETAILS AUTRES SALARIES (Management, animateurs...)
Cadres	31	0	0	31
35h	226	19	185	15 contrats Pro + 7 apprentis
Entre 30 et 35h	1	1	0	0
30h	45	36	9	0
< 30h	30	21	9	0
Total	333	77	203	53

C'est parti !

Lors de la commission emploi du 21 mai la direction a présenté la mise en place de la polyactivité dans les magasins.

Après un test sur 5 magasins courant avril, le 13 mai une réunion de lancement a réuni les principaux responsables de l'entreprise afin d'échanger sur les conditions de réussite et d'identifier les besoins d'accompagnement.

Validation des outils

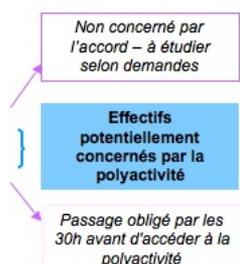
Les différentes modalités de la mise en place de la polyactivité ont été définis:

- Présentation projet
- Formalisation projet magasin
- Présentation au CE
- Lettre d'intention

Les étapes

La mise en place suivra les étapes suivantes:

- Information du CE du lancement de la Polyactivité au sein du magasin
- Réunions d'information auprès de l'ensemble des salariés à temps partiel du service caisse
- Remise des lettres d'intention aux salariés pour identifier le nombre de volontaires
- Identification du nombre de volontaires et du nombre de plages de polyactivité à organiser dans le



Effectifs concernés

En dessous de 30 heures passage obligé par les 30 heures pour accéder à la polyactivité

Sondage Projet Polyactivité

Nom :
Prénom :
Secteur :

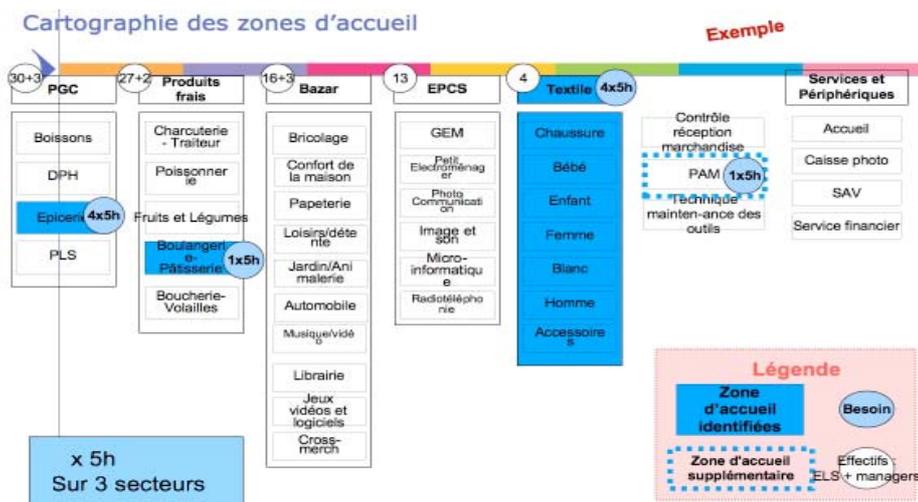
Suite à la présentation du projet polyactivité :
(Cette réponse ne vaut pas engagement définitif)

- Je suis volontaire pour passer à 35h en faisant un complément d'heure dans un autre rayon du magasin
- Je suis volontaire pour passer à 35h en changeant de poste, sur un autre secteur, en remplacement d'un salarié à temps complet parti de l'entreprise
- Je souhaite rester à 30h

Date :
Signature :

A remettre à X avant le

Lettres d'intention aux salariés pour identifier le nombre de volontaires



Identification des besoins dans les différents rayons

Déploiement

Mont Saint Aignan	4 avril	Saint clément de Rivière	19 mai
Venette	12 mai	Nice	19 mai
Evry	21 Avril	Nevers	25 mai
Toulouse	21 Avril	Rambouillet	25 mai
Air sur la Lys	28 Avril	Mulhouse	25 mai
Vénissieux	5 mai	St Briec	2 juin
Reims Tinquex	5 mai	Lomme	2 juin
Angoulins	12 mai	Douai	2 juin
Laval	19 mai	Echirrolles	2 juin
Marseille	19 mai	Rosny-sous-Bois	2 juin
Claye Souilly	19 mai	Caen	2 juin

magasin

- Mise au point du projet (plages horaires, zones d'accueil)

- Réunion d'information et consultation du Comité d'établissement sur le projet Polyactivité du magasin

- Briefs managers

- Entretiens individuels avec les salariés volontaires

- Visite médicale

- Signature des avenants au contrat de travail

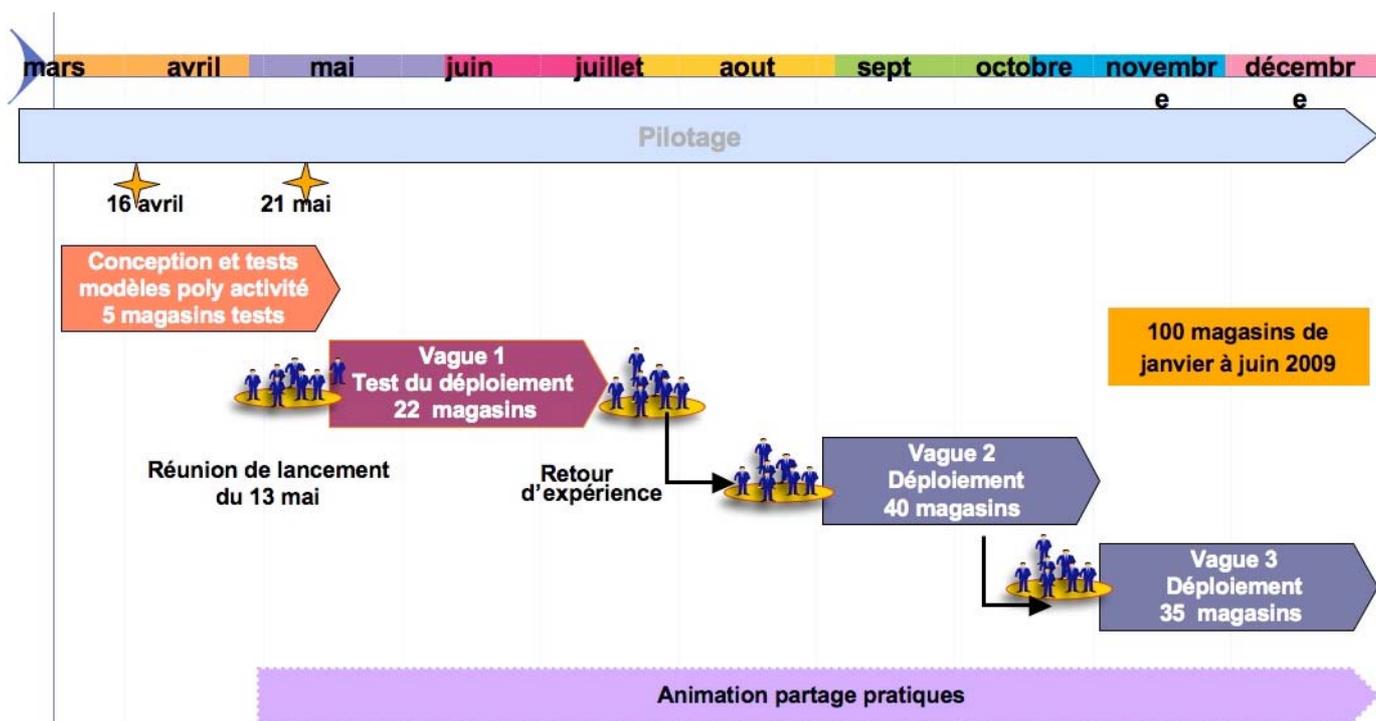
- Formations : Gestes et postures, mise en rayon et/ou métiers

- Mise en œuvre effective

Reims Tinquex, magasin test

Au niveau des caisses, une évaluation du responsable caisse a été organisé et a montré une demande a priori très importante (21 volontaires et 1 en réflexion)

Les salariés à temps partiel des rayons n'ont pas encore été sondés (une évaluation montre un



potentiel de 4 à 7 salariés)

Les secteurs PGC, produits frais, bazar proposent 26 contrats de 5 heures. Dans chaque zone d'accueil les horaires, les tâches sont identifiées ainsi que les contraintes éventuelles et la formation requise.



Polyactivité définition

Concernant l'accord sur le « temps complet choisi », à savoir la possibilité pour les salariés à temps partiel de passer à 35h, et pour qu'il n'y ait pas de malentendu les délégués de Vannes ont donné au directeur leur définition du thème « polyactivité » :

« 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'heures dans plusieurs rayons, voire dans plusieurs secteurs à des tâches différents. » Ainsi il n'y aura pas de confusion lors de la mise en place de cette polyactivité, mise en place que nous souhaitons prochaine.

Commentaires CFDT

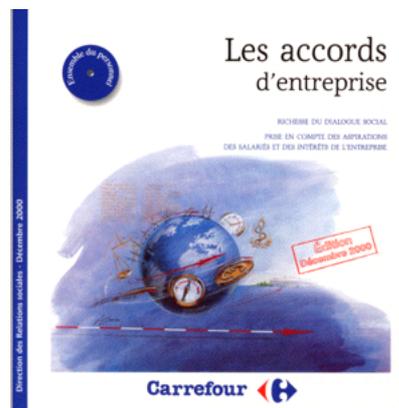
La procédure mise en place par la direction va dans le bon sens néanmoins la CFDT a attiré l'attention sur le concept "partenaires sociaux".

La CFDT a signé l'accord permettant la mise en place de la polyactivité, elle n'entend pas que l'entreprise cantonne les élus du personnel à un rôle secondaire et oublie de les associer à la mise en place sur le terrain.

L'avenant au contrat de travail est un élément essentiel et nous souhaitons être associé à sa rédaction afin d'éviter tout dérapage.

Dans le choix des secteurs potentiels pouvant accueillir les salariés à temps partiel nous désirons que des secteurs ne soient pas oubliés. Ainsi à Vénissieux la direction n'a proposé des postes qu'au PFT. Situation anormale.

La direction nous a affirmé avoir rectifié le tir et avoir demandé que les autres secteurs soient eux aussi intégrés dans le processus.



Accord de mise en place du temps complet choisi

Déploiement de la polyactivité sur la filière caisse

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

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

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

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

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

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

Ce déploiement interviendra selon la planification suivante :

20 magasins avant la fin du 1er semestre 2008 ;

75 magasins avant la fin du 2e semestre 2008 ;

100 magasins par trimestre d'ici fin juin 2009.

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

Le complément d'heures devra être réalisé sur un ou des emplois de niveau équivalent ou inférieur du salarié volontaire et sera rémunéré au taux horaire de l'emploi contractuel applicable au salarié. **Le salarié bénéficiera des formations nécessaires à sa prise de poste.**

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

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

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

Test de la polyactivité sur les autres filières

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

Revalorisation des temps partiels inférieurs à 30 heures

Les salariés en contrat à durée indéterminée, dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est inférieure à 30 heures, et qui pratiquent la modulation, pourront demander la revalorisation de leur contrat de travail à hauteur de 30 heures, dans la mesure où ils appliquent le système de modulation défini au Titre 31 de la Convention Collective Carrefour. Cette revalorisation interviendra dans les deux mois suivants la demande.

Remplacement des salariés à temps complet ayant quitté l'entreprise

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

Temps partiel

- Revalorisation des heures travaillées des salariés à temps partiels non choisis
- Une polyactivité reconnue et permettant un emploi à temps plein.
- Une augmentation régulière et programmée de leur contrat de travail
- Aucun contrat à temps partiel non choisi de carrière
- Une véritable bourse à l'emploi d'accéder aux emplois
- Réforme du...

**Re-
ven-
dica-
tions
CFDT
(ex-
traits)**

Commentaires CFDT

La CFDT est favorable à cet accord .

Exemple pour un salarié au niveau IIB Carrefour: l'augmentation de 5 heures du contrat représente + 16,66% de plus en salaire.

Exemple pour un salarié au niveau IIB Continent 2001: l'augmentation de 1 heure du contrat représente + 16,66% de plus en salaire.

Néanmoins pour que cet accord soit une véritable réussite les délégués CFDT devront être attentifs à sa mise en place.

Pour la CFDT cet accord n'est que le début d'une longue marche pour un véritable temps partiel choisi.

Il ne faut pas oublier qu'en 2007 21490 employés sont à temps partiels (34% de l'effectif) dont 9113 employés (42,3%) avec un contrat égale à 30 heures

Sur ces 9113 employés environ 8000 sont des caissières, 2000 travaillent dans les autres secteurs du magasin (chiffres direc-

tion).

10656 salariés (49,7%) ont des contrats inférieurs à 30 heures dont 5590 étudiants.

Enfin Carrefour continue d'embaucher des salariés à temps partiel. En 2007 ils ont représenté 46,4% des embauches.

Loin des effets d'annonce il faudra aux élus agir pour une véritable application.

La CFDT va poursuivre son but permettre à tous les salariés à temps partiel de devenir des salariés à temps complet s'ils le désirent. Caissières mais aussi salariés des rayons.



En attendant la polyactivité

L'accord sur la polyactivité qui permet aux temps partiel de passer à 35 heures en cumulant deux "métier" sur le magasin ne doit pas faire oublier que la loi et les accords d'entreprise leur donnent une priorité pour un emploi à temps plein.

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

Priorité pour un emploi à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La liste des emplois disponibles correspondants est portée à la connaissance des salariés intéressés. (C, trav., art. L. 212-4-9)

L'employeur doit procéder à une diffusion spécifique concernant les emplois pouvant correspondre à la catégorie professionnelle, ou à un emploi équivalent, des salariés à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet et inversement. La seule diffusion sur l'intranet de l'entreprise des postes disponibles est insuffisante.

L'employeur a l'obligation d'accéder à la demande du salarié dès l'instant où ce dernier remplit les conditions prévues par l'article L. 212-4-5 du code du travail pour occuper le poste disponible.

A défaut, il s'expose à être condamné à verser au salarié des dommages et intérêts pour non respect de cette priorité.

En cas de refus, l'employeur doit, lors de la réunion annuelle où est discuté le bilan sur le travail à temps partiel avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, donner les raisons qui l'ont amené à opposer un refus aux salariés demandeurs. (• C. trav., art. L. 212-4-5)

Ce droit de priorité s'exerce également s'agissant de la création par l'employeur d'un autre emploi à temps partiel, dès lors que l'emploi disponible est compatible, en ce qui concerne l'horaire, la durée et la répartition du travail, avec l'emploi à temps partiel occupé par le salarié.

En cas de pluralité de candidatures de salariés à temps partiel pour occuper le même emploi à temps complet, l'employeur doit choisir entre les intéressés. En cas de contestation, il lui appartient de communiquer au juge les éléments objectifs sur lesquels il s'est appuyé pour arrêter son choix.

La bourse de l'emploi arrive dans les hypermarchés, 8 ans après sa mise en place !!



L'informatique et Carrefour ça fait 5 ! Cinq mois de retard pour la mise en place de la rem' des vendeurs

Manger vos sandwiches dans les fleurs. Carrefour romantique ?

Les caisses papiers, les nouvelles tenues arrivent

et les propositions concrètes pour les salariés des SAV se font attendre.

Bourse de l'emploi

Une demande CFDT vieille de 8 ans enfin mise en place.

Non seulement la Bourse de l'emploi sera d'ici fin juin, en libre accès pour tous, avec la mise à disposition d'un ordinateur dédié dans chaque magasin comme à Pontault Combault ou encore à Nice TNL qui a installé 2 ordinateurs.

De plus la direction s'est engagé à mettre en place un processus permettant au personnel de bénéficier de mutation interne.

Rappelons que la Bourse de l'emploi permet de consulter en ligne l'ensemble des offres d'emploi à pourvoir en France dans les différentes entités du Groupe.

Le concept et la réalité

Quand la marchande de fleurs se transforme en Homme sandwich.

Etampes: faute de place la boutique fleur se transforme tous les midi en coin pause déjeuner. Bon pour le commerce, on en doute !

Il y a loin des concepts décidés à Evry et de la réalité sur le terrain... comme toujours



Hyparlor

Carrefour et Hyparlor se connectent

Les systèmes d'exploitation informatiques de Carrefour et d' Hyparlor, franchisé du groupe de grande distribution, vont être rendus compatibles.

Etampes

Concept, vous avez dit concept ?

Les élus CFDT demandent à la direction pourquoi les sandwiches sont mis en vente à la boutique fleurs chaque midi de la semaine.

Les élus et les employés de la boutique fleurs trouvent que l'hygiène n'est pas respectée, et qu'on ne peut être en contact avec la nourriture et les produits de conservateurs pour les fleurs.

Nous demandons donc à la direction de trouver une autre solution pour mettre en vente les sandwiches.

Formation

Les élus CFDT demandent à la direction si les employées de la boutique vont avoir le module 2 sur la boutique fleurs et dans combien de temps.

Il nous semble pourtant qu'elles soient les premières à être concernées par cette formation étant donné qu'elles sont depuis bientôt 2 ans sur ce même poste, et qu'à aucun moment cela ne leur a été proposé.

SAV Régional Normandie

La CFDT réagit à une convention ANPE /Carrefour en Normandie

C'est avec stupeur et indignation que nous avons appris par les médias que Carrefour signait aujourd'hui une convention avec l'ANPE de basse Normandie pour 230 recrutements en CDI.

Au début de l'année nous avons appris la fermeture de 4 services après -vente régionaux avec suppression de 186 emplois. 4 mois plus tard il reste 154 personnes à reclasser, dont il sur le site de Carpiquet qui ferme en décembre 2008. A ce jour à Carpiquet 4 salariés sont reclassés, 3 ont quittés la société.

Pourquoi d'un côté on fait miroiter 230 embauches sur la région, et plus aucune proposition pour les personnels restant à reclasser ? Il est certes plus valorisant de se faire de la pub dans les médias que de reclasser des salariés pour la plupart seniors.

La CFDT du SAVR Carpiquet ne pourra accepter que (les licenciements aient lieu sur le site alors que des postes sont disponibles. Nous sommes d'autant plus révolté que malgré nos interventions en CE la société est incapable de nous fournir un prévisionnel des départs en retraite et prè-retraites sur les 3 hyper Caennais. Si on ne peut que se féliciter d'embauches sur les quartiers difficiles et des seniors.

Il ne faudrait pas que Carrefour se dédouane de ses responsabilités vis-à-vis de ses salariés qui ont pour plupart plus de 20 ans d'ancienneté.

Communiqué CFDT publié le 14 mai dans Ouest France

Caisses Libre Service

La nouvelle est tombée lors de la dernière réunion CE d'Orléans place d'Arc :

Orléans Place d'Arc sera magasin test pour les nouvelles Caisses Libre Service

La nouvelle est parvenue la semaine dernière à notre Directeur. L'installation est prévue en septembre, après modification de tous les meubles actuels (mi-juillet). 5 caisses en plus, une seule assistante.

Nous passons de 31 à 36 caisses. Dans un espace qui reste le même (déjà que nous nous sentions sardines à Orléans... alors j'ose à peine imaginer cet été ! En espérant que la clim fonctionne).

NDLR: interrogé quelques jours avant la DRS nous affirmait qu'il n'y avait pas de projet dans l'immédiat !!!!

Vendeurs produits et services

La DRS répond au courrier de la CFDT

Evry, le 23 mai 2008,

Messieurs,

Je fais suite à votre courrier du 3 avril 2008, concernant une demande de prolongation de la garantie de rémunération dans le cadre de l'accord vendeur EPCS.

Nous vous confirmons que les résultats de prime, établis dans le cadre de la rémunération variable des vendeurs, sont loin d'être mauvais. Bien au contraire chaque mois de plus en plus de vendeurs perçoivent une prime supérieure à celle perçue en 2007, alors que les ventes du secteur EPCS sont plutôt moins importantes que l'année dernière.

Les dysfonctionnements constatés dans votre courrier du 3 avril 2008, sont à ce jour résolus, hormis certains problèmes informatiques. Toutefois, ces problèmes n'influent en rien sur le calcul des primes, et les salariés ne sont donc en aucun cas lésés.

Par ailleurs, les salariés qui ne parviennent pas à constituer une prime au moins aussi importante que celle de l'année passée sur la même période, continuent de bénéficier jusqu'au 31 juillet 2008, de la garantie de rémunération leur permettant de toucher au moins un montant de prime identique.

D'ici cette date les derniers dysfonctionnements devraient être résolus, ce qui permettra de rentrer pleinement dans l'application de l'accord

Nous vous confirmons donc que la pérennité de cet accord n'est donc pas remise en cause, que nous ne souhaitons pas prolonger la garantie de rémunération et que nous mettons tout en oeuvre pour résoudre les derniers problèmes informatiques de ce dossier, ce qui permettra à tous de constater les avancées générées par ce nouveau mode de rémunération.

Enfin, nous souhaitons que la mise en place de l'avenant concernant le secteur téléphonie se fasse dans de meilleures conditions. Nous n'avons donc pas hésité à reporter l'application de cet avenant, tant que nous ne sommes pas sûrs de pouvoir avoir un outil informatique fonctionnant correctement.

Marie-Hélène CHAVIGNY,
Directeur des Relations Sociales

Nouvelle tenue

La nouvelle Collection 2008 arrive au secteur PFT du magasin de Hérouville

Bonjour Sylvain,

Cette Année 2008 est l'année du changement pour le secteur Produit frais. Depuis plus de 15 ans, vous portez les mêmes Tenues au secteur produit frais « blouse rouge, verte, bleu ou Blanche)

Le lancement de cette collection est un événement majeur et très attendu car pour la première fois dans l'histoire de Carrefour, nous allons changer la tenue de l'ensemble des équipes Produits Frais le même jour. Nous voulons valoriser votre professionnalisme par le biais d'une identification de votre métier sur votre tenue.

Le jour du lancement va se taire début décembre. Avant les fêtes, c'est nouveau, nous comptons sur vous Pour que se soit véritablement la fête avant les fêtes.

Vous allez recevoir un trousseau complet par personne constitué de sous pull ou polo, de polaire en plus de votre tenue propre à votre rayon (veste ou tunique et pantalon selon le métier)

Je reste à votre disposition si vous avez des questions. Cordialement

Votre Manager

Comme c'est bien dit. On a presque envie d'y croire, enfin quelque mois car quand viendra l'usure ...



**Les gilets verts ça existe...
au moins les jours de grève !**

(Vu à Vannes)

Radiotéléphonie

La DRS reporte la mise en place de la nouvelle rémunération

Le dossier rémunération vendeurs radiotéléphonie initialement prévu pour une mise en place au 1er avril 2008 a été reporté dans un premier temps au 1 juin 2008.

A ce jour, compte tenu du fait le logiciel REMU ne fonctionne pas encore dans des conditions optimales, il est décidé de reporter à nouveau la mise en place de la rémunération radiotéléphonie au 1 septembre 2008.

Comme précisé lors de la commission de suivi le délai de garantie N-1 de six mois pour les vendeurs Radiotéléphonie ne débutera qu'au 1er septembre pour une période de 6 mois.

Nous reviendrons sur ce sujet lors de la commission de suivi du 23 juin 2008

Le travail illégal

L'Etat a récupéré 118 millions d'euros de cotisations sociales en 2007 suite aux contrôles de l'Urssaf contre le travail dissimulé.

En 2007, l'Urssaf a contrôlé un peu plus de 44.000 entreprises pour lutter contre le travail illégal. 51% des établissements se sont révélés en infraction.

Une somme en très forte augmentation sur un an (+61%) qui s'explique surtout par une meilleure action des services de l'Urssaf assistés de la police et de l'inspection du travail. L'Urssaf en veut pour preuve que 20% environ des redressements concernant des entreprises dont l'activité était totalement clandestine. Auparavant, la majorité des constats concernaient des entreprises officiellement enregistrées omettant de déclarer des salariés.



Les 24 Heures de la Productivité

Grand moment chez Carrefour

Le code de la route façon Carrefour où comment nous prendre pour des débiles

A voir dans tous les magasins



*A Monaco
les salariés
français de
plus en
plus seul
sur le ro-
cher*

*Les délégués
CFDT nous ra-
content la vie de
leurs magasins*

Monaco

Toujours aucun résultat suite aux négociations salariales 2008.

La direction envisage la possible non-application de l'augmentation de salaire (+ 3,2%) au mois de juillet 2008. Si la direction met en application son chantage, certains taux horaires bruts auront un retard de plus de 8 % par rapport aux salariés français. N'obtenant pas la signature des délégués syndicaux elle fait pression sur les délégués du personnel sans étiquette pour obtenir un accord.

L'inspecteur du travail vient de rappeler à la direction que seul les délégués syndicaux peuvent signer un accord, hors depuis plusieurs années la direction passait outre.

De plus, la Direction de Carrefour France, ni celle de Carrefour Monaco ne se sont exprimées sur le mécontentement des salariés, en effet le courrier adressé à la Direction des Relations Sociales de Carrefour France est toujours sans réponse.

Serait ce ainsi que l'on répond au mécontentement des salariés de Carrefour Monaco !!!

Les délégués syndicaux ont remis à la Direction des propositions où ils ont consenti beaucoup de sacrifices sur les revendications initiales.

Il nous semble raisonnable que la direction face un effort pour que nous puissions trouver une issue à cette si-

tuation.

En ce qui nous concerne, nous pensons toujours comme les 180 signataires du courrier adressé à la direction des relations sociales et resté à ce jour sans réponse : «... *nonobstant les nombreux millions de bénéfices que l'entreprise dégage, la direction n'a consenti que trop peu d'avancées face à nos attentes.* »

Saran

Suite a la réunion CE les dates ouvertures du 2 semestres sont

- Fériés: 15 août, ber, 11 et 30 novembre

- Dimanche: 2 ouvertures 14, 21 ou 28 décembre

Villiers en Bière

Formation et DIF

Demande massive des managers pour remplir à l'avance des demandes de DIF sans que le salarié puisse choisir la formation, le responsable convoque son équipe et leurs donnent une lettre type à recopier et signer.

Pointage

Le déblocage des pointeuses est maintenant effectif à Villiers les personnes les plus éloignées peuvent pointer au plus près de la salle de repos.

Anglet

Le gouvernement confirme le passage à 41 annuités au 1^{er} janvier 2012.

Or, 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 de retraite.

C'est pourquoi la CFDT tout en développant de manière indépendante sa propre analyse appelle à manifester le 22 mai avec toutes les organisations Syndicales.

Aussi la Section CFDT Carrefour Anglet se joint à l'appel national de sa confédération et appelle les salariés de Carrefour qui le désirent à un débrayage ou à une grève le 22 mai 2008, afin de participer à la journée de mobilisation pour la défense de la retraite solidaire.

Monsieur Le directeur nous vous demandons, de respecter comme vous en avez l'habitude le droit d'expression à tous les salariés qui le désirent de manifester leur mécontentement envers la décision du gouvernement.

Nous vous demandons de bien vouloir prévenir l'encadrement de notre magasin de cette manifestation.

Nous vous demandons à ce qu'aucune pression ne soit faite envers les salariés, avant, pendant et après ce mouvement.

**De 300 000 à 700 000
salariés dans la rue
le 22 mai 2008**

**Six Français sur dix
(60%) soutiennent cette
mobilisation contre le
passage à 41 ans de co-
tisation.**



Retraite: François Chérèque (CFDT) demande de "différer" les 41 ans en fonction des seniors

Le secrétaire général de la CFDT François Chérèque a demandé que l'allongement à 41 ans de la durée de cotisation voulu par le gouvernement pour obtenir une retraite à taux plein soit "différé", en attendant une hausse sensible du taux d'emploi des seniors.

"J'ai fait la liste des sujets qui ne sont pas abordés par la réforme du gouvernement. Ils sont importants. On a un désaccord sur le moment de passer à 41 ans, et non pas une opposition à ce passage. On veut le différer du fait du mauvais niveau d'emploi des seniors", a-t-il expliqué

En outre, "le gouvernement ne dit rien sur la pénibilité au travail, c'était une des conditions qui avaient été abordées lors de la réforme de 2003. C'était un amendement de (l'actuel ministre du Travail Xavier) Bertrand" prévoyant de revoir l'allongement de "la durée de cotisation en fonction de la pénibilité au travail et de l'espérance de vie", a-t-il ajouté. Le gouvernement "ne dit rien non plus sur le niveau des pensions", a-t-il poursuivi, ajoutant: "il ne dit rien non plus sur les polypensionnés".

"Il ne dit rien sur la retraite à la carte, c'était une promesse de M. Nicolas Sarkozy. C'est-à-dire : la 41^{ème} année, est-ce qu'on peut la faire sur deux ans à mi-temps, par exemple ?", s'est interrogé M. Chérèque. "Il ne dit rien sur la taxation des stocks-options.

Donc vous voyez bien que le gouvernement a bâclé cette réforme (...). Le gouvernement doit revoir ses propositions", a-t-il conclu.

Pauvreté

Ils fouillent les poubelles pour se nourrir.

Les français découvrent devant leur poste de télévision où dans leur journal qu'il n'y a pas qu'au Caire que des personnes font les poubelles.

Ainsi on peut lire dans Var matin

"Au magasin Carrefour de Toulon les produits à deux ou trois jours de leur date limite de vente y sont vendus à bas prix. « Six cuisses de poulet pour un euro, je congèle et je reçois la famille »

« C'est à celui qui se servira le premier dans les poubelles des supermarchés », témoigne Fahima Laidoudi, porte-parole de l'association Les chômeurs rebelles.

Des familles avec enfants, des personnes âgées se bousculent le samedi. Ils savent que les déchets y sont plus importants. Ces mêmes pauvres font les cageots de la fin du marché au gros et glanent ici et là dans toutes les benes possibles."

Un reportage de télévision montre comment dans un supermarché on asperge tous les produits d'eau de javel pour éviter qu'ils soient consommés. Une image choc !

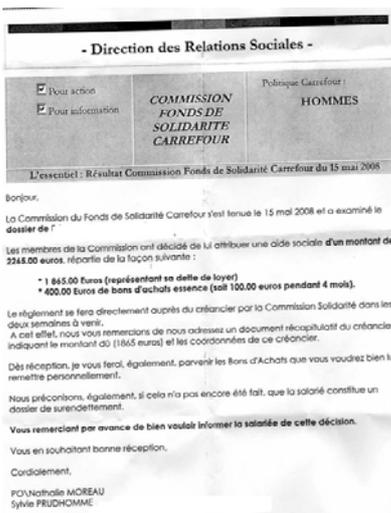
Heureusement beaucoup de magasin offrent ces produits aux associations caritatives comme la banque alimentaire ou Emmaüs.

Il appartient aux délégués de vérifier que chaque directeur a bien à cœur de faire bénéficier les associations des produits non vendables et non de les jeter ou de les rendre irrécupérables.

Mais la réponse est avant tout dans les choix sociaux du gouvernement, rémunérations, minimum sociaux, emploi pour tous une action quotidienne des militants CFDT



Solidarité



Quand on demande et que l'on monte correctement un dossier pour aider un salarié en difficulté on peut obtenir des résultats. Les élus de C... ont obtenu lors de la commission Solidarité du 15 mai la prise en compte de deux dossiers. Les élus sont satisfaits d'avoir pu aider leurs collègues en difficultés.

Résultat Commission Fonds de Solidarité Carrefour du 15 mai 2008

La Commission du Fonds de Solidarité Carrefour s'est tenue le 15 mai 2008 et a examiné le dossier de....

Les membres de la Commission ont décidé de lui attribuer une aide sociale d'un montant de 2265 euros, répartie de la façon suivante:

- * 1 865.00 Euros (représentant sa dette de loyer)
- * 400.00 Euros de bons d'achats essence (soit 100.00 euros pendant 4 mois).

Le règlement se fera directement auprès du créancier par la Commission Solidarité dans les deux semaines à venir. A cet effet, nous vous remercions de nous adresser un document récapitulatif du créancier, indiquant le montant dû (1865 euros) et les coordonnées de ce créancier.

Dès réception, je vous ferai, également, parvenir les Bons d'Achats que vous voudrez bien lui remettre personnellement.

Nous préconisons, également, si cela n'a pas encore été fait, que ta salarié constitue un dossier de surendettement.

Vous remerciant par avance de bien vouloir informer la salariée de cette décision.

Nice Lingotière

Chiffre d'affaire et embauches

Après l'effondrement du pont de sortie du magasin fin mars, le CA a baissé en moyenne pendant 1 mois de 12 à 30 % par jour.

La direction en a profité pour faire baisser les compteurs vu la baisse d'activité. Heureusement les travaux mi avril ont permis un retour progressif à la normale.

La baisse de clientèle se fait sentir particulièrement du à la crise du pouvoir d'achat (le budget course coûte un maximum).

Résultat embauche de saisonnier au minimum. Il a fallu monter au créneau pour obtenir un minimum d'embauche. Les anciens quittent le magasin, Carrefour ne les retient pas, un exemple sur un rayon 4 départs, 2 remplacements prévus.

La morosité s'installe dans tous les rayons, l'absentéisme a passé les 9 % Carrefour joue la polyvalence, plutôt que les embauches.

Le personnel se fatigue. Les demandes de DIF et de CIF sont au maximum.

Vendredi 16 mai, débrayage de 3h. 80 personnes, soit environ 60% du personnel présent, ont posé leur transpalette, fermé leur caisse, quitté le pétrin, pour venir exprimer son mécontentement dans la galerie marchande

Le directeur ayant refusé de les recevoir, le personnel a décidé de montrer son mécontentement en arrêtant à nouveau samedi 18 mai le travail à 18h30.



Vannes

Rémunérations patronales



Juncker dénonce les augmentations de salaires «scandaleuses» des grands patrons

Le président de l'Eurogroupe et les ministres des Finances de la zone euro (Eurogroupe) ont dénoncé les augmentations de salaires "scandaleuses" que s'attribuent certains dirigeants d'entreprises et envisagent de prendre des mesures fiscales pour contrer ce phénomène.

En règle générale, ces primes sont aujourd'hui non imposables car présentées comme des frais généraux, a précisé Jean-Claude Juncker, qui a dénoncé un véritable "fléau social".

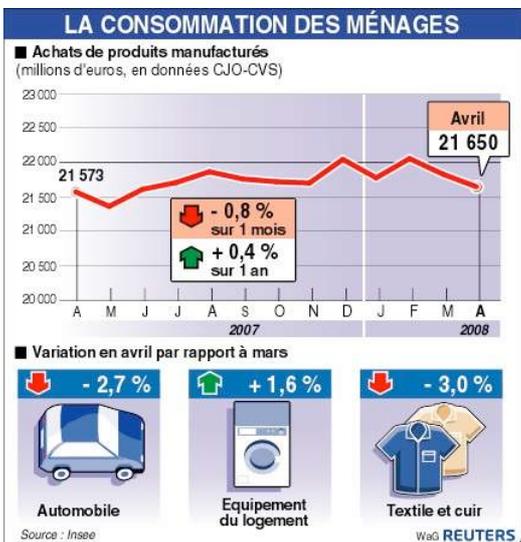
"Nous courons le risque de ne plus être compris par nos concitoyens si nous leur adressons d'un côté des appels incessants à la modération salariale" pour freiner l'inflation et que de l'autre les chefs d'entreprise font l'inverse, a argumenté Jean-Claude Juncker.

Le sujet suscite des polémiques récurrentes en Europe, d'autant que le pouvoir d'achat des salariés tend lui à se tasser, voire à baisser du fait de l'envolée des prix.

La Belgique songe depuis peu à plafonner les salaires des patrons des sociétés publiques. Les émoluments du PDG de l'opérateur Belgacom, Didier Bellens, augmenté de presque un million d'euros l'an dernier.

En Allemagne, le parti social-démocrate, entend aussi proposer des mesures incitatives pour limiter les salaires des grands patrons. Les salaires du directoire du groupe Daimler, par exemple, ont bondi de plus de 45% l'an dernier, année du divorce entre le constructeur automobile allemand et l'américain Chrysler.

En France, selon une étude publiée en début d'année près de trois patrons sur quatre de grandes sociétés françaises ont gagné 40% de plus en 2007 qu'en 2006



3000 salariés Hyparlo vont bénéficier dès 2008 de l'accord de participation aux bénéfices du groupe Carrefour.

Participation: nouvelles sociétés

Un accord va mettre à jour la liste des sociétés bénéficiant de la participation groupe. Des salariés vont bénéficier de cette participation dont ceux de la société Hyparlo

Supermarchés :

La société **DARTAGNAN** adhère au Règlement du Plan d'Épargne de Groupe Carrefour France à compter de l'exercice commençant le 1er janvier 2008.

La nouvelle société **CSF France** reprend les droits et obligations liés au personnel de la société CSF à compter du 1er février 2008.

Les droits et obligations des sociétés **CARMIN, GUALEX, SAPER, SOCAMAG, SOFEDIS** ont été repris par la société CSF en 2007, elle-même reprise en location gérance par la société CSF FRANCE, et donc sont retirées en tant que telles de la liste des sociétés à compter de l'exercice 2008.

Hypermarchés :

La société **Hyparlo** adhère au Règlement du Plan d'Épargne de Groupe Carrefour France à compter de l'exercice commençant le 1er janvier 2008.

La nouvelle société **RIOM DISTRIBUTION** reprend les droits et obligations de la SOCIETE RIO-MOISE DE DISTRIBUTION à compter de l'exercice 2008,

La nouvelle société **SOCIETE DES NOUVEAUX HYPERMARCHES, SDNH**, reprend les droits et obligations de la société MONTELMAR DISTRIBUTION à compter du 1er février 2008.

La société **CARAUTOROUTES** reprend les droits et obligations liés au personnel de la société CARREFOUR AUTOROUTES à compter du 29 février 2008.

Perdent la participation

La société **PROVIDANGE**, cédée et sortie du périmètre du Groupe, n'adhère plus au Règlement du Plan d'Épargne de Groupe Carrefour France à compter de l'exercice commençant au 1er janvier 2008.

Dès 2009 la participation sera débloquée chaque année ... mais impossible

Participation

47500 salariés ont débloqué leur épargne

Au 11 mai environ 31% des bénéficiaires potentiels avaient débloqués 104 millions d'euros soit en moyenne 2190 euros par salariés.

Ce montant représente l'équivalent des 149 millions de réserve spéciale de participation versée en 2007 sur les plans d'épargne d'entreprise. Epargne qui elle n'est pas incluse dans le dispositif de déblocage exceptionnel.

Le montant total de l'épargne salariale des salariés bloqué dans les fonds reste donc au environ de 1 milliard d'euros.

Il reste jusqu'au 30 juin pour débloquer

Participation 2009

Le chef de l'Etat a annoncé la suppression du blocage automatique de la participation

Le gouvernement a décidé de revenir sur une des mesures fondatrices du dispositif de la participation. Un salarié pourra désormais choisir, chaque année, de bénéficier tout de suite de la participation qui lui est versée. Le choix devra être immédiat et sera définitif.

Dans ce cas, les sommes perçues seront soumises au même régime fiscal que l'intéressement, c'est à dire exonérées de cotisations sociales (hors CSG et CRDS) mais soumises à l'impôt sur le revenu (IR).

Cette mesure est dénoncée par les syndicats, qui y voient une " remise en cause " de " l'esprit " de la participation, instaurée en 1968 par le général de Gaulle comme un mécanisme d'épargne forcée.

Si le salarié décide de laisser sa participation bloquée, la situation restera la même qu'aujourd'hui : les sommes seront immobilisées 5 ans mais exonérées d'impôt sur le revenu.



SDNH



Jessica Driancourt vient d'être nommée déléguée syndicale centrale CFDT pour la société SDNH



Rencontre à Toulouse Purpan

Emmanuel, Martine, Thierry

Elections

La CFDT obtient la majorité aux élections au Comité d'entreprise à Goussainville 26 mai 2008

CFDT: 2 titulaires et 2 suppléants,
CGT: 1 titulaire et 1 suppléant

Rencontres régionales des élus CFDT

Comme chaque année les élus CFDT issus de 133 sections CFDT Carrefour se retrouveront en juin dans 8 régions.

But: faire le point sur la vie des magasins, s'informer sur la mise en place des accords Carrefour 2008 dont la polyactivité.

Elles s'informeront mutuellement sur les tests menés dans les magasins, tests de plus en plus nombreux, dont les délégués sont souvent peu informés.

Elles regarderont les évolutions des actions mises en place dans les magasins comme mercure ou MG2.

Les responsables régionaux les informeront des projets nationaux et des évolutions juridiques nombreuses en ce moment.

Bref une journée studieuse où seul le temps manquera.

Formation nationale CFDT Carrefour

Fin septembre les élus CFDT Carrefour ont rendez vous près de Nice pour la traditionnelle formation organisée sous l'égide de l'institut de formation CFDT.

Thierry Babot Délégué syndical central Sogara a rencontré **Emmanuel Farré** notre nouveau délégué syndical sur le magasin de Purpan en compagnie de **Martine Saint Lanne** déléguée syndicale à Portet sur Garonne (Toulouse) et de Laurent secrétaire du syndicat services.

Ils ont rencontré le directeur du magasin *"un Directeur avec de l'éducation et du savoir vivre pas comme à St Jean de Védas qui avez refusé tout contact avec les délégués (et ça continue)"*.

Emmanuel vendeurs produits et services à l'EPCS est motivé et a envie de faire bouger les choses pour les salariés et pour son magasin.

Il rejoint la CFDT car CGT et FO dans son magasin trouvent que les vendeurs sont des privilégiés et ils n'ont pas le droit de se plaindre !!! C'est vrai qu'avec 1200 euros par mois les vendeurs sont les riches de l'entreprise !!!



St Jean de Vedas

Une bonne nouvelle et un retournement de situation ! Bizarre vous avez dit Bizarre ?

Le 30 mars 2007 la CFDT se présentait pour la première fois aux élections dans ce magasin. Nos représentants obtenaient la majorité des voix (60%) mais un nombre égal d'élus avec FO.

Bien entendu aux élections internes du comité d'entreprise les représentants FO obtenaient tous les sièges grâce aux voix de l'encadrement et de la direction.

Retournement de situation 1 an plus tard.

Le Secrétaire du CE (FO) démissionne ! Il est remplacé par Marie Flores Incarnation élue CFDT.

Le Trésorier du CE (FO) démissionne ! Il est remplacé par Denys Vano élu CFDT (en photos).

Prudente, la CFDT a demandé une expertise des comptes du comité d'entreprise avant de prendre la trésorerie.

Après Beaucaire voici quelques jours la CFDT obtient un nouveau mandat en fonction de sa représentativité. Une reconnaissance pas au goût de la direction.

Quetigny

Un nouveau délégué syndical CFDT a été nommé à Quetigny.

Guillaume Martin remplace Pierre Gaiffe qui doit se ménager suite à des problèmes de santé.

Compteurs

C'est le mois des récupérations et paiement des compteurs

Les élus CFDT d'Etampes demandent à la direction si les employés ont été reçu par leur cadre pour leur faire part de leur compteur de modulation

Leur a-t-il été expliqué le choix qu'ils ont, soit de le faire payer ou récupérer ou à l'inverse de le déduire de leur paye ou échelonner pour le rendre à l'entreprise ?

Intéressement 2009

Ca va coûter moins cher au patron de nous verser de l'argent !!

Nicolas Sarkozy propose qu'en 2009 les entreprises qui versent de l'intéressement, bénéficient d'un crédit d'impôt lorsque les sommes distribuées auront progressé d'une année sur l'autre. Ce crédit sera égal à 20% de la progression des sommes versées.

Par exemple, une entreprise qui verserait 1.000 euros une année puis 1.500 euros la suivante bénéficierait d'un crédit d'impôt de 100 euros.

En outre, pour bénéficier du dispositif, les entreprises devront forcément signer un nouvel accord, qui remplacera celui en place.

L'objectif est d'encourager à un rapide dialogue social sur ce sujet.

Pour inciter les entreprises à se lancer dès cet hiver, une fois la loi adoptée, celles qui signeront un accord avant le 30 juin 2009 (date limite pour qu'un accord s'applique sur les sommes versées début 2010) pourront de plus bénéficier rétroactivement du crédit d'impôt sur les sommes versées début 2009.

Edition Juin 2008 (nouvelle appellation suite à censure)

100% SOCIAL

LA SEULE LETTRE D'INFORMATION INDEPENDANTE QUI SE SOUCIE VRAIMENT DE VOS DROITS.

PRUD'HOMMES
CAMPAGNE
2008

Notre

volonté :

Vous aider à y
voir plus clair
en vous disant
la vérité.

CFDT ED.COM change de titre

Depuis plusieurs mois, les délégués CFDT ont décidé de proposer à tous les salariés de chez ED, une lettre d'information claire et sans concessions qui traite de tous les problèmes. Notre seule ambition ?

Mettre le doigt là où ça fait mal ! Et bien c'en est trop pour la direction qui ont décidés de s'attaquer à la forme pour mieux s'attaquer au fond.

Chaque délégué CFDT a reçu une mise en demeure imposant le retrait immédiat du titre "ED.COM" de notre publication sous peine d'une action en justice. On frise le ridicule !

On cherche à museler l'expression des représentants de la CFDT pour mieux favoriser la voix d'autres syndicats. Il suffit de jeter un coup d'oeil sur les outils de communications de FO et de la CFTC qui s'octroient impunément l'utilisation du logo ED et de ses couleurs.

C'est donc notre refus de jouer avec votre argent qui pousse vos délégués CFDT à subir cette discrimination syndicale. C'est pour cette raison que nous avons choisi de changer le titre de notre journal. Il prendra dorénavant l'appellation de " 100% social ".

La seule lettre d'information indépendante qui se soucie vraiment de vos droits.

Vos délégués CFDT ED

Région Nord : J.P Van Meir
06.62.71.50.25

Région Sud : F.Lubinu 06.32.36.69.46

Région Paris : B.Biguet 06.19.72.08.02

Région Centre-Ouest : D.Zizert 06.63.10.94.24

Région No-Ouest : M.Boudouma 06.68.59.51.46

Région Rhin-Rhône : T.Nicolas 06.12.12.71.28

Siège : M.Douglas 06.81.31.92.08

Entrepôt St-Denis : S.Sionneau 06.22.73.89.64

Entrepôt de Lens : L.Allegaert 06.79.28.56.42

Entrepôt de Rognac : Rodriguez
06.09.18.32.04

Suisse

Coop fait du neuf avec l'ancien Carrefour.

Après à peine deux semaines de travaux, la Coop s'apprête à ouvrir ses vastes locaux au Centre Boujean, à la sortie de Bienne. Jeudi, l'ancien Carrefour sera à nouveau ouvert au public, avec un assortiment de presque 40'000 articles, dont 2'000 sont d'anciens produits Carrefour.

La réouverture se fera par étapes, dès jeudi 15 mai. La Coop n'a pas voulu attendre la fin des travaux pour rendre les anciens magasins Carrefour accessibles au public. Rappelons que le numéro 2 de la grande distribution en Suisse avait annoncé le rachat de Carrefour en 2007. La Commission de la concurrence ayant donné son feu vert en mars 2008, après une enquête approfondie, la Coop a aussitôt adapté les anciens magasins du géant français.

Sur l'ensemble des quatre anciens Carrefours de la région, 98% du personnel a pu être réengagé par la Coop, à des conditions de travail que la Coop affirme bien meilleures qu'auparavant. Ces quelque 720 employés seront formés grâce à un système de coaching spécial.

Commentaires CFDT: Il y a un avenir pour les salariés sans Carrefour. En Suisse les salariés ont tout gagné quand Carrefour les a vendus !!

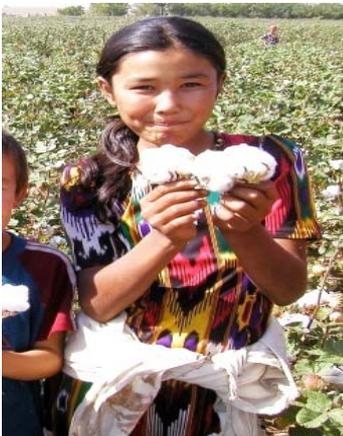
Iran

Carrefour veut ouvrir en Iran avant la fin de l'année

L'enseigne devrait être la première à faire entrer la grande distribution dans ce pays. C'est en tout cas ce qu'affirme Anders Möberg, l'ancien patron d'Ahold, aujourd'hui PDG de Majid Al Futtaim, le partenaire de Carrefour pour ses franchises au Moyen-Orient. Ce premier hypermarché devrait s'inscrire dans un vaste complexe immobilier, comprenant un centre commercial et un hôtel.

Coton Ouzbeck

La direction du développement durable répond à la CFDT (voir hyper n°270/08)



Messieurs,

Je me permets de vous donner quelques éclairages sur les actions menées par nos équipes au sujet du coton Ouzbek.

Nous avons dans un premier temps, procédé comme annoncé par Monsieur José Luis Duran, à l'analyse complète de nos circuits d'achat et notre ingénieur qualité s'est rendu sur place afin d'appréhender la réalité de la traçabilité du coton dans la production et les circuits de cette matière première entre l'Ouzbekistan, la Chine et l'Inde notamment.

Bien que le résultat de cette enquête démontre une très faible opportunité de l'usage de coton Ouzbek dans notre production, nous n'avons pas coutume de sous estimer les risques de contournement des circuits d'approvisionnement sur ce type de matière première.

Après réflexion avec les directions achats et qualité pour tenter d'imaginer la solution la plus appropriée et surtout la plus efficace face à ce type de problème, une action a été proposée. Elle est actuellement en cours de mise en œuvre.

Aussi, je souhaiterais que nous puissions profiter de notre réunion CICE du 3 juin prochain pour échanger sur les résultats de notre enquête et vous exposer la posture de Carrefour sur ce problème.

Les solutions les plus évidentes et apparemment les plus radicales n'étant pas toujours les plus efficaces, j'espère que vous comprendrez ce délai de réflexion et de mise en place nécessaire à nos équipes pour faire proprement son travail et ne pas se contenter d'un effet d'annonce facile...

Dans l'attente d'échanger avec vous.



Le 3 juin le Comité directeur du CICE (comité européen) constitué de 7 membres (3 français, 1 italien, 1 belge, 1 espagnol, 1 représentant de l'UNI) consacrer sa journée au développement durable dont la situation sur le coton Ouzbek.

Il sera présenté le rapport 2007 sur le développement durable, la présentation des outils de sensibilisation des hypers France et le point sur les projets aux sièges. La mise en œuvre d'un outil de formation au développement durable sera étudiée.

Suicide et management Après une tentative de suicide dans un magasin Carrefour les résultats de l'enquête de l'inspecteur du travail met hors de cause le manager mais soulignent les méthodes de travail de Carrefour générateur de stress.

Suite à l'enquête effectuée par l'inspecteur du travail dans le cadre de l'accident du travail (tentative de suicide à l'aide de médicaments sur les lieux de travail) dont a été victime Madame ... le 22 février 2008, celui-ci a établi un rapport de 4 pages après avoir entendu les salariés, les élus et délégués syndicaux.

Ce geste fait suite à une lettre de sensibilisation suite à une erreur qu' a commise la salariée le 28 janvier 2008.

Elle a demandé à rencontrer le directeur, ce qui fut fait un mois plus tard ! Le directeur n'est pas revenu sur la lettre de sensibilisation et a évoqué les modalités d'affectation de Madame ... à un autre rayon.

En conclusion l'inspecteur du travail ne met pas en cause le manager mais les méthodes de travail de Carrefour.

Il apparaît que les changements imposés par la nouvelle direction sont mal vécus par certains salariés

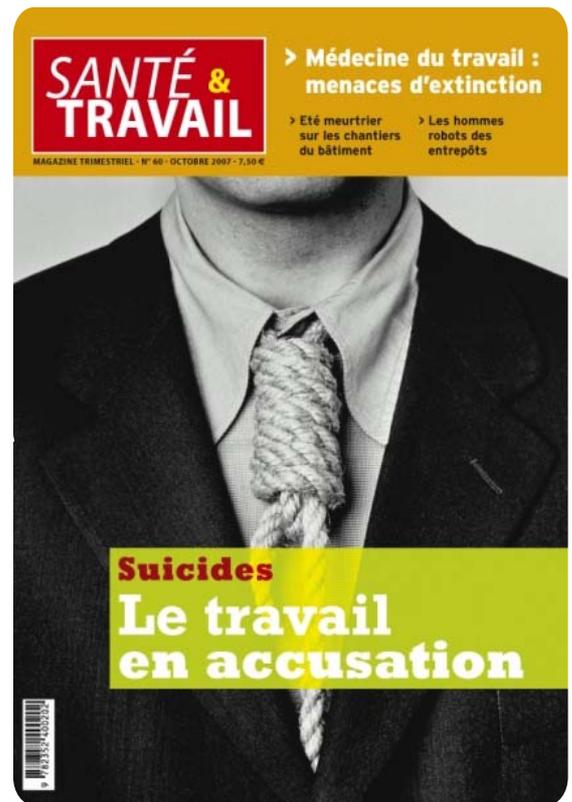
En effet, au changement de méthode de management, s'est accompagné un changement de répartition des horaires de travail qui est estimé fatigant par les anciens de ce service.

Il est à noter que cette répartition n'est pas réservée à ce seul secteur afin d'y brimer les salariés, mais constitue une application des procédures Carrefour.

Cependant, l'application plus stricte des procédures Carrefour (horaires de travail, objectif casse, charte des périmés, usage des lettres de sensibilisation) par le management du secteur génère beaucoup de stress chez les plus anciens.

A ce stress plus important que précédemment, s'ajoute le comportement du manager qui fait preuve de beaucoup d'exigence. De même, les nouvelles consignes de travail et les reproches individuels ou collectifs ont été perçus par certains comme l'affirmation que jusqu'à présent ils travaillaient mal. Enfin la multiplication des remarques verbalisées lorsque le manager considère qu'un travail est mal fait, est également perçue par certains comme un acharnement.

Ce manque de communication et le malaise qu'il a engendré, le sentiment de ne pas être reconnu dans son travail et l'application nouvelle



de procédures Carrefour ont également généré la multiplication des rumeurs souvent inexactes mais qui ont eu pour effet d'entretenir un climat de stress.

D'autre part, il m'apparaît que la gestion des périmés et les objectifs de casse occasionnent chez certains salariés un stress qu'ils ne sont peut-être plus en état de supporter.

Ces conditions de travail sont incontestablement pour quelques salariés dont madame ... cause de souffrance mentale au travail.

J'attire cependant votre attention sur le fait que, certains salariés sont en réelle souffrance, comme l'atteste le comportement de madame ..., or je vous rappelle qu'il vous appartient de prendre toutes mesures nécessaires pour préserver la santé des salariés sous vos ordres, vous veillerez également à vous assurer que la santé mentale est prise en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnelles.

Rennes cession

Harcèlement moral reconnu ?

Suite au courrier de la section concernant un cas de harcèlement moral les élus CFDT au DP ont demandé à ce que des mesures urgentes et efficaces soient prises par la direction pour que de telles situations de mises en danger du salarié ne se reproduisent plus jamais.

réponse de la direction:

On peut parler d'harcèlement moral. Lors du prochain CHSCT, il sera présenté avec la CRAM une démarche permettant de prévenir ce type de problème.

Etampes

Femmes enceintes

Les élus CFDT demandent à la direction que l'on arrête de faire porter des charges lourdes aux femmes enceintes du magasin, cela a été signalé au chef de secteur respectif, et les élus ont constaté ce week-end que cette même personne portée des charges dans le magasin pour un client.

C'est **INADMISSIBLE**, si rien ne change cela sera signalé à l'inspection du travail.



Le travail c'est la santé ?

Origine du mot travail : du latin « *trépalium* » qui désignait un instrument de torture. En vieux français, il désigne l'état de celui qui souffre, qui est tourmenté, qui réalise une activité pénible.

Puis ce terme désigna une phase de l'accouchement (d'où « *salle de travail* » à la maternité).

C'est dans le langage moderne qu'il désigne l'ensemble des activités humaines coordonnées en vue de produire ce qui est utile » (définition du petit Robert)..



Quetigny Accident de travail et enquête du CHSCT

Suite à un accident de travail survenu le 21 mars 2008 à une employée, la CFDT s'inquiète qu'aucune enquête CHSCT n'a été menée.

Dans les faits, l'employée est montée sur un escabeau à une hauteur de 75 cm, 3eme marche (l'escabeau est bancal). Elle devait descendre une liasse de facture d'un poids équivalent a 7kg entourée par un cerclage très fin en plastique à une hauteur d'environ 2m. Le cerclage a cédé lors du déplacement de la liasse entraînant un déséquilibre et une chute de l'employée.

Elle a perdu connaissance. Son évacuation vers les urgences s'est effectué 1/2H après les faits. Traumatisme crânien, entorse cervicale et déplacement de vertèbre. tassement des lombaires. entorse a la cheville. blocage de certains nerfs qui entraînent des paralysie partielles.

La direction a communiqué dans les briefs et par voie d'affichage que les secouristes du travail avaient parfaitement réagis. De même, un responsable a déclaré à différentes reprises que cet accident était d'origine humaine.

Celle-ci, depuis les faits est en accident de travail. Elle a tenté de retravailler 2 semaines et est à nouveau était arrêtée. Lors du dépôt de son dernier arrêt de travail, elle a mal vécu l'entretien informel avec un responsable qui a mis en doute le diagnostic du medecin. Devant témoin, il a remis en question la véracité de l'impact de l'accident sur son état de santé .

La salariée est employée en CDD jusqu'à fin juin.

Rappel

Le CHSCT est obligatoirement informé de tout accident dans plus brefs délai Une enquête du CHSCT avec le directeur doit être menée après tout accident grave avec réunion exceptionnelle du CHSCT (L 236-2-1)

Si ce n'est pas le cas il faut alerter l'inspecteur du travail pour lui demander d'intervenir.

Créteil

La section intervient auprès du directeur pour qu'il applique les décisions de la cour de cassation sur les repos des temps partiels

Par jugement du 18 octobre 2006 n° pourvoi E 04-46. 158, la cour de cassation a décidé de confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Meaux qui donnait raison à une salariée travaillant à temps partiel et qui demandait que ses jours de congés d'ancienneté et que ses jours de repos supplémentaires soient posés uniquement sur des jours travaillés.

Le titre 33 de la Convention Collective d'Entreprise Carrefour stipule que ces jours de repos supplémentaires sont octroyés au titre de la réduction du temps de travail. Selon la cour de cassation ces jours de repos supplémentaires ne peuvent être décomptés que sur des jours durant lesquels il est normalement prévu que le salarié travaille.

Je travaille à temps complet sur 5 jours et jusqu'à présent, les 6 jours de repos supplémentaires ont été posés pour ma part sur une semaine complète. J'ai donc perdu une journée par an.

Ce régime n'est pas appliqué à tous les salariés de Carrefour Créteil. Il apparaît que pour certains salariés, il est possible « d'éclater » la semaine ainsi le salarié peut bénéficier entièrement des 6 jours de repos supplémentaires (2 bulletins de paie joints). Lorsque les salariés demandent le paiement de leurs jours de repos supplémentaires, Carrefour paie 6 jours. (2 bulletins de paie joints)

Je dis qu'il y a discrimination entre les salariés et je demande donc le rappel de ces jours qui devront m'être réglés ou donnés en congés équivalents avec une indemnisation pour le préjudice subit.

Je demande que cette régularisation soit appliquée à tous les employés de Carrefour Créteil. Vous trouverez dans les pièces jointes la décision de l'un de vos collègues.

Veuillez croire, Monsieur, en l'assurance de mes sincères salutations.

Le harcèlement moral se définit juridiquement dans le code du travail comme la répétition d'agissements qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte au droit du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé mentale ou physique, ou de compromettre son avenir professionnel.

Vannes

Repos et travail à temps partiel

La section de Vannes a adressé un courrier au directeur sur le nombre de jours de congés décomptés pour les temps partiels travaillant sur 4,3 ou 2 jours lui demandant de se conformer à un jugement de la cour de Cassation ... condamnant Carrefour.

Réponse du directeur :

« Cet arrêt de la Cour de cassation répond à un cas d'espèce. Par ailleurs, les dispositions des Titres 33 et 36 de la convention collective d'entreprise définissant les règles de prise de ces journées d'absences continuent de s'appliquer.

En conséquence, je suis au regret de vous informer que je ne pourrais donner une suite favorable à votre demande»

Position de l'Inspecteur du travail:

« Je vous informe que cette réponse pose un problème de droit : à ma connaissance, il ne vous appartient pas de remettre en cause l'arrêt de la Cour de Cassation cité par la CFDT, que j'ai lu avec attention et qui rappelle bien votre obligation de principe (il ne s'agit pas là d'un cas d'espèce) de respecter l'article L 212-4-5 du Code du Travail : (ici est cité l'article en question).

Sous réserve de l'approbation souveraine des tribunaux, vous devez donc appliquer cette jurisprudence comme vous le demande la CFDT à tous les salariés travaillant sur 4,3 ou 2 jours, dans le strict respect du principe légal de proportionnalité ».

Position CFDT Vannes

Nous attendons donc que l'employeur se mette en accord avec cette disposition, faute de quoi nous devons aller aux Prud'hommes demandant le respect de ce texte avec une rétroactivité sur 5 ans et des dommages et intérêts.



Vous êtes fichés

Environ 2 500 000 personnes sont inscrites dans les fichiers des Renseignements généraux

Les demandes de consultation des données personnelles dans les fichiers des forces de l'ordre, notamment ceux des Renseignements généraux (RG), ont fortement augmenté en 2007, selon le rapport annuel de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

En 2007, la Cnil a en effet reçu 2.660 «demandes de droit d'accès indirect» par des particuliers soit une augmentation de 67% par rapport à 2006. Si cette recrudescence traduit une hausse des inquiétudes des Français, elle montre aussi que les gens connaissent de mieux en mieux leurs droits.

Les demandes peuvent concerner plusieurs fichiers comme le Système de traitement des infractions constatées (Stic) de la police ou le fichier Judex de la gendarmerie.

D'une manière générale, en 2007 la Cnil a reçu 4.455 plaintes pour non-respect de la loi informatique et libertés, qui régit l'utilisation de données personnelles informatisées, en augmentation de 25%.

Elle a effectué 164 missions de contrôle (+ 21%), adressé 101 mises en demeure, cinq avertissements et prononcé neuf sanctions financières.

Parmi les secteurs contrôlés, on trouve les dispositifs biométriques, les fichiers de salariés ou encore les systèmes de vidéosurveillance utilisés par les polices municipales ou par des entreprises.

Comment faire

Pour consulter le dossier individuel détenu éventuel-

lement par les Renseignements Généraux ou autres, il faut en faire la demande sur papier libre à la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés
8 rue Vivienne CS 30223 75083 PARIS CEDEX 02
Tél : 01 53 73 22 22

Il se peut que ces services ne détiennent aucune information nominative vous concernant. Dans tous les cas, la CNIL est tenue de répondre à votre demande.

Toutes informations utiles sur le site de la CNIL <http://www.cnil.fr> (rubrique agir puis saisir la CNIL) ou sur un site militant <http://www.vie-privee.org/>

Anecdote personnel

Voici plusieurs années j'ai demandé à consulter mon dossier personnel Etant effectivement fiché j'obtiens rapidement un rendez-vous à Paris. Accueilli dans une salle face à plusieurs personnes muettes, après un petit discours d'usage mon dossier a été déposé devant moi pour consultation et interdiction de photocopier les éléments.

Première surprise pas un mot sur mes mandats syndicaux magasin comme extérieurs par contre toutes les actions de l'amicale des locataires dont j'étais responsable ainsi que les actions en faveur des travailleurs immigrés étaient sous surveillance. Deuxième surprise sur tous les feuillets les noms à part le mien, étaient effacés pour clause de confidentialité, rendant ainsi la lecture ardue.

J'ai ainsi pu constater que les réunions que je croyais anodines étaient sous haute surveillance et que des "espions" étaient présents au sein même de l'association. Un conseil n'hésitez pas à exercer ce droit.

Echirolles

Explosion dans l'hypermarché

Six employés d'un supermarché ont été légèrement blessés aujourd'hui 21 mai à Echirolles, près de Grenoble, lors de l'explosion d'un four à pain du magasin d'où six cents personnes environ ont été évacuées durant une heure, ont indiqué les pompiers.

L'explosion, qui serait d'origine accidentelle, selon les premières constatations, s'est produite vers 15H.

Il n'y a pas eu d'importants dégâts matériels, mais les blessés, des employés du supermarché, souffraient de bourdonnements d'oreilles dus à l'explosion.

La grande surface a rouvert au public à 16H, selon les pompiers.

« Le supermarché est équipé de cinq fours pour le pain dont deux au gaz. Celui qui n'a pas explosé sera vérifié avant toute remise en route, l'origine de l'explosion étant pour l'instant inconnue », précisait le directeur du magasin.

Gargenville

Le 22 mai vers 20 h un important incendie s'est déclaré dans la réserve de l'hypermarché Champion à Gargenville (Yvelines) 2000 m2,

La colonne de fumée était visible de-

puis l'autoroute A 13 à plusieurs kilomètres à la ronde. Rapidement sur place, 70 sapeurs-pompiers ont déployé d'importants moyens d'intervention. « Le feu a dû se déclarer au niveau d'un local technique puisque ce sont les réserves situées à l'arrière du magasin qui sont touchées », expliquait sur place un pompier.

Aucune personne ne se trouvait à l'intérieur de l'établissement au moment de l'incendie. « C'est terrible pour les employés, ils vont se retrouver au chômage technique, pense un homme venu à vélo. J'en ai vu pleurer. »

Bayeux

Cambriolage nocturne dans un hypermarché à Bayeux

Dans la nuit de jeudi à vendredi 16 mai, une ou plusieurs personnes se sont introduites dans l'hypermarché Champion de Bayeux.

Les auteurs ont pénétré dans le magasin par les toits, après avoir découpé le bardage métallique à l'aide d'une meuleuse. Les cambrioleurs ont dérobé plusieurs centaines de jeux vidéos, CD et DVD, avant de prendre la fuite, sans que l'alarme ne se déclenche. Le préjudice semble important. Les employés de la grande surface ont donné l'alerte en découvrant les faits à leur arrivée dans le magasin.



Echirolles, Bayeux

Ex- plo- sion et in- cen- die



Guyenne et Gascogne

Les conditions du contrat qui le lie à Carrefour ne lui conviennent pas

Guyenne et Gascogne a tenu hier son assemblée générale. Bertrand de Montesquiou, le président du directoire de Guyenne et Gascogne a reconnu publiquement que les termes du contrat de franchise avec Carrefour faisaient l'objet d'un conflit larvé depuis deux ou trois ans

En cause : les conditions d'achat. Guyenne & Gascogne estime, en effet, que Carrefour ne lui répercute pas l'ensemble des conditions obtenues et conteste, en outre, le droit du franchiseur d'opérer des prélèvements non prévus dans le contrat.

Prélèvement que Carrefour juge légitime pour compenser certains frais généraux auxquels son franchisé ne participerait pas.

Le groupe régional cherche en tout cas à renégocier les termes de son contrat. Bernard de Montesquiou a conclu en rappelant que Carrefour n'avait « aucun contrôle implicite sur Guyenne et Gascogne ni d'éventuels droits de préemption. »

Dans une note, les analystes rappellent qu'un autre franchisé, Coop Atlantique, poursuit des négociations tendues avec Carrefour, reprochant à ce dernier de ne pas lui avoir restitué la totalité des marges arrières qui lui seraient dues.

Carrefour a publié un communiqué précisant qu'il ne souhaitait pas commenter cette affaire, mais continuait d'entretenir "un dialogue permanent avec Guyenne et Gascogne comme avec l'ensemble de [ses] autres partenaires et affiliés."

Logistique

Parcolog groupe Générali vient d'acquérir une plate-forme logistique développée et louée par Logidis société du Groupe Carrefour.

Ce bâtiment neuf de 49000m² dont 6000m² de bureaux est situé à la sortie ouest de Rennes, en façade de la RN 24 sur la commune du Rheu. Il accueille près de 500 emplois.

Ce bâtiment extensible est destiné à des produits secs et frais.

Cette opération a été réalisée dans le cadre d'un accord entre les deux sociétés portant également sur un 2ième bâtiment neuf à acquérir de près de 26000m² dans la région Nord Pas-de-Calais.

Marins pêcheurs



Dans les Côtes-d'Armor, les pêcheurs ont vidé les rayons produits de la mer de plusieurs hypermarchés.

Les pêcheurs costarmoricains ont décidé de poursuivre le mouvement.

À environ 150, ils se sont rendus chez Carrefour et Metro, à Saint-Brieuc, avec le renfort d'une quarantaine de producteurs de porcs. Chaque fois, ils se sont emparés des poissons et produits de la mer importés pour en faire cadeau aux automobilistes.

Commentaire d'un producteur de porcs : « Nous avons la même difficulté, des interlocuteurs qui refusent de revaloriser le prix de nos produits. » Distribution, aussi, à Paimpol, où les pêcheurs sont divisés.

Auchan

Une crèche dans les cartons d'Auchan

Bonne nouvelle pour les salariés et les clients : la filiale immobilière du groupe Auchan réfléchit à un projet de crèche dans la zone industrielle nord au Mans.

400 entreprises et 10 000 salariés y travaillent. Il y a une très grosse demande des salariés.

Reste que pour l'instant, l'idée de la crèche est encore en gestation. On est en train de faire le tour des expériences qui existent. La garantie de la pérennité de la crèche, c'est qu'elle soit autosuffisante ».

La crèche pourrait ainsi être destinée à accueillir les enfants des clients. Une bonne idée car les entreprises peuvent rechigner à payer pour les bébés des salariés : Le nerf de la crèche, le financement.

Ecole

Plus d'école primaire le samedi

A compter de la prochaine rentrée scolaire 2008-2009, il n'y aura plus cours le samedi matin pour l'ensemble des écoles maternelle et primaire. Par principe, la durée de la semaine scolaire sera fixée à 24 heures d'enseignement scolaire pour tous les élèves, et organisée à raison de 6 heures par jour les lundi, mardi, jeudi et vendredi.

Les élèves rencontrant des difficultés d'apprentissage pourront bénéficier de 2 heures d'aide personnalisée supplémentaires par semaine.





L'Hyper!