

La gazette des délégués CFDT Carrefour



<http://www.cfdt-carrefour.com>: E.mail: cfdt.carrefour@online.fr



Smic forfait
pause un
premier pas

P. 03



Surface de
vente

P. 15



Formation
profession-
nelle

P. 17

▼ Ouverture

Sommaire et indices page 02

▼ Rémunérations

Une négociation partielle page 03

Carrefour avance d'un pas page 04

Revendications 2008 page 06

ILa CFDT en action page 08

▼ Historique Smic et forfait pause

Il n'y a pas de petits profits page 11

▼ Restructurations

Réallocations des surfaces page 15

▼ Formation professionnelle

Réunion 12 et 19 septembre page 17

Accord égalité homme / femme page 19

▼ Mission Handicap

Réunion 17 septembre page 20

▼ Retraite chapeau

On reparle de Daniel Bernard page 21



Panneau syndicale CFDT à Nice lingostière

Les 30 septembre 1-2 octobre 2008 la CFDT a réuni à Nice 150 militants pour une formation nationale CFDT Carrefour.



Réunion de concertation 20 novembre Direction et O. S.

L'ordre du jour porte exclusivement sur le dossier forfait pause et smic

*La CFDT sera présente avec
comme revendications*

Avenir:

*Aucune grille de salaire en
dessous du smic hors forfait
pause.*

Aucun niveau au smic.

*Révision de la grille de sa-
laire pour une véritable diffé-
rence entre niveau et pour un
salaire au dessus du smic.*

Passé

*Rattrapage des sommes dues
sur au moins 5 ans afin de
clôre ce dossier.*

*Enfin la CFDT demande que
l'on règle tous les litiges juri-
diques en cours pour enfin
redonner une véritable place
aux négociations sociales.*

*Le dialogue social doit avant
tout apporter des résultats
tangibles pour les salariés.*

*Notre mission n'est pas de
passer notre temps chez le
juge .*

Direction Exécutive Hypermarchés SAS

Carrefour 

ZAE Sains-Guénault
1, Rue Jean Mermoz
Courcouronnes - BP 60075
91002 Evry Cedex
Téléphone : +33 (0)1 60 91 37 37
Télécopie : +33 (0)1 60 79 44 98

Monsieur Serge CORFA
Délégué National Hypermarchés
C.F.D.T.

CARREFOUR SARAN

Evry, le 14 novembre 2008

Objet :
Réunion de concertation

Monsieur le Délégué National Hypermarchés,

Nous avons l'honneur de vous informer de l'organisation d'une réunion de concertation qui se tiendra le :

Judi 20 novembre 2008 - A partir de 15h00
(heure de fin approximative : 17h00)

A la D.E.H.F. - Salle Wagner (entrée par Mermoz 1)

Cette réunion concerne les sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord CARREFOUR.

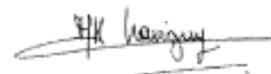
La délégation de votre Organisation syndicale devra être composée :

- soit de 4 représentants,
- soit de vous-même accompagné de 3 représentants.

Nous vous remercions, par avance, de bien vouloir nous communiquer le nom des personnes composant votre délégation, ceci afin de nous permettre une bonne organisation matérielle de cette réunion.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Délégué National Hypermarchés, nos sincères salutations.

Marie-Hélène CHAVIGNY
Directeur des Relations Sociales





**Carrefour avance ...
d'un pas !**

**A l'avenir l'entreprise s'engage à
assumer un salaire mensuel hors forfait
pause au niveau du smic.**

**Délégation
CFDT**

**Serge Corfa,
DSN Carrefour**

**Edwige Bernier,
DSC Hyparlo**

**Sylvain Macé,
DSC Carrefour**

**Michel Gay DSC
Continent 2001**

Position CFDT

D'entrée de jeu la CFDT a rappelé les raisons principales de son action: depuis 2004 les salaires chez Carrefour sont au plus bas. Aujourd'hui un équipier de vente niveau 1 touche 2 centimes de plus que le smic et une caissière niveau 2 touche 6 centimes de plus que le smic.

C'est la faiblesse de la grille de salaire Carrefour qui est la raison essentielle de notre action. Nos salaires seraient au dessus du smic aucun procès verbal ne serait établi pour non respect du salaire minimum.

Actuellement des milliers de salariés, à l'appel de la CFDT, se préparent à porter leurs demandes devant les conseils de prud'hommes.

La CFDT déplore que par manque de réponses aux demandes de salariés le juge est devenue notre principal interlocuteur pour améliorer notre pouvoir d'achat.

Position direction

La direction, après avoir rappelé les avantages des salariés Carrefour en matière salariale, a exposé et réaffirmé sa position sur le problème juridique. Pour elle le smic se calcule avec le forfait pause inclus dans le salaire de base.

Elle produit pour confirmer sa position un jugement du tribunal de police de Bayonne du 20 mai 2008 et du tribunal de police de Biarritz du 13 novembre 2008.

Dans ces deux affaires les sociétés Guyenne et Gascogne (et non Carrefour) sont déclarés non coupables des faits qui leur sont reprochés par l'inspecteur du travail (non application du smic).

La CFDT constate que dans ces deux jugements aucune organisations



syndicales n'étaient parties civile. La décision comprend 3 pages à comparer au jugement de 14 pages de Givors.

Pour la CFDT la direction à tort et persite dans son erreur.

Un point positif pour l'avenir

Cette réunion de réflexion avec la direction a permis d'avancer sur l'avenir

Carrefour a pris une décision unilatérale :

Cependant soucieuse de la question actuelle du pouvoir d'achat la direction a pris la décision suivante.

A compter du 1er janvier 2009, au dela des obligations conventionnelles de branche, la direction s'engage à assumer un salaire mensuel hors forfait pause au niveau du smic.

Cette décision s'applique aux sociétés relevant du champs d'application de la convention collective Carrefour.

En clair Carrefour s'engage dorénavant à ne plus inclure le forfait pause pour calculer le smic. L'exacte demande de la CFDT et de la CGT.

Et le passé ?

Alors pourquoi ne pas accepter le rappel de salaire puisque Carrefour reconnaît, pour l'avenir, la valeur de notre argument ?

Parce que la somme due représente des millions d'euros ! L'absence de capitaine à la barre de l'entreprise est peut être aussi l'autre raison d'absence de décision.

Laa CFDT reste déterminée a continuer son action juridique pour faire reconnaître aux salariés un salaire minimum équivalent au smic.

Elle rappelle à la direction que les contentieux juridiques se multiplient. 10 points de l'application des accords d'entreprises sont contestés. Il faut sortir de cette spirale qui met le juge en arbitre de nos négociations par un meilleur dialogue social.

La CFDT souhaite des augmentations de salaire dès janvier, une reconstruction de la grille de salaire. Un salaire minimum plus élevé, des écart de salaire plus conséquent entre le niveau IB et IVB (actuellement 290 euros d'écart), la création de niveau C.....

Autres décisions de la direction

Demande CFDT lors de la réunion NAO de 2008

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

La direction propose la tenue d'une négociation en janvier pour discuter de la prime de transport

Demande CFDT lors de la réunion NAO de 2008

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

La direction décide le déplafonnement de la remise sur achat pour le mois de décembre.

Les revendications salariales CFDT 2008 exposées lors de la négociation annuelle obligatoire de mars 2008



La reconnaissance des salaires passe par un niveau de salaire suffisant

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

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

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

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

Les plus

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Améliorations du **13ème mois** et de la **prime de vacances**. Révision du calcul de certains avantages sociaux (primes, astreintes, jours fériés, paiement sur la base de 1/5ème, carence sur la prime). En cas d'absence dans le 1er semestre pas d'incidence sur la prime de vacances.



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

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

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

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

□ Les plus

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

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

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

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

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

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

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

Revalorisation du **niveau IIIv** de la grille (niveau

Prime de transport Carrefour

La prime de transport de 23 F (3,51 euros) mise en place chez Carrefour dans les années 70 est conservée à titre d'avantage individuel uniquement pour les salariés qui en bénéficiaient au 31 mai 1999. **Les salariés recrutés à compter du 1er juin 1999 n'en bénéficient pas.**

Cette prime continue de figurer sur le bulletin de paie de l'intéressé sans être soumise à charges sociales et sans intégrer le revenu imposable. Pour chaque journée d'absence une déduction de 0,92 F est opérée (0,14 centimes d'euros)

Les salariés des magasins de l'agglomération parisienne bénéficient du remboursement de 50% du coupon carte orange tel que prévu par la Loi.



Aide aux transport Une demande CFDT

La CFDT demande que la mesure d'aide au transport pour les salariés confrontés au coût élevé de leur trajet domicile-travail prenne la forme d'une prise en charge par l'employeur de 50% des abonnements aux transports collectifs, comme c'est le cas en Ile-de-France.

"Les mesures concrètes ne peuvent plus tarder", juge le syndicat, qui souhaite "la création d'une aide au transport sous forme d'un dispositif simple, accessible à tous, sur la base du système existant déjà en Ile-de-France, soit la prise en charge de 50% des abonnements aux transports collectifs".

"Pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule, ce dispositif prendrait la forme d'une aide financière", ajoute la CFDT, qui entend solliciter "les organisations patronales pour qu'un échange soit organisé dans les plus brefs délais entre partenaires sociaux" sur le sujet.

Le Premier ministre François Fillon a annoncé en juin une "aide directe" destinée aux salariés pour faire face au renchérissement du coût de leur trajet domicile-travail, et a demandé aux partenaires sociaux d'apporter leur contribution avant le 15 septembre. Le ministre du Budget, Eric Woerth, a confirmé lundi que l'aide au transport prendrait la forme d'une aide "sur la feuille de paie du salarié", et que l'Etat rembourserait les entreprises finançant cette aide à leurs salariés.

Pour la CFDT, "cette aide doit répondre au problème du pouvoir d'achat des salariés tout en prenant en compte les enjeux du développement durable".



Nadine Tillaut secrétaire du syndicat et délégué de Carrefour Mondeville.

*Le syndicat CFDT de haute Normandie a organisé une réunion avec les délégués des magasins d'Hérouville, Mondeville et Côte de Nacre afin de lancer une action juridique commune.
L'avocat du syndicat et le service juridique de la CFDT étaient présents.
Premiers dossiers le forfait pause et le nettoyage des tenues de travail.*

Anglet

Vous avez pu entendre la nouvelle relayée nationalement dans tous les médias, sur la condamnation de Carrefour dans la région Lyonnaise à payer 1,287 millions d'euros d'amende pour avoir rémunéré ses salariés en dessous du SMIC.

Ce qui représente environ 3000 euros par employés suivant les cas.

Pour Anglet, les dossiers sont en cours d'élaboration, cela demande du temps et de la rigueur, nous nous sommes donnés jusqu'à la fin de l'année pour boucler tous les dossiers.

Si certaines personnes entrant dans ces critères ne se sont pas encore manifestées, elles peuvent le faire mais vite.

Les documents à établir sont nombreux, et les calculs fastidieux.

L'inspecteur du travail et notre avocat ont déjà été saisi par vos élus CFDT.

Dans certaines régions des procès verbaux établis par les inspecteurs du travail ont été classés sans

suite. C'est pour ces raisons que nous saisissons le Conseil de prud'homme, car c'est la seule institution indépendante où les élus sont autant des salariés que du patronat.

Mérignac

La section rappelle la méthodologie de sa démarche pour le rappel de salaire sur le Forfait Pause et le Smic

1/ Aller voir l'inspecteur du travail pour qu'il constate l'infraction

2/ Saisie du syndicat local pour

POUR NOTRE MAGASIN DE CARREFOUR MERIGNAC

NOUS TENONS A VOUS FAIRE SAVOIR
QUE VOTRE EQUIPE CFDT A DEJA
SAISI NOTRE INSPECTEUR DU TRAVAIL
Mr ARRIVETS POUR LES SALARIES
DES NIVEAUX 1A, 1B, 2A, 2B et 3A

NOUS VOUS DEMANDONS DE VENIR
PRENDRE CONTACT AVEC UN
DELEGUE CFDT POUR MONTER UN
DOSSIER DE SUIVI ET POUR VOUS
TENIR INFORMER DES FORMALITES A
ACCOMPLIR AFIN QUE CARREFOUR
NOUS REMBOURSE LES SOMMES
DUES !!!

VOTRE EQUIPE CFDT DE
CARREFOUR MERIGNAC



Réunion à Caen pour préparer l'action juridique

une aide dans l'action juridique (pénal et prud hommes) en faisant appel au fond tactique CFDT, si nécessaire.

3/ Information de la direction de l'action menée sur le smic dans le magasin

4/ Questions en réunion de délégués du personnel sur le paiement retroactif des salaires en dessous du smic depuis janvier 2004

5/ Affichage sur nos panneaux des infos sur le smic et les tableaux sur les niveaux 1a- 1b- 2a- 2b -3a "cela fera réagir les salariés"

6/ Sensibilisations et explications aux salariés (et là il vaut mieux bien connaître le sujet !!!)

7/ Il reste plus qu'a faire remplir les formulaires d'adhésion à la CFDT !!!!

Pour les adhérents CFDT et ceux qui adhèrent prise en charge totale de l'action juridique. Un "contrat de défense " est signé entre le salarié et la CFDT

Ivry sur Seine

Nous sommes à 46 dossiers de forfaits pauses et R.S. Nous avons déjà envoyé une première vague et cette semaine sera la deuxième .

Djamel qui aide à monter les dossiers fait du bon boulot et nos adhérents augmentent.

La direction ne cesse d'afficher pour déstabiliser les salariés mais grâce à la presse les gens ne se laissent plus bernier.

Pour notre compagne des prud'hommes nous faisons tout pour sensibiliser les votants. Avec cette histoire du Smic les gens sont remontés.

Cherbourg

La section rejoint l'action collective des sections de Caen. Une réunion se tiendra le 26 novembre.

Pour corser les calculs

Suite au comparatif des grilles de salaire Carrefour et le SMIC, une interrogation reste concernant la période du 30 juin 2004 au 30 juin 2005, sur le SMIC annuel indiqué sur les tableaux. Le rappelle de salaire pour certain niveau devrait être plus élevé

Les cinq SMIC différents, qui subsistent depuis la mise en place progressive des 35 heures dans les entreprises, et dénommés GMR (garantie mensuelle de rémunération), sont eux aussi augmentés, mais dans des proportions différentes, avant d'être finalement harmonisés au 1er juillet 2005.

AU 1er juillet 2004 le SMIC horaire brut est fixé à 7,61 euros,

Nom	Description	Augmentation en %	Montant brut mensuel
SMIC 35 heures		5,8 %	1154,21 euros
GMR1	Salariés passés aux 35 heures entre le 15 juin 1998 et le 30 juin 1999	3,7310 %	1178,54 euros
GMR2	Salariés passés aux 35 heures entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2000	3,3050 %	1183,40 euros
GMR3	Salariés passés aux 35 heures entre le 1er juillet 2000 et le 30 juin 2001	2,7205 %	1190,14 euros
GMR4	Salariés passés aux 35 heures entre le 1er juillet 2001 et le 30 juin 2002	2,3002 %	1195,03 euros
GMR5	Salariés passés aux 35 heures après le 1er juillet 2002	2,1000 %	1197,37 euros

Au 31 décembre 2007 il y a dans les hypermarchés Carrefour 77 867 salariés dont 68 971 employés

10 675 salariés niveau 1

36 707 salariés niveau 2

17 855 salariés niveau 3

3644 salariés niveau 4

-

On peut estimer que l'entreprise doit au moins

20 millions d'euros

au titre de rappel sur le smic sur 5 ans.

estimation "à la louche"

Saint Jean de Vedas

La section CFDT demande à l'inspecteur du travail d'intervenir sur l'établissement pour un examen des grilles de salaires.



Mr ASKER Philippe
SYNDICAT CFDT
474 Henry II de
Montmorency
34000 MONTPELLIER

Pour
M. Bruno Labatut-Couairon
Inspecteur du Travail
615 Bd Antigonie CS 19002
34064 Montpellier Cedex 2
Le 06-11-08,

Objet : Demande d'intervention
Dossier SMIC.

Monsieur,

Je vous demande de bien vouloir intervenir sur l'établissement de Carrefour Saint Jean de Vedas pour un examen de la grille de salaire CARREFOUR.

Vous constateriez que les salaires des niveaux IA, IB, II A, IIB, 3A n'atteignent le SMIC qu'en incluant le forfait pause, l'intégration du forfait pause dans le calcul du salaire n'est pas conforme et constitue une infraction.

En toute humilité et en toute confiance, je m'en remets à votre avis et vos conseils. Sachez que suite à votre intervention la CFDT se portera partie civile.

Je vous souhaite, bonne réception de la présente et, je vous prie d'agréer, Monsieur l'inspecteur du travail, l'expression de mes sentiments distingués.

CORDIALEMENT
Philippe ASKER
Délégué Syndical CFDT
06.21.94.65.67
philippe.asker@com.fr

"Vous constaterez que les salaires des niveaux IA, IB, II A, IIB, 3A n'atteignent le SMIC qu'en incluant le forfait pause, l'intégration du forfait pause dans le calcul du salaire n'est pas conforme et constitue une infraction."

Perpignan

Suite à l'intervention de la CFDT l'inspecteur du travail s'est rendu le 15 octobre dans le magasin pour vérifier l'application du smic et l'entretien des tenues vestimentaires de travail dont l'employeur impose le port.

Il demande à la direction de lui faire parvenir sa position dans les meilleurs délais.



Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité



Direction Départementale
du Travail, de l'Emploi et
de la Formation professionnelle
des Pyrénées-Orientales

Inspection du Travail
Section 02

78, Boulevard Aristide-Briand
66200 PERPIGNAN CEDEX

Téléphone : 046830202
Téléfax : 046831242

Service d'information au public : Travail
www.travail.gouv.fr

CARREFOUR
Rue DE CASNEFÈRE-CASSET
CENTRE COMMERCIAL Château Roussillon
66100 PERPIGNAN

PERPIGNAN, le 16 octobre 2008

Réf. : LT DS/1A 63608

Monsieur le Directeur,

Comec suite à ma visite du 15 octobre 2008 et à nos entretiens, je suis amené à vous demander de bien vouloir me préciser les mesures qui ont été prises et qui concernent :

- Application de l'article D 3231-6 du code du travail relatif au SMIC.
- Le temps de pause ne peut être compris dans le montant total du SMIC.

Cette pénalité en vigueur dans vos établissements a fait l'objet de jugement du Conseil de Prud'hommes de PERPIGNAN dont vous trouverez ci-joint un exemplaire.

- Application de l'article L 4122-2 du code du travail relatif dans le cas présent à l'entretien des tenues vestimentaires de travail dont l'employeur impose le port à l'ensemble de ses salariés.
- Voir arrêt de la Cour de Cassation du 21 mai 2008 ci-joint.

Je vous saurais gré de bien vouloir me faire parvenir la position de votre direction dans les meilleurs délais.

Dans cette attente, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

L'Inspecteur du Travail,

Depuis décembre 2004 premier procès verbal établi par l'inspecteur du travail à l'encontre du magasin de Nice TNL (CFDT majoritaire) la CFDT multiplie les actions locales comme à Anglet, Brest, Chartres, Créteil, Etampes, Evry, Gruchet le Valasse, Hérouville, Hyparlo, Mérignac, Montdeville, Nice Lingostière, Portet sur Garonne, Nîmes, Perpignan, Renne Cesson, St Jean de Vedas, St Herblain, Villabé, Uzès... et bien d'autres mais aussi chez Champion et Ed

À vaincre sans péril, on triomphe sans gloire. !!

Comme toujours chez Force Ouvrière Carrefour on se garde bien d'intervenir sur les sujets sensibles qui fâchent l'employeur.

Non seulement cette organisation syndicale a signé les accords qui officialisaient le principe que le forfait pause soit pris en compte pour calculer le smic et ceci pas plus tard qu'en janvier 2008 mais elle n'a rien fait pour lutter chez Carrefour contre cette dérive.

Aujourd'hui alors que sous la pression des sections CFDT et CGT la direction peut de plus en plus difficilement tenir sa position, FO se réveille et demande à la direction, un peu tardivement, une réunion paritaire tout en les menaçant des pires représailles. Si ce syndicat est rarement dans les combats reconnaissons lui au moins le mérite de sentir quand le vent tourne.

Ce n'est pas la première fois et ça ne sera pas la dernière.

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière **fgtaFO**
7, Passage Tenaillé 75000 PARIS Cedex 14 Tél : 01.40.52.85.10 Fax : 01.40.52.85.12
www.fgtafo.fr N°tel : 7845 7813 0028

Paris, le 29 octobre 2008

CARREFOUR DIRECTION EXECUTIVE France
Monsieur MASSET
Directeur des Relations Sociales
22, rue Jean Mermoz
91009 EVRY Cedex

N/Réf. : DT/EM
Objet :

Monsieur le Directeur,

La FGTA-FO vous demande de réunir expressément une commission d'interprétation en vue de statuer sur le litige lié à l'application du SMIC dans la grille Carrefour.

Notre syndicat vous renvoie au courrier adressé à Madame CHAVIGNY le 18 septembre dernier, et vous demande une fois de plus de vous conformer à l'application de la législation sociale en vigueur sur la réglementation du SMIC. Dans le cas contraire, nous nous voyons contraints de saisir les tribunaux compétents afin de demander réparation du préjudice subi par les salariés de l'enseigne CARREFOUR.

Dans l'attente de vous lire,

Recevez, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Dejan TERGLAV

Secrétaire Fédéral



En complément du dernier l'hyper n°281/08 la genèse du conflit forfait pause/smic qui dure depuis 2005.

A lire pour comprendre les tenants et aboutissants et le rôle de chacun

25 mai 2008 mis à jour 28 octobre 2008

Par Patrick Daquin publié sur Médiapart

Depuis plus de cinq ans, les entreprises de la grande distribution paient plusieurs milliers de leurs salariés en dessous du SMIC.

Si le gouvernement n'y a rien trouvé à redire, le Tribunal de police de Lyon vient de condamner Carrefour à une peine d'amende de 1,2 millions d'euros.

Le 29 mai 2008, celui de Tarbes avait condamné Champion et Leclerc.

Pendant près de cinq ans, les entreprises de la grande distribution ont payé plusieurs milliers de leurs salariés en dessous du SMIC et le gouvernement n'y a rien trouvé à redire.

Le 12 juillet 2001, la puissante Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD) et le Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires se mettent d'accord avec les syndicats CGT-FO, CFTC, CFDT et CFE-CGC des branches correspondantes (l'UNSA les rejoindra en décembre 2004) pour fusionner la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire et celle des entrepôts d'alimentation toutes deux signées en mai 1969. La nouvelle convention collective devient celle du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. Le ministère du travail étend le texte par arrêté du 26 juillet 2002 et la nouvelle convention entre en vigueur le 1er août 2002 pour l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche.

Sans attendre cette échéance, un premier accord professionnel sur les salaires minima est conclu le 2 octobre 2001 par les deux branches du commerce à prédominance alimentaire et des entrepôts d'alimentation. Il entre en vigueur le 1er mai 2002, après que le ministère du travail l'a étendu par arrêté du 29 mars de la même année. Le tour de passe-passe peut commencer

La main droite et la main gauche de la grande distribution

La convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire institue un avantage conventionnel consistant à payer une partie du temps de pause des salariés à hauteur de 5 % du temps de travail effectif accompli.

Bien loin de faire œuvre de philanthropie, le patronat de la branche (aidé de ses partenaires de la CGT-FO puis également de la CFTC) va cependant reprendre de la main droite ce qu'il a accordé de la main gauche, sans susciter beaucoup de réactions.

Les grilles des salaires minima conventionnels vont ainsi afficher d'abord, à partir de mai 2002, des salaires mensuels inférieurs à la garantie mensuelle de rémunération (GMR) instituée par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 - dite loi Aubry

<http://www.mediapart.fr/club/blog/patrick-daquin/281008/il-n-y-a-pas-de-petit-profit>

II, puis tout simplement des taux horaires inférieurs au SMIC, à partir de mai 2005.

Le ministère du travail ne s'y trompe pas puisqu'il émet des réserves à l'extension de chacun des accords salaires de la branche. Le 29 mars 2002, il étend le paragraphe consacré aux salaires mensuels minimaux « sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relatif à la garantie mensuelle de rémunération instituée au profit des salariés rémunérés au SMIC ». L'accord entre néanmoins en vigueur le 1er mai 2002.

Le 10 mars 2003, il réitère ses réserves s'agissant de l'accord salaires du 4 octobre 2002, qui entre en vigueur le 1er avril 2003.

Le 3 octobre 2005, le ministère du travail modifie quelque peu la formulation de sa réserve en étendant l'accord salaires du 2 mai 2005 : « Le point A de l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires portant fixation du SMIC, et de l'article D. 141-3 du code du travail, aux termes duquel le salaire horaire à prendre en compte pour le calcul du SMIC est le salaire correspondant à du temps de travail effectif ». Il entre en vigueur le 1er novembre 2005. La même réserve est émise s'agissant de l'extension de l'accord du 25 octobre 2005, qui entre en vigueur le 1er juin 2006.

Car là se situe la subtilité sur laquelle joue - plutôt grossièrement - le patronat de la branche.

Qu'est-ce que le SMIC ?

Contrairement à une idée répandue, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) - qui a succédé en janvier 1970 au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) de 1950 - est un taux horaire plancher (et non

une garantie mensuelle) fixé par arrêté.

Contrairement à une deuxième idée largement répandue, certains éléments de la rémunération des salariés peuvent être pris en compte pour vérifier le respect du SMIC.

Dans le silence des textes (seul l'elliptique article D. 3231-6 du code du travail définit le SMIC comme le salaire « qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire. Sont exclues les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et la prime de transport »), les juges des chambres sociale et criminelle de la Cour de cassation ont progressivement déterminé les éléments de rémunération que les employeurs peuvent ou non prendre en compte pour s'acquitter du paiement du salaire minimum.

La doctrine administrative a quant à elle largement imité la jurisprudence judiciaire (voir la note de la Direction générale du travail en fin de billet).

Un exemple pour y voir plus clair. Depuis le 1er juillet 2008, le SMIC est fixé à 8,71 € de l'heure. Un salarié percevant un salaire de 8 € de l'heure et une prime de production mensuelle de 107,69 € sera considéré comme bénéficiant du SMIC. Car la prime de production, versée régulièrement en contrepartie et à l'occasion du travail, entre dans l'assiette du SMIC (107,69 € mensuels divisés par 151,67 heures = 0,71 € / heure de travail, qui ajouté aux 8 € du salaire horaire font 8,71 €)

Les entreprises de la grande distribution ont entendu, dans l'affaire qui nous occupe, élargir l'assiette du SMIC à un nouvel élément de rémunération : l'in-

demnité mensuelle correspondant au paiement conventionnel du temps de pause.

Or, pour pouvoir intégrer l'assiette du SMIC, l'élément payé doit constituer la contrepartie du travail et être versé à son occasion. Ce qui n'est pas le cas d'une indemnité de temps de pause, versée à l'occasion de la pause, qui constitue elle-même un temps de repos nécessaire (et obligatoire sous certaines conditions) à la préservation de la santé des travailleurs.

Ce faisant, le patronat de la grande distribution a tranquillement accordé de la main gauche (le paiement d'une partie du temps de pause) ce qu'il repré-
nait de la main droite (le paiement de salaires n'atteignant le SMIC qu'avec l'inclusion du paiement du temps de pause)

Les ministères du travail et de la justice ne bougent pas

Le jeu n'était cependant à somme nulle que pour lui, puisque ce sont bien des millions de salariés de la grande distribution, qui ont été rémunérés à des salaires inférieurs au SMIC depuis 2005 (et à des salaires mensuels inférieurs à la GMR entre 2001 et 2005, François Fillon, alors ministre du travail, y ayant mis fin au 1er juillet 2005 conformément aux prévisions de la loi Aubry II en unifiant les différents « SMIC » qui en résultaient). Le manque à gagner pour eux : plusieurs dizaines d'euros par mois (approximativement, entre 15 et plus de 50 euros suivant le temps travaillé et les années).

Il a fallu la détermination de certaines organisations syndicales de salariés de la branche (en particulier la CGT et la CFDT) et de l'inspection du travail pour que cette pratique soit clairement mise à jour et qu'elle cesse finalement, à la faveur de

l'adoption de la loi dite TEPA et de celle de financement de la Sécurité sociale pour 2008.

Car si comme on l'a vu plus haut, le ministère du travail a perçu le problème dès la signature des premiers accords de salaires de la branche, jamais il n'en a informé les services d'inspection du travail (il ne l'a fait qu'au mois de juin 2007 comme en atteste la note jointe en fin de billet), ni ne leur a recommandé d'orienter leurs actions sur cette question. Jamais il n'a alerté le ministère de la justice (et à travers lui, les parquets) sur la nécessité de poursuivre les infractions commises par les enseignes de la grande distribution.

Pourtant, outre qu'il avait suspecté la possibilité d'une pratique illégale en matière de paiement des salaires, le ministère du travail n'ignorait pas que la branche en cause faisait partie des 71 branches, dont les grilles conventionnelles instituaient des salaires minimaux inférieurs au SMIC (voir ici et là). Xavier Bertrand l'a encore rappelé à la fin du mois d'octobre 2007.

A quoi a-t-on cependant assisté en la matière ?

A la mobilisation des sections syndicales des entreprises concernées, ainsi qu'à celle d'une poignée d'inspecteurs et contrôleurs du travail, qui se sont mis en rapport par leurs propres moyens (essentiellement les courriels) et ont relevé par procès-verbaux des milliers d'infractions pour non-paiement du SMIC, réprimées par l'amende de cinquième classe - 1 500 € - « appliquée autant de fois qu'il y a de salariés rémunérés dans des conditions illégales » comme le prévoit l'article R. 3233-1 du code du travail.

Entre 2006 et 2008, plusieurs dizaines de procès-verbaux ont ainsi été transmis au ministère

public... qui les a classé sans suite (usant extensivement du droit qu'il détient de l'article 40-1 du code de procédure pénale) dans des proportions telles, qu'à ce jour, seules quelques uns d'entre eux conservent une chance de constituer les premiers actes de possibles (et très improbables) condamnations. Les motifs ? « Absence d'infraction », « infraction insuffisamment caractérisée » ou « affaire prud'homale » !

Celui de Lille s'est particulièrement illustré s'agissant de l'entreprise Auchan (dont le siège historique se situe... à Villeneuve d'Ascq, dans le Nord).

Le SMIC constitue pourtant une disposition d'ordre public absolu, c'est à dire ne supportant aucune dérogation et le code du travail contient bien un article d'incrimination et de pénalité à son sujet.

Reste que l'attitude des parquets est symptomatique à la fois de leur relative (à forte) méconnaissance des relations de travail et du code qui est censé les encadrer (ou n'ose plus dire les protéger), d'une part, et du mouvement d'individualisation de la justice, d'autre part (droits individuels des victimes contre procédures collectives ou liées à la défense de l'intérêt général).

Après l'acte de classement sans

suite, il ne reste plus aux syndicats (et aux salariés victimes des infractions) qu'à se tourner vers le juge civil et singulièrement vers le « juge du contrat de travail » qu'est le juge prud'homal, qui ne statue jamais « une fois pour toute » mais « au cas par cas », dès lors qu'il est saisi par la victime du manquement.

C'est d'ailleurs ce que les syndicats CFTD et CGT entreprennent actuellement dans certaines entreprises de la grande distribution, non sans difficulté, tant il est problématique de mobiliser des salariés précaires, mal payés et craignant la perte de leur emploi.

Le ministère public de Tarbes s'est cependant distingué il y a quelques mois et a engagé des poursuites contre plusieurs enseignes sur le fondement de six procès-verbaux dressés par l'inspection du travail. Le tribunal de police a condamné les enseignes Leclerc et Champion le 29 mai 2008 à des peines d'amende - modestes, mais des peines d'amende tout de même . Celui de Lyon a infligé un sévère rappel à l'ordre (public) à l'entre-



prise Carrefour le 24 octobre 2008 en la condamnant à 429 amendes de 3 000 euros (soit un total de plus de 1,2 millions d'euros).

Comment la pratique illégale cesse... provisoirement !

Mais un fait est opportunément intervenu, qui a poussé la FCD à accepter de renégocier les salaires de la branche. C'est la discussion, à l'automne 2007, du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2008. Le gouvernement prévoit en effet d'exclure de la rémunération brute mensuelle à prendre en compte pour le calcul du coefficient de calcul de la réduction dite Fillon le montant de rémunération afférent aux temps de pause, d'habillage et de déshabillage versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007 (l'article 12 de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 l'institue effectivement). Au moment où la loi dite TEPA du 21 août 2007 qui en disposait également ainsi pour le calcul des exonérations sur les heures supplémentaires entre en vigueur (voir les points 2 et 17 de la circulaire du directeur de la sécurité sociale).

C'en est trop ! Jérôme Bédier, président de la FCD (et récemment nommé président de l'union d'économie sociale pour le logement - qui cogère le "1% logement"), suspend les négociations salariales de la branche et déclare : « Nous avons été conduits, le 2 octobre dernier [2007] lors d'une réunion paritaire, à reporter la discussion sur les salaires, à cause d'une réduction de 13 % des allègements de charges induite par la loi, soit 250 millions d'euros en moins ». Et d'ajouter : « Le problème avec la nouvelle loi, ce sont les pauses, qui sont intégrées dans le temps de travail de nos salariés, car ils ont des sujétions particulières et

doivent être présents toute la journée ».

Par cette déclaration, M. Bédier donne tort aux arguments développés jusqu'alors par les entreprises de sa fédération (« le paiement du temps de pause est la contrepartie du travail ») et raison à l'inspection du travail (« le paiement du temps de pause est la contrepartie de sujétions particulières »).

Le 31 janvier 2008, la veille d'une grève historique des salariés de la grande distribution, un accord est trouvé avec certains syndicats de la branche (CGT-FO, CFTC et CFE-CGC). La grille des salaires minima de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire affiche pour la première fois depuis 3 ans des taux horaires - hors indemnité de temps de pause - égaux ou supérieurs au SMIC (salaire le plus bas à 8,44 € de l'heure pour un SMIC au même taux). M. Bédier ose alors déclarer : « On ne comprend pas cette grève, si ce n'est qu'il y a des motifs un peu politiques... Il faut rétablir la vérité. Notre secteur n'est pas un secteur d'emploi précaire : 90 % des salariés chez nous sont en CDI... On a effectivement 37 % de temps partiels [mais] personne n'est en dessous du SMIC en proportion du temps qu'il travaille... on a la meilleure convention collective en France ».

L'accord à peine conclu, la CFDT le dénonce en raison de l'annonce de l'augmentation du SMIC à intervenir le 1er mai 2008.

Le ministre du travail l'étend cependant le 27 mars 2008 sans les réserves habituelles concernant le respect du SMIC.

Le 25 avril 2008, le gouvernement porte le SMIC à 8,63 € de l'heure à compter du 1er mai 2008.

Les salaires de la branche repassent de facto en dessous du SMIC. Tout est à recommencer... et les négociations entre « partenaires sociaux » de la branche ont repris le même jour.

La condamnation de Carrefour, après celles de Leclerc et Champion (qui ont fait appel - l'audience de la cour de Pau est prévue pour le 13 novembre 2008), est donc une excellente nouvelle, à défaut d'être de bon augure.

Patrick Daquin (Patrick Daquin est inspecteur du travail est publié de nombreux billets intéressant sur le mode du travail sur <http://www.mediapart.fr/club/blog/patrick-daquin>)

Ce billet a été initialement publié le 25 mai dernier sur le blog Mediapart et mis à jour (en bleu) le 28 octobre 2008)

: NOVOPRESS.INFO. L'affiche constitue un détournement du détournement des affiches de mai 1968 réalisé pour une campagne publicitaire de Leclerc en 2005.



RESTRUCTURATIONS

Réallocation des surfaces de vente



Cette porte s'ouvre sur l'espace "cocoon's" de Nice lingostière un géant parmi les hypermarchés Carrefour.

En sera t-il de même après l'étude de réallocation des surfaces de vente commandité par José Luis Duran



*Serge Fabret
délégué syndical CFDT
du magasin de Nice lingostière.*

Chaque année la CFDT organise pour ses militants une formation sur différents thèmes liés à leur mandat. Cette année cette formation se déroulait près de Nice.

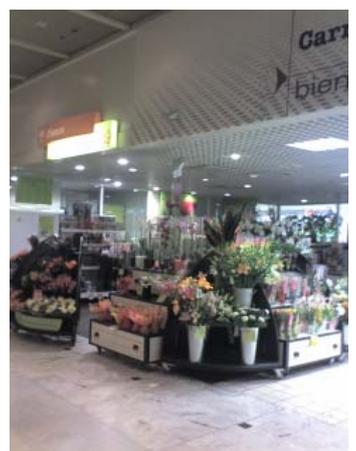
Les militants CFDT ont profité de leur présence en ce lieu pour visiter un des plus importants magasins Carrefour en terme de chiffre d'affaire. Le directeur, **Eric Malet** a reçu une délégation des responsables nationaux et leur a fait visiter son magasin.

Ce qui a beaucoup impressionné les délégués c'est l'espace Cocoon's réservé aux employés qui veulent se relaxer ou se faire masser. Incroyable ? ça existe à Nice Lingostière ... et nul part ailleurs. Incroyable aussi de trouver les panneaux syndicaux de taille respectable dans la salle de repos.

Il est toujours intéressant de visiter ce type de magasin construit il y a 30 ans et d'une superficie impressionnante (sans parler du chiffre d'affaire) alors que des projets pour réduire la surface des magasins de plus de 15 000 m² font la Une de la presse.

Ces immenses magasins (imaginez 12 réceptionnaires à Lingostière !) sont-ils rentables par rapport à leur superficie ?

Pour Nice Lingostière la réponse semble être oui mais José Luis Duran a décidé de mettre à l'étude la réallocation des surfaces de 40 grands hypermarchés en Europe. Une liste de 23 magasins, dont 7 en France qui verraient leur surface diminuer, circule sans que nous puissions savoir si cette information est fondée.



Le magasin de Portet sur Garonne (un monstre) semble être sur la liste avec la suppression de 6000 m² au 2^{ème} semestre 2009. Mais là encore la CFDT n'arrive pas à obtenir une information claire tant le débat semble faire rage dans les états majors.

Euralille (- 4000 m²), Nantes Beaujoire (-3700 m²), Coquelle Calais, Chelles, Virvrolles, Marseille Grand Littoral sont ils visés ?

Vente, location des surfaces, style Nlles galeries comme on le voit actuellement en Belgique ou surface pour exposer du matériel ?

Les salariés attendent des informations précises surtout sur la situation de l'emploi. On ne supprime pas autant de mètre carré sans un effet sur nos emplois.

Coquelles : Carrefour plus petit ?

Selon le groupe d'hypermarché, le magasin de Cité-Europe ne serait pas concerné.

« Ce n'est pas à l'ordre du jour je n'ai aucune information de ma direction régionale en ce sens », indiquait hier Hugues Pierron, directeur de Carrefour Cité-Europe. De son côté, Hervé Courtois, directeur régional de Carrefour, démentait aussi une réflexion sur la réduction de surface de l'hypermarché de Coquelles.

Du côté de Carrefour Mi-Voix, où les syndicats et la population se sont émus dernièrement des menaces de restructuration voire de fermeture qui planent sur leur magasin, aucun élément nouveau pour donner une tendance.

Une seule chose est sûre : « Nos chiffres d'affaire sont compliqués », résume Hugues Pierron, pour Carrefour comme pour ses concurrents.

Carrefour rapetisse ses grands hypermarchés

Pour doper la performance de certains de ses mégamagasins, l'enseigne va les faire maigrir.

Plus c'est grand, moins ça marche. À Portet-sur-Garonne, dans la banlieue de Toulouse, le plus imposant des hypermarchés Carrefour s'étend sur 2,5 hectares, soit 25 000 mètres carrés. Et c'est l'un des moins rentables de l'enseigne : son chiffre d'affaires au mètre carré, évalué à 8 270 euros pour l'année 2007, est inférieur d'un tiers à la moyenne réalisée par les 218 hypermarchés de l'enseigne en France. Le numéro deux mondial de la distribution a donc choisi une solution drastique. Selon des documents internes que Le Figaro s'est procurés, le groupe a décidé de l'amputer de 6 000 mètres carrés, soit l'équivalent... d'un petit hypermarché. « Ce n'est plus un modèle que recherchent les clients », a justifié la direction du groupe aux représentants du personnel. Les travaux commenceront dès le début 2009, après les soldes. Les emplacements des rayons électroménagers, hi-fi, vidéo, CD, livres, outillage seront abandonnés.

À partir de l'été prochain, ils seront soit vendus, soit loués à des enseignes de distribution spécialisée. La Fnac aurait été approchée, mais a démenti tout projet d'installation. Les dirigeants de Klépierre, la foncière qui possède la galerie commerciale entourant l'hypermarché, affirmaient vendredi ne pas avoir été informés des projets de travaux de leur copropriétaire.

Régime minceur

La direction du magasin a assuré que malgré la réduction des superficies, l'assortiment ne serait pas réduit et que le chiffre d'affaires et le personnel seraient maintenus. Ces garanties laissent toutefois sceptiques les représentants des salariés qui craignent un impact sur les 690 emplois du magasin toulousain.

Cette opération est la première étape d'un vaste régime minceur pour Carrefour. Pour le moment, selon nos informations que le groupe n'a pas souhaité commenter, José Luis Duran, directeur général de Carrefour, aurait déjà donné son aval pour la réduction de surfaces de sept hypermarchés

Celui d'Euralille serait ainsi prochainement amputé d'un tiers de sa superficie, soit 4 000 mètres carrés. Parmi les magasins qui devront réduire la voilure, figure celui de Nantes La Beaujoire (14 500 mètres carrés). C'est le moins performant de l'enseigne, avec un chiffre d'affaires au mètre carré de seulement 8 120 euros en 2007, selon le magazine Linéaires.

D'autres réductions pourraient intervenir par la suite. « Carrefour Property (la filiale en charge de l'immobilier) analyse nos 40 plus grands hypermarchés de France et doit délivrer un plan de travail concret sur ce sujet, précise une porte-parole du groupe. L'objectif est partout l'adaptation de la surface au bon modèle de vente et de rentabilité. Cela peut signifier dans certains cas une réduction, parfois une réallocation, dans d'autres encore un agrandissement. » Aucun projet d'extension ne figure pour le moment à l'ordre du jour.

LE FIGARO · fr

Ivan Letessier (Le Figaro 17/11/2008)



"On ne voit pas grand-chose pour les employés".

Les élus CFDT au CCE Carrefour lors de la présentation de la formation professionnelle.

Commission formation

La commission s'est réunie le 12 septembre sous la présidence de **Jérôme Gantin** directeur formation et **Laure Bomo** responsable des relations sociales

Pour la CFDT étaient présents **Thierry Babot (Mégnac)** et **Isabelle Sauvard (Etampes)**

Consommations du DIF

Depuis 2004 que le DIF a été créé seulement 13,4 % des droits de tirage ont été consommés par les salariés Carrefour. La direction s'est donnée un objectif de 20 % de consommés à fin 2008

Pour la CFDT cette faible consommation est à chercher dans les pratiques de l'entreprise: aucune information des salariés sur le DIF, décision autoritaire de l'encadrement sur le choix de la formation, Manque de choix, les salariés sont obligés de faire l'avance des frais occasionnés par les formations extérieures et autres points bloquants...

La direction de la formation réfléchit à un document pré rempli facilitant la demande de DIF. La CFDT craint que cet imprimé permette des dérives comme de se passer de l'avis des salariés comme on a déjà pu le constater.

Travail en commun de la commission :

1 / Que souhaite savoir les salariés sur la formation ?
Quels sont leurs souhaits ?

2 / Sous quelle forme doivent être présentées ses informations

Le DIF : le droit individuel à la formation.

A qui s'adresse t-il ?

Le DIF est ouvert à tout salarié en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ou en Contrat à Durée Déterminée (CDD) à temps plein ou à temps partiel.

Les salariés en CDI doivent avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et les CDD 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

L'ancienneté d'un an au titre du DIF se comptabilise à compter de la date d'application de la loi, à savoir, à compter du 7 mai 2004. Les premières heures capitalisées pourront être consommées à partir du 7 mai 2005.

Durée du DIF

Les CDI à temps plein, bénéficient dans le cadre du DIF de 20 heures de formation par an capitalisable sur 6 ans maximum soit, 120 heures.

Pour les CDD et les CDI à temps partiels, la durée du DIF est déterminée au prorata de la durée du temps de travail rapporté à la durée du travail à temps plein.

Ces durées sont minimums, ce qui veut dire que dans le cadre d'un accord de branche professionnelle, il peut, très bien, être décidé d'octroyer plus de temps au salarié pour son DIF.

CCE: Formation

Lors de sa réunion du 19 septembre le CCE s'est penché sur le bilan de la formation.

Pour l'année 2007, le pourcentage de masse salariale consacré à la formation est de 2,76% pour une contribution obligatoire de 2,28% (37197 personnes formées et 695 714 heures de formation dispensées).

Pour l'année 2008 l'entreprise estime son taux d'effort à 3,15%

Les 20 premiers thèmes de formations « Imputables » réalisées, année 2008 – (hors contrat de professionnalisation) et hors formations obligatoires de sécurité.	Stagiaires
Gagner des clients	4809
Mieux comprendre son bulletin de paie	2004
Sos conflit ou comment gérer les relations difficile avec nos clients (école	1471
Ambition clients : créer la différence	1348
Comprendre mon tableau de bord	1090
Bienvenue dans le monde de la grande distribution (écoles employées)	908
Lutter contre la démarque (école employée)	865
La journée du dos et de la forme	843
Fidélisons notre clientèle (école employée)	683
Formation recyclage SST (formation interne, salarié habilité)	664
Initiation au marketing (fédérée managers)	604
Se différencier par son image et son comportement	601
Formation tuteur : mon rôle (école employés)	554
Gestes et postures (formation externe)	538
Maîtriser les impacts de gold sur la gestion de commande et des stocks	518
Formation tuteur : mes responsabilités (école employés)	497
Comprendre les impacts de l'application gold sur la gestion de commande	461
Formation recyclage SST (organisme externe)	454
Gestes et postures (formation interne faite par un salarié habilité)	429
Entretien/suivi individuel et analyse de performance (fédérée managers)	404

Répartition par catégorie d'action, hors contrats de professionnalisation :

Adaptation au poste de travail : Toutes formations qui permettent d'acquérir les bases du poste auquel est affectés un salarié. Ces formations sont dispensées avant ou pendant la prise de poste.

Evolution des emplois et maintien dans l'emploi : Toutes formations assurant la permanence des compétences requises pour assurer une maîtrise de son poste. Ces formations permettent de combler une déficience (détectée à la suite d'un entretien professionnel) ou de mettre à jour les compétences requises suite à une modification de poste.

Développement des compétences : Toutes formations qui permettent l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances ou toutes actions de promotion.

Intervention CFDT

L'entreprise a fait un plan de formation sur 3 ans c'est une bonne décision.

Dans les 20 thèmes de formation réalisées en 2008 (voir tableau) nous constatons que sont oubliés les formations dédiées à l'adaptation de poste, on ne retrouve pas les formations dédiées à l'évolution des emplois sauf pour Gold quand au volet « développer les compétences » ??.

La formation « adaptation de poste » n'est pas faite dans les magasins pour les nouveaux salariés. Quand vous préconisez une demie journée « intégration en magasin » une journée pour « réussir son intégration » et encore une journée en e learning « j'intègre mon métier assistante de caisse » aucune de ces étapes n'est respectée. 3 heures après son arrivée en magasin la future assistante de caisse est derrière sa caisse...

La formation e learning doit être accompagnée pour être efficace.

Les orientations 2009 nous paraissent un peu « légères ». Vous fai-

tes bien ressortir le client, la rentabilité et le management mais vous oubliez l'employé.

Les formations sont essentiellement réservées aux managers et les formations dédiées aux salariés sont dirigées sur le client et le service client mais rien pour leur évolution alors que l'entreprise a des besoins.

Nous avons signé un accord pour la polyvalence cependant la formation « adaptation au poste » n'est pas toujours donnée.

S'il y a une réelle volonté de dispenser de la formation au national cette volonté est difficilement relayée en magasin.

Le pourcentage de formation est sensiblement le même pour les hommes et les femmes ce qui signifie que les hommes bénéficient de plus de formation que les femmes. C'est certainement lié au statut du salarié ce qui fait ressortir les inégalités professionnelles entre homme et femme.

Alphabétisation

Présentation par Pierre Josnin de la société IPTR (institut de promotion des travailleurs)

La direction a décidé de tester une formation pour les personnes qui ne savent ni lire ni écrire et les personnes qui savent lire mais éprouvent des difficultés. Le projet s'intitule : EVOLUPRO.

Ce test concernera 36 personnes réparties dans 4 magasins : Stains, Aulnay, St Denis et Sevran.

Ces tests de positionnement se dérouleront du 18 au 24 septembre pour une durée de 2 heures pendant lequel il y aura un test de compréhension et un entretien.

La formation aura lieu en dehors de l'entreprise pour 180 heures et 7 h par semaine sur 6 mois.

Un bilan sera fait tous les 2 mois avec le formateur et le stagiaire.

Carrefour lance "Evolupro" pour ses salariés en grande difficulté avec le français

Le programme "Evolupro" de Carrefour est testé dans quatre hypermarchés de la Seine-Saint-Denis.

Le 14 octobre, Carrefour a annoncé le lancement d'"Evolupro", une formation au français à destination des salariés qui éprouvent des difficultés à l'écrit, qu'il s'agisse de simples lacunes ou d'illettrisme. Evolupro est mis en place dans quatre hypermarchés pilotes du département de Seine-Saint-Denis (**Aulnay-sous-Bois, Stains, Saint-Denis et Sevran**), qui comptent plus de 45 nationalités parmi leurs collaborateurs. Le dispositif est basé sur le volontariat. Au terme de cette formation, chaque salarié stagiaire sera en mesure de rédiger des textes, de remplir un formulaire, de comprendre des consignes de sécurité et d'appliquer des process, de lire des panneaux indicateurs...

50 salariés intéressés

« Dès l'annonce de la formation, les salariés des quatre magasins pilotes ont accueilli avec enthousiasme Evolupro, assure Carrefour. Initialement conçu pour une trentaine de salariés, le programme a dépassé ses objectifs puisque ce sont 50 personnes qui ont déjà demandé à en bénéficier. » Les cours, délivrés par l'organisme de formation IPTR, auront lieu à Aulnay-sous-Bois. Les déplacements sont pris en charge par l'enseigne.

Chaque stagiaire bénéficie de 7 heures de formation par semaine durant six mois, soit 175 heures au total. Ces cours hebdomadaires sont regroupés sur une journée prise sur le temps de travail.

Groupes de niveau

Quatre groupes ont été déterminés par niveaux :

– illettrisme : personnes non ou peu scolarisées dans leur pays d'origine, ne maîtrisant le code écrit ni dans leur langue maternelle ni en français ;

– alphabétisation : personnes ayant été scolarisées en France pendant plusieurs années mais ayant perdu ou mal acquis la maîtrise des compétences de base ;

– français, langue étrangère : personnes non francophones, scolarisées dans leur pays d'origine, ayant la maîtrise de l'écrit de leur langue maternelle mais rencontrant des difficultés en français ;

– remise à niveau : personnes ayant acquis des compétences linguistiques et logicomathématiques mais présentant, néanmoins, des lacunes par rapport à un objectif donné.

Le premier bilan est prévu courant décembre 2008.

Entreprise & Carrières, 21/10/2008

Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle Hommes-Femmes

A ce jour la CFDT n'est pas signataire de l'accord égalité professionnelles hommes femmes pour cause d'insuffisance des dispositions de cet accord.

Nous avons signé l'accord égalité des chances car le sujet est nouveau dans l'entreprise et notre volonté est d'amorcer le dispositif pour par la suite l'améliorer.

En ce qui concerne l'égalité H/F dont on discute d'un accord depuis plusieurs années nous considérons que les efforts de Carrefour sont loin d'une entreprise qui emploie 60% de femme et d'un sujet débattu maintes et maintes fois.

Les propos et critiques que nous tenions dans notre courrier du 8 septembre n'ont pas été entendues ou trop partiellement.

Si nous reconnaissons certains points positifs, nous sommes loin de nos demandes d'autant que la plupart des dispositions intéressantes sont sous conditions comme les aménagements d'horaire pour la rentrée des classes.

Il n'y a aucun intérêt pour notre organisation de signer 15 pages dont la plupart sont la redite d'accords positifs mais existants et négociés voici pour certains plusieurs années ou de charte d'entreprise mise en place unilatéralement.

Notre absence de signature doit être considérée comme notre volonté d'aller plus loin, plus fort et plus vite pour la cause des femmes

Elles méritent mieux que ce texte remplis de bonnes intentions mais sans contraintes et faits réels. C'est dans ce sens que nous continuerons notre combat.



*Il faut sensibiliser les employés
l'encadrement et la direction des
magasins aux dispositions de l'ac-
cord Handicap Carrefour signé en
2007.*

Mission Handicap

Présents pour la C.F.D.T : Isabelle Maillard (Gennevilliers) et Nadine Tillaut (Mondeville)

Direction : Berthe Depaquis et Cabinet Ariane :

Remarques sur l'accord Handicap

Le pilote et co- pilote sont choisis par la direction Ce ne sont que des manager. La CFDT regrette qu'on ne donne pas la possibilité aux employés de participer à Mission Handicap et remarque que les pilotes et co-pilotes sont rarement connus des élus.

L'accord Mission Handicap n'est pas à l'ordre du jour dans les réunions de C.H.S.C.T. La direction : fera un rappel auprès des directeurs et ne valide pas leurs attitudes.

La direction a réalisée un guide destinés aux pilotes

Les grands thèmes :

Contexte légal et principe d'une politique handicap

Accord Carrefour et bilan de l'action

Outils mission handicap

Aides et financements

Mission du pilote et dispositif pilotage

Fiche de poste

Grilles de compatibilités

Annuaire des partenaires spécialisés

Concernant les fiches de postes celles-ci sont faites par un ergonome et par secteur. Elles ne sont pas spécifiques à Carrefour. Elles ne concernent pas tous les postes de travail mais peuvent être faites selon les demandes.

Afin de permettre une bonne connaissance de l'accord handicap un élu au C.H.S.C.T. par magasin bénéficie d'une formation spécifique.

Il est décidé de mettre dans les bulletins de paie 2 fois par an une page recto verso afin de communiquer avec les salariés sur Mission Handicap.

Des Plaquettes ont été envoyés dans les magasins pour informations aux salariés. Celles ci devaient être jointes aux bulletins de paie.

Que font le pilote et co- pilote lorsqu'un salarié de retour d'une longue absence se voit muté d'office sur un autre rayon ?

La direction proposer un courrier donnant la possibilité à un salarié de demander si il le souhaite une visite de pré reprise avec la médecine du travail.

Après un tour de table les avis sont partagés. Ceci dit il peut être favorable aux salariés d'anticiper leur retour si besoin de modifier le poste de travail a voir !!!!!

La direction prévoit que tout nouvel embauché dans les magasins aura lors de la réunion d'accueil une information sur Mission Handicap ,il sera mis un affichage en magasin.

Les élus remarquent que dans le cadre du recrutement, le salarié handicapé sera avisé des contraintes telles que : 5 dimanches ouvert , 3 jours fériés travaillés.

C.F.D.T. et F.O s'opposent à ces propos car cela peut mettre un obstacle à une embauche. Un salarié qui se verra d'office rejeter dun emploi s'ils ne désirent pas travailler le dimanche alors que la convention prévoit le volontariat.



Daniel Bernard privé de retraite dorée

Les indemnités de départ de l'ex patron de Carrefour avaient fait scandale en 2005. Nouvelobs.com s'est procuré l'arrêt de la Cour d'Appel qui vient de les annuler.

Remboursez !". "C'est du vol !".

Les actionnaires de Carrefour avaient hurlé à la mort en avril 2005 en apprenant que Daniel Bernard, le pdg du numéro 2 mondial de la distribution, allait recevoir un "package" de départ de plus de 40 millions d'euros. Et voilà que trois ans plus tard, en pleine tempête financière, la Cour d'appel de Paris a rendu un arrêt qui est passé totalement inaperçu et dont le Nouvel Observateur s'est procuré une copie. Cet arrêt de la troisième chambre section A, daté du 7 octobre, annule purement et simplement "la retraite-chapeau" de Daniel Bernard.

L'histoire est assez ubuesque. Carrefour a toujours refusé de payer la retraite dorée de son ex-patron, alors que son Conseil l'avait accepté, à l'occasion de trois séances en 2000, 2001 et 2004, et en avait négocié les moindres détails.

Au terme de cet accord, il était prévu qu'à son départ le pdg de Carrefour percevrait, à compter de ses soixante ans, une retraite complémentaire annuelle de 1,243 million d'euros par an, correspondant à 40% de sa dernière rémunération. Compte tenu d'une espérance de vie moyenne de 85 ans, cela représentait donc la coquette somme de 31 millions d'euros.

Outre cette confortable retraite, Daniel Bernard avait obtenu le versement d'une clause de non-concurrence, équivalent à trois années pleines de salaires, soit 9,4 millions d'euros. Il lui était dès lors interdit, durant quatre ans, de prendre un poste de direction dans un groupe de distribution concurrent.

Théoriquement, Daniel Bernard aurait dû percevoir sa retraite dorée comme l'ex-président d'Aventis, Igor Landau, qui a obtenu une retraite de 1,8 million, ou l'ancien pdg d'Air Liquide,

Edouard de Royère (1,4 million).

Mais Daniel Bernard a joué de malchance. Habituellement pour amortir le coût des retraites-chapeaux "la plupart des sociétés du Cac 40 souscrivent des assurances pour l'ensemble de leurs cadres-dirigeants", explique un avocat d'affaires qui connaît bien ce dossier.

L'octroi de la retraite dorée de Daniel Bernard était subordonné au fait qu'il soit encore présent dans l'entreprise à l'âge de 60 ans. Or en février 2005, au moment où il démissionne, il n'avait que 58 ans. Du coup, l'assurance n'a pas joué. Carrefour a refusé de prendre en charge le complément de retraite de son ex-patron...lequel a donc saisi la justice.

Le 23 avril 2007, le Tribunal de commerce de Paris condamne Carrefour à verser la retraite complémentaire.

Mais les juges de la Cour d'appel ont renversé cette décision, estimant que si Daniel Bernard a correctement effectué son travail entre 1992 et 2005, il n'a toutefois pas démontré avoir rendu à l'entreprise des "services particuliers" tels qu'ils justifieraient l'allocation d'une rémunération supplémentaire sous forme d'une "rente viagère".

Le fait qu'un patron soit obligé de justifier son action devant le tribunal pour faire valoir ses droits à une rémunération complémentaire est inédit.

Evidemment, Daniel Bernard peut encore se pouvoir en cassation.

Mais, les patrons ont quelques soucis à se faire. Ils auront désormais intérêt à bien ficeler leurs contrats, et à les faire correctement entériner par les Assemblées générales (loi Breton 2005), s'ils ne veulent pas subir le sort du "malheureux" Daniel Bernard.

NOUVELOBS.COM | 18.11.2008 | 15:07



L'Hyper !

