Cfdt des choix, des actes Coordination Carrefour

L'Hyper

N°288/09
13 janvier 09
28 pages

La gazette des délégués CFDT Carrefour

Bonne année 2009 ?

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

Accords GPEC et de méthode

P. 05

100 millions d'euros d'économie

P. 08

Déblocage de votre épargne

P. 25

OUVERTURE

Sommaire et indices

▼ **Ouverture**

Sommaire et indices **page 02**

Bonne année 2009… **page 03**

▼ **La CFDT**

La CFDT chez Carrefour **page 04**

▼ **Accompagnement social**

Accord GPEC et de méthode **page 05**

L'emploi notre priorité **page 07**

▼ **Restructurations**

100 millions d'économie **page 08**

Ambiance magasins **page 10**

Nouvelles activités **page 11**

▼ **Caisse libre service**

Déploiement des caisses paniers **page 12**

Caisse essence **page 13**

▼ **Process**

Le projet commerçant **page 14**

▼ **Service après vente**

démantèlement d'un service **page 18**

▼ **Temps partiel**

Déploiement de la polyactivités **page 20**

▼ **Filiales**

Ooshop la filiale e commerce **page 22**

▼ **José Luis Duran**

Lettre aux syndicalistes **page 23**

▼ **Comité européen**

CICE à Madrid **page 24**

▼ **Participation aux bénéfices**

Nouvelles règles **page 25**

GREVE INTERPROFESIONNELLE le 29 JANVIER 2009

APPEL DES ORGANISATIONS SYNDICALES CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, UNSA

La crise économique amplifiée par la crise financière internationale touche durement une grande partie des salariés dans leurs emplois et leurs revenus. Alors qu'ils n'en sont en rien responsables les salariés, demandeurs d'emploi et retraités, en sont les premières victimes. Elle menace l'avenir des jeunes, met à mal la cohésion sociale et les solidarités ; elle accroît les inégalités et les risques de précarité.

Surmonter cette crise implique des mesures urgentes en faveur de l'emploi, des rémunérations et des politiques publiques intégrées dans une politique de relance économique, c'est pourquoi au niveau national, les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, UNSA) appellent les salariés du privé et du public, les chômeurs et les retraités, à une journée nationale de mobilisation interprofessionnelle le 29 janvier 2009 : elle donnera lieu dans tout le pays à des grèves et des manifestations.

Elles appellent à agir massivement et interpeller les responsables de l'Etat, du Patronat et des entreprises pour :

- défendre l'emploi privé et public ;
- contre la précarité et les déréglementations économiques et sociales ;
- exiger des négociations salariales qui améliorent le pouvoir d'achat des salariés, des chômeurs et des retraités et réduisent les inégalités
- défendre le cadre collectif et solidaire de la protection sociale (santé, retraite) ;
- Maintenir les services publics de qualité qui assurent en particulier tout leur rôle de réponse aux besoins sociaux et de solidarité

Touchées par la crise, les sections syndicales CFDT Carrefour participeront à la grève interprofessionnelle et les manifestations du 29 Janvier dans les villes où elles sont présentes.

Bonne année 2009 malgré tout …

Par Serge Corfa
Délégué syndical national

Oui, bonne année quand même... Malgré la crise financière qui se mue en crise économique avant de devenir une crise sociale ; malgré la paix malmenée un peu partout à travers le monde.

Malgré tout cela, songeons aux petits bonheurs qui sont les nôtres et souhaitons-nous de les garder, et même de les faire grandir au cours de cette année 2009.

Mais…

Liaisons sociales sort un numéros hors série intitulé "2008 du séisme à la crise sociale !!"Ils ont tout dit.

Carrefour n'est pas à l'abri de cette tempête. Le 9 janvier la commission emploi s'est réuni et a entendu de mauvaises nouvelles pour l'emploi. L'entreprise a commencé a dégraisser en 2008, elle va accélérer les décisions en 2009.

Attendons nous a de nombreuses suppression de poste dans les magasins. Parcours client n'était qu'un hors d'oeuvre et "on ne nous dit pas tout". Dont l'importance des remontées des sections CFDT véritable vigie de l'emploi !

En 2009 combien de suppression d'emploi 2000 - 3000 - 5000 voire plus ??

J'entend dans de nombreux magasins le bruit des bottes de ceux qui viennent traquer le poste "inutile ou coûteux" hors de la surface de vente mais aussi sur la surface de vente souvent au détriment des services aux clients. Les cadres comme les employés ne seront pas épargnés. Toutes les filiales Carrefour sont dans le collimateur.

Le turn-over permettra t-il d'éviter les licenciements ? Les accords de GPEC et de méthode que nous allons signer en 2009 permettront-ils un véritable accompagnement social de ces restructurations et réorganisations.

Quelle sera l'attitude de notre nouveau patron embauché par Colony Capital ? Nous le rencontrons le 16 janvier que va t-il annoncer ?

Quand aux négociations sociales elles seront très difficiles dans le contexte actuel même si en 2008 nous avons limité la casse.

En ce début d'année notre épargne salariale a diminué de + de 40% mettant en l'air les petits économies que nous avons pu constitué sur des dizaines d'années de travail et sarkozy nous propose de la débloquer, merci ! Pendant ce temps les riches n'ont jamais été aussi riches.

Bonne analyse de Liaisons sociales : "Nous avons eu "tous pourris" en politique nous avons désormais "tous des voleurs" en entreprise". C'est le sentiment que nous avons avec le scandale du smic hors forfait pause que l'entreprise tarde à régler.

Notre seul voeux en ce début d'année : que les dirigeants Carrefour soient conscient de l'importance de conserver un lien social fort pour traverser les difficultés qui nous attendent. C'est à cette seule condition que les hypers et autres pourrons faire leur mue et passer la crise sans trop de dégâts sociaux.

Nous allons avoir besoin de voeux mais aussi de toutes nos forces pour freiner les appétits de nos actionnaires. Et les nombreux nouveaux adhérents qui nous rejoignent ne seront pas de trop.

Avec tous les délégués CFDT nous allons nous remettre au travail pour tout simplement défendre nos intérêts.

Bloavez mad 2009

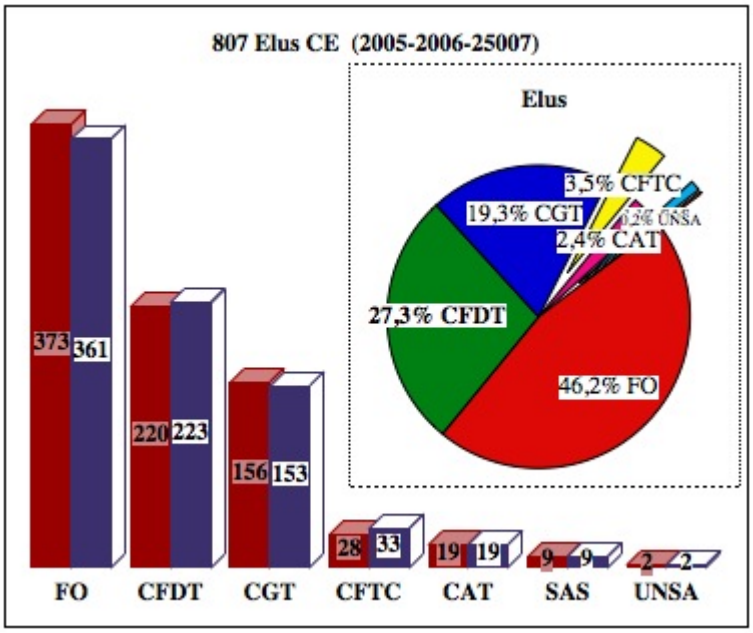
FRANÇAIS bonne année
ANGLAIS happy new year
ESPAGNOL feliz año nuevo
GREC kali chronia / kali xronia
POLONAIS szczęśliwego nowego roku
PORTUGAIS feliz ano novo
SUÉDOIS gott nytt år

La CFDT chez Carrefour

La CFDT se porte bien dans les hypermarchés Carrefour

Depuis l'année 2000 la CFDT s'est implanté dans 42 hypermarchés Carrefour et a obtenu 50 élus CE titulaires de plus.

En 2008 la CFDT a créée 5 nouvelles sections: Créteil, Denain, Labège Rosny sous bois, Toulouse Purpan.



Carrefour Labège (Toulouse)

Et de trois !!

La CFDT vient de nommer **Fabienne Breban** déléguée syndicale du magasin de Labège ouvert en 1983 qui emploie 500 salariés sur 14 100 m2. Ce magasin est un des 12 magasin de la filiale Sogara.

Fabienne Breban hôtesse de caisse à temps partiel depuis octobre 2004 élue depuis 2005 sous l'étiquette FO a décidé de quitter ce syndicat. Fabienne occupait le poste de secrétaire du comité d'entreprise, mandat dont elle démissionne par éthique.

La CFDT est ainsi présente dans les trois Carrefour de Toulouse: Portet sur Garonne (depuis avril 2004), Toulouse Purpan (mai 2008) et Labège (décembre 2008)

La CFDT est présente sur 7 des 12 magasins Sogara (Anglet, Bègles, Labège, Lormont, Mérignac, Portet sur Garonne, Purpan)

Martine ST Lanne

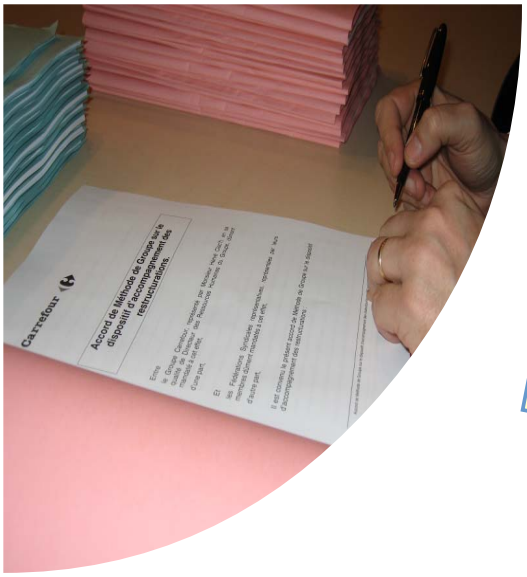
Emmanuel Farre

Fabienne Breban

Portet sur Garonne, Toulouse Purpan, Labège

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Accords GPEC et de méthode



Pour ne pas laisser les salariés seuls face aux restructurations et réorganisations La CFDT signera les accords de GPEC et de méthode pour les années 2009-2010-2011

Le GPEC est un dispositif préventif proposant des mesures de reclassement internes et externes pour des salariés volontaires ou mettant en place des moyens pour faire évoluer l'emploi.

L'accord de méthode est un dispositif de plan de sauvegarde de l'emploi qui passe par une phrase de volontariat pour des reclassements internes et externes (hors de l'entreprise) puis par une phrase contrainte qui débouche sur des licenciements avec accompagnement social et propositions de mesures de reclassement interne et externe sans volontariat.

Un accord pour accompagner socialement les salariés

Les accords de GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et de méthode signés en 2006 par la CFDT (FO, CFTC) pour une durée de 3 ans ont pris fin le 31 décembre 2008.

La CFDT s'est donc engagée durant 6 longs mois dans une négociation avec la direction du groupe afin d'obtenir le renouvellement et l'amélioration de ces accords.

Tout au long de ces négociations la CFDT a du vaincre de nombreux obstacles particulièrement faire prendre en compte le mot compétence insuffisamment pris en compte dans les accords précédents.

La CFDT, syndicat force de propositions, a de nouveau joué un rôle moteur dans ces négociations où nous avons apporté des propositions d'améliorations particulièrement sur la formation et la gestion prévisionnelle hors PSE.

La délégation CFDT, menée par **Bruno Moutry** élu CFDT et secrétaire du CCE de CSIF (Informatique Carrefour) société confronté depuis plusieurs années à une série de plan sociaux, a de fait et par obligation acquit depuis quelques années une forte expérience dans ce domaine et a tiré le bilan des expériences passées.

Une décision CFDT démocratique

A la suite de ces discussions et constatant l'évolution positives des négociations

Accord de Groupe sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (46 pages)

Accord de Méthode Groupe sur le dispositif d'accompagnement des restructurations (47 pages)

la CFDT a décidé de signer les accords de GPEC et de méthode pour les années 2009-2010- 2011.

Cette décision de signer l'accord a été prise par les 20 délégués syndicaux nationaux de toutes les filiales où la CFDT est implanté.

Ils se sont rassemblés le 19 décembre 2008 pour une présentation de l'accord avec comparatif des accords précédents et des accords signés en France dans d'autres sociétés suivie d'un débat et d'une prise de décision.

Les débats et échanges ont été menés par **Bruno Moutry, Sophie Jacobik, Anne Marcou et Frédéric Celles qui avec Serge Corfa** ont participé aux négociations.

Une très forte majorité s'est dégagée pour la signature. En tenant compte du nombre d'adhérents CFDT et de salariés concernés la décision a été prise à plus de 95% de votes favorables.

Cette décision a été avalisée par la commission exécutive de la fédération des services CFDT avec le soutien **d'Aline Levron et Jean-Michel Martin** permanents fédéraux présents à cette rencontre.

Une signature pas un blanc seing

Si la CFDT est favorable à la signature des mesures d'accompagnement face aux restructurations, elles ne cautionne nullement par cette signature les décisions de la direction de réorganiser nos secteurs.

Trop souvent les décisions sont prises pour plus de rentabilité et dans l'intérêt exclusif et a courte vue des actionnaires, et non dans l'intérêt de l'emploi ou d'une reprise de nos parts de marché.

Nous avons à plusieurs reprises critiqués publiquement les décisions prises par les différentes directions des BU et nous continuerons dans ce sens à chaque fois que cela sera nécessaire.

Avec les salariés

Pour la CFDT en aucun cas il ne faut laisser les salariés seuls face aux décisions unilatérales de la direction.

C'est dans ce sens que nous avons signé des accords permettant de prévoir et d'atténuer les conséquences des réorganisations, restructurations et autres décisions de la direction.

Quelques soient la taille de la société, les moyens sociaux et financier de la structure, la représentativité des organisations du personnel, tous les salariés du groupe Carrefour en France ont la certitude d'avoir des mesures d'accompagnement équivalentes.

Il nous appartient maintenant de faire vivre ces accords et de les faire respecter par les différentes directions des 47 sociétés carrefour concernés par cet accord.

Consultation CCE

Cette signature ne sera possible qu'après la consultation de tous les CCE et CE de toutes les filiales concernées.

La CFDT parlera d'une seule voix et fera la même déclaration lors de la consultations sur les accords GPEC et de méthode.

A ce jour ces accords devraient être signé par CFDT, FO et CFTC soit près de 80% des suffrages aux dernières élections.

Déclaration CFDT au Comité central d'entreprise

La CFDT a décidé de se positionner favorablement sur la mise en œuvre des accords GPEC et de Méthodes. Cependant, l'expérience de ces trois dernières années nous incite à conditionner notre signature.

Si quelques sociétés du Groupe ont su jouer le jeu et respecter les accords signés avec les organisations syndicales et la Direction, il n'en est pas de même pour certaines qui usent de tous les artifices afin d'en minimiser la portée, au détriment des salariés du Groupe Carrefour.

Apposer la signature de la CFDT n'est pas donner son blanc-seing à la direction, et impliquera donc le respect des accords, et le moindre manquement ne pourra donc se traduire que par une ferme intervention de notre part, y compris, si besoin, devant les instances compétentes.

Ces mois de discussions ont aussi permis à la CFDT de se faire entendre favorablement auprès de la direction du Groupe et de jeter ainsi les bases de nouvelles négociations sur la formation professionnelle, les aides à la mobilité géographique des collaborateurs, hors métiers sensibles, et les aides au reclassement des salariés en inaptitudes.

La signature de la CFDT n'est pas et ne sera pas une carte blanche donnée à la direction.

L'emploi, notre priorité !

Au nom des actionnaires et de leurs profits tout est-il possible?

Depuis quelques mois les décisions de supprimer des postes s'accélèrent chez Carrefour.

Il ne se passe pas un mois sans que l'entreprise annonce la suppression d'un poste.

Pour la CFDT Carrefour a les moyens d'éviter tout licenciement et de mettre en place les moyens financiers pour permettre aux salariés de subir le moins possibles les décisions économiques de l'entreprise.

Face aux restructurations décidées par l'entreprise les salariés avec leurs organisations syndicales ne restent pas inactifs.

Ils utilisent tous les moyens que leur donne la loi pour ne pas subir de plein fouet les décisions des dirigeants.

D'abord devant les tribunaux quand l'entreprise n'a pas respecté son obligation de loyauté, ensuite par toutes les actions possibles, dont les débrayages, la grève, les médias…

Les syndicats contestent le bien fondé des restructurations et proposent des solutions alternatives mais force est de constater qu'il est difficile de faire changer les orientations des patrons dans leur guerre économique à la recherche de plus de profits et face à une concurrence désormais mondiale !

Il faut donc obtenir de l'entreprise que l'accompagnement social soit à la hauteur de ses décisions économiques .

Les économies réalisée par la marche forcée à la rentabilité ce n'est pas dans la poche de ses seuls actionnaires que Carrefour doit les mettre mais dans celle de ses clients qui assurent son chiffre d'affaire et de ses salariés qui assurent sa productivité.

> ***"L'évolution des effectifs doit se faire dans la transparence, l'échange, l'accompagnement"***
>
> **José luis Duran DG Carrefour**
> **(CICE Carrefour 28-29-30 octobre 2008)**

En signant les accords de GPE et de méthode groupe la CFDT affiche clairement son ambition de solidarité et de résultats.

Les réorganisations concernent tous les salariés du groupe. Quelque soit le poste occupé. Hypermarchés, supermarchés, hard-discounter, proximités, services marchands, services logistique comme CAF, CSIF, LCM,… nous sommes tous concernés.

Les salariés ont le droit de vouloir travailler dans l'entreprise qu'ils ont choisi.

Les mois qui viennent vont être difficile, la CFDT ne se contentera ni de regarder, ni de crier elle agira avec efficacité dans l'intérêt de tous.

Il faut se mobiliser pour:

- que le licenciement ne soit pas la norme,

- que l'accompagnement social ne soit pas qu'une phrase dans un accord !

C'est dans ce sens que la CFDT agit.

(extrait de notre édito du 22 mai 2006, rien à changer)

L'hyper

En 2008 vous avez reçu 963 feuillets d'information via notre gazette l'Hyper et ses numéros spéciaux.

En 8 ans 4539 pages de l'Hyper et ses suppléments vous ont permis de vous informer sur la vie de l'entreprise et les actions de la CFDT.

La plupart de ces informations sont téléchargeables sur notre site internet. N'hésitez pas !

100 millions d'euros d'économies supplémentaires (suite)

Restructurations Etat des lieux ! Chaque jour Carrefour retire des services et des salariés

"La rigueur, on n'en doute pas !! Mais je doute que Lars Olofsson rencontre beaucoup d'équipes" une salariée désabusé!

L. Olofsson était dans le magasin de Montesson le 6 janvier, mis à part l'équipe de direction il n'a salué aucun salarié et s'est contenté de lire sa déclaration sur un prompteur devant les caméras des journatistes.

Un bref passage, il est vrai que la température sur la surface de vente est très fraîche en ce moment, économies obligent.

Lire le n°280/08 pour compléments d'information

José luis Duran, avant son départ, a demandé aux magasins de faire 100 millions d'économies supplémentaires avant la fin de l'année. Les directeurs cherchent, avec zèle, toutes les niches où il est possible de supprimer des emplois. Et ils en trouvent !! Dans l'intérêt des clients ? … nous en doutons .

Pesée fruits et légumes

De la pesée assistée à la pesée en libre service.

Suppression de la pesée par le personnel et mise en place de balance automatique dans tous les magasins .

- Déploiement sur les magasins de petite taille
- Informations sur les magasins de moyenne et grande taille

Une partie du parc de magasins est déjà équipée en balances libre service (principalement Continent 20001) Château Thierry, Sens Voulx, Fecamp, Aire sur la lys Hazebrouck, Gueret, Calais, Riom, Epernay, Troyes, Chapelle Saint Luc, Gruchet le Valasse, Berck, St Martin au Laert, Thiers, Montluçon, l'Isle Adam

Inconvénients du système assisté selon la direction: risque d'atente lors d'afflux de clientèle - risque de mauvais contact clients (en raison de la répétition des tâches) - rangement du poste de pesée - processus désuet qui limite l'autonomie du client

Avantages de la pesée libre service selon la direction : système moderne présentant moins d'inconvénients - présence d'une personne pour l'entretien du rayon en permanence - rapidité d'achat -possibilité de dégustation active, amélioration du contact client - gain de surface (TG supplémentaire)

Différents types de balances : matériel moderne avec reconnaissance du produit ou écran tactile

Exemple d'Aire sur la Lys (magasin test) Avantages : - multiplication des pôles pesée, réduction attente des clients, gain de surface (TG), pas de DI supplémentaire constatée, présence d'une personne pour l'entretien du rayon en permanence,

très bon ressenti client : sentiment de rapidité d'achat (le client trouve le temps plus court lorsqu'il pèse lui même. Ce système permet en outre l'adaptation de notre modèle au marché actuel et la modernisation du parcours client fruits et légumes

- tester un modèle de balance de pesée libre service « intelligente » sur 4 magasins de taille plus importante (nouvelles technologies)

Déployer ce modèle sur les magasins de petite taille

Mérignac pour quelques temps

Déploiement : courant 1er semestre 2009 sur 25 petits magasins Guingamp Paimpol, Montereau, Sens Maillot, Fourmies, Cholet, Soyaux, Alencon Laval, Beaucaire, Montélimar, Feurs, Lorient, Limay, Chalon Nord, Auchy les mines, Armentières, La roche sur Yon, Cusset, Avranches, Orléans place d'arc, Uzès, Porc de Bouc

Effectif actuel : 168 personnes sur la totalité des magasins

Impact sur l'emploi à ce jour : 8 postes gérés dans le cadre de la GPEC. Pas d'impact sur Uzes, Beaucaire (par exemple)

Magasins de petite taille :

1/ Débit client annuel inférieur à 500 000 passages

2/ débit client jour : maxi 3000 passages

3/ Implantation d'une balance libre service par ilot soit 4 balances par magasin.

Test envisagé courant 1e semestre 2009.

Prise de décision en vue d'un déploiement avant la fin du 1e semestre 2009

A remarquer que ce n'est pas la première fois que Carrefour supprime ce poste. Carrefour aime faire et défaire. Sur Beaucaire elles y étaient il y a deux ans, maintenant on va les remettre !!

Cafétéria

Abandon de l'exploitation au profit de la sous-traitance

Il en reste une dizaine de magasin qui gèrent leur cafétéria (Saran, Villiers en Bière, Pontault Combault, Les Ullis, Nantes Beaujoire, Claye Souilly…).

A fin octobre 2008, 162 personnes sont rattachées aux cafétérias (155 personnes hors chefs de secteur)

La situation des Cafétérias est très disparate et l'activité est déficitaire globalement. A part Villiers, aucune ne possède un accès extérieur

Constat de la direction

- baisse du chiffre d'affaire de 3 % en 2007 et 4 % en 2008

- Pas de revalorisation du PV malgré les augmentations des fournisseurs. Perte de un point de marge brute par an et un écart de 9 % par rapport aux concurrents

- Les frais de personnel restent stables sur la période autour de 4 M€

- Détérioration du résultat d'exploitation de plus de 500 K€

La direction envisage d' externaliser les cafétérias pour le 1er semestre 2009. Le sujet a été abordé par le COMEX. Des personnes d'un cabinet extérieur vont auditer les établissements.

A aucun moment on envisagera la fermeture, mais on s'organisera différemment.

Rappel voici longtemps Carrefour avez mis les cafétéria dans une filiale BRAPA puis les a vendus.

Produits frais

On constate dans des magasins de petites et moyennes tailles (+/- 60 magasins) une nouvelle organisation du travail. La marchandise arriverait toute prètes dans les rayons. La suppression serait aussi en fonction des investissements réalisés et du CA.

Mise en place d'un nouveau process, l'exemple d'un petit magasin

Pour la pâtisserie : on travaille avec du surgèlés avantage pour le client constance dans la qualité du produit et la quantité.

Handicaps

La CFDT constate que pour les personnes en inaptitude, le point info est supprimé, la station service est supprimé, aujourd'hui la pesée, hors on constate parfois que 50 % de ces postes sont occupés par des salariés souffrant d'un handicap.

Quelles solutions demain pour ces salariés ?

La CFDT demande le bilan des personnes handicapés dans le cadre des restructurations

La Direction des relations sociales se dit consciente de ce problème et je m'inquiète pour les salariés en inaptitudes.

Notre réflexion est de favoriser le déplacement de ces salariés vers des postes moins difficiles mais aussi d'améliorer leurs postes si elles le conservent.

Les délégués CFDT seront attetifs à ce que les plus faibles ne soient pas les oubliés.

Pour la boulangerie : on va travailler avec du surgèlés (ex Panavi). Le surgelé très bien travaillé est excellent si on respecte le process et un gros avantage la constance du produit.

Dans les petites structures on a seulement deux pâtissiers et 3 boulangers le reste du personnel est à l'emballage et n'a aucune expérience professionnelle. Le problème premier est que les produits ne sont pas constant car même a la meilleure volonté on ne s'improvise pas boulanger ou pâtissier

Pour la boucherie c'est la suppression de la découpe en carcasse et la marchandise arrive en deux phases soit déjà toute prête et seulement mise en rayon ou alors la découpe est déjà faite on a plus qu'a faire le conditionnement

Réception

7 ou 8 magasins ont mis en place le sas et ses conséquences !

Pointeaux

Il semble que certains magasins ont décidé de supprimer le pointeau (standards). Ainsi à **Évry et Carré Senart** il n'y a plus besoin de passer au standard (ou pointeau) et les badges sont disponibles auprès des agents de sécu des sorties sans achats.

Standard

Un projet de plate forme téléphonique qui dispatcherait tous les appels nationaux vers les magasins et services demandés un peu comme pour les banques semble à l'étude.

Rappelons que Carrefour avait envisagé voici quelques années de franchir cette étape.

Online

La vente d'EPCS mais aussi de bazar dans les magasins à l'aide d'ordinateur relié au site internet Carrefour Online est dans les cartons de l'entreprise.

Copié sur le modèle Tesco ce projet permettrait d'élargir la gamme des petits magasins avec l'assistance d'un vendeur.

La conséquence sur les vendeurs est importante mais Carrefour ne veut pas confirmer cette info.

Ambiance

Quétigny

Ambiance au rayon poisson ou aux fruits et légumes : "*vous êtes 8 sur le rayons, il y en a 2 de trop. A partir d'aujourd'hui une erreur et c'est l'avertissement, 3 avertissements et c'est la porte. De toutes les façons, vous ne serez plus que 6 sur le rayon*".

Le nouveau directeur Guy Canta a annoncé lors de sa prise de poste sa volonté d'allèger la masse salariale. Les CDD n'ont pas été renouvelés.

Nevers

Le nouveau directeur vient de présenter son analyse des caisses en brief de direction : 13 hôtesses en trop. Pourtant régulièrement les caisses sont overbookées. D'autre part, il vient de convoquer la standardiste pour lui proposer un poste à la charcuterie.

Vannes

Le discours ambiant est : Vous êtes de trop !!!!! La boulangerie patisserie (2 personnes) l'accueil (1personne).

Tous les postes à service vont avoir un problème sur 2009.

Il n'y a plus de caissières pour faire des remplacements. Point conseil et boutique Or se sont des heures de la caisse photo (70h). Elles seront là pour faire les remplacements de la boutique Or et Point conseil. Les heures SAV viennent du Point conseil (30 h). Les heures caisses viennent de la caisse photo. Petit à petit le point conseil va disparaitre. Les heures travaillées seront réaffectées dans les rayons.

La boutique Or aujourd'hui marche bien mais avec le peu de service au client.

Mérignac

La direction envisage de supprimer le deuxième accueil qui existe dans le magasin. (deux batteries de caisse séparée)

Etampes

Le bruit court que les filles des caisses photos doivent se trouver un autre poste et si cela ne leur plait pas la porte est grande ouverte

Rien n'est fait pour garder les employés, comme dit notre DR, ceux qui ne sont pas content de venir travailler à Etampes peuvent aller ailleurs.... L'heure est au non remplacement des postes, plus d'étudiants, pas de CDD, 7 caddies d'attente en caisse, nombreux arrêt de travail. Les cadres passent leur journée à faire du renfort caisse.

Et toujours

Parcours client

L'encaissement au sein de l'EPCS est déclaré métier sensible conformément à l'accord de GPEC.

Boutique or

La fermeture de boutique dans divers magasins suit son cours

Décoration

Toujours des rumeurs sur la suppression de ce service.

Point conseil

Résisteront-ils à l'envie de l'économiser ?

SDNH

L'opération Carrefour One (ne pas confondre avec Carrefour market) qui prévoit de passer des supermarchés Champion en Carrefour et de les intégrer dans la société SDNH n'est pas rentable .

Les informations sont contradictoires: retourneront-ils chez Champion-Market comme le souhaite CSF ou resteront-ils dans les hypers histoire de conforter le chiffre d'affaire de la BU bien mal en point ?

Réduction surface

Pas de nouvelles, on attend le nouveau patron pour connaître la suite de ce projet.

Parapharmacie

Une des mesures pour développer l'automédication en France est de proposer le libre accès aux patients des médicaments OTC dans les officines. En 2009, le gouvernement devrait étendre cette décision aux parapharmacies.

La loi imposera la présence d'un pharmacien sur l'ensemble de l'amplitude d'ouverture (donc obligation de 2 pharmaciens). Seuls quelques Carrefour répondent à cette contrainte.

Si Carrefour veut être présent sur le Marché de l'OTC il devra recruter des Pharmaciens, revoir ses espaces Parapharmacie, former le personnel . Un test discret a été fait sur Aix en provence.

Nouvelles activités

Location des véhicules utilitaires

Carrefour veut louer des véhicules utilitaires. Une idée mise en place par nos concurrents depuis quelques temps.

1.2 Million de véhicule sont loués en moyenne sur une durée moyenne de 2.2 jours principalement par des jeunes clients

3 enseignes ont mis en place ce service et représentent 25 % du marché: SUPER U (parc de 2.600 véhicules dans 570 points de vente pour un CA de 25000 K€ /an – tarifs inférieurs de 40 % aux loueurs traditionnels - INTERMARCHE (400 points de vente avec 1200 VU) - LECLERC : tarifs très agressifs en dessous de super U

10 magasins Champion de la zone Nord ont expérimenté ces locations avec comme partenaires : FIAT et ARVAL (qui équipent super U et Intermarché). Les tarifs sont jusqu'à 60 % moins cher que les loueurs traditionnels et seront calés sur super U.

Le service est entièrement géré par l'accueil: prise de réservation, contrats (outil excel), contrôle des véhicules, cellule d'appui Arval dédiée aux magasins pour les assister en cas de besoin. Le magasin assure le nettoyage entre les passages de véhicule. Pendant le contrôle du véhicule la personne de l'accueil qui assurait ce contrôle est remplacé par une hôtesse de caisse. Les véhicule restent sur les parkings

Le temps passé à la gestion de l'activité est en moyenne de 30 min par contrat

Les magasins Champion ont proposés 1721 locations depuis juin 2008 54 % des locations faites le week-end dont 64 % sur des forfaits 1/2 journée. 90 % des locations sont inférieures à 1 jour.

Test dans 4 hypermarchés dans le 1er semestre.

Début du test en février (après les formations en magasins) dans 4 magasins : **Villiers, Vitrolles, Mérignac et Chalons Sud**

3 véhicules par magasins habillage identique à Carrefour Market Livraison véhicules : vers le 15 janvier La location des véhicules (ou le leasing) est pris en charge par le magasin. Les véhicules sont changés tous les 2 ans et 60 000 kms.

Les offres : forfaits identiques à ceux des supermarchés. Forfaits semaine et nouvelle tarification week-end. Particularité Hyper : forfait 2 heures pour les achats à emporter (EPCS et Bazar). Complément de la livraison à domicile pour les achats urgent en remplacement de matériel en panne. (si achat dans le magasin).

Formation des équipes (2 heures minimum) Gestion de l'activité au SAV des magasins (au cas par cas) ou aux caisses EPCS qui ne sont pas prévus dans le projet parcours clients. Contrôle véhicule par l'agent sécurité ou personnel du SAV. Contravention : le magasin doit dénoncer l'utilisateur dès réception de la contravention. Sinistre : le magasin doit contacter Arval qui s'occupe de tout (sauf dépôt du véhicule au garage)

En cas de déploiement, un outil sera mis en place pour la gestion.

La CFDT demande la mise en place d'un tarif "collaborateur "

CAISSE LIBRE SERVICE (CLS)

Déploiement des caisses paniers

Une expérience sur les caisse libre service dites "panier" est en cours à Orléans depuis plusieurs mois . Elle va être déployée dans 125 magasins.

Mars 09	Avril 2009	Mai 2009
PARIS AUTEUIL VILLABE LA CIOTAT CHATEAUROUX QUETIGNY LYON PART DIEU NEVERS WASQUEHAL LATTES SENS MAILLOT VALENCIENNES TOULON MAYOL ROSNY SOUS BOIS AULNAY SOUS BOIS DENAIN NICE TNL VANNES BERCY EVREUX VITROLLES GD MAINE LABEGE	SENS VOULX LOMME PERPIGNAN CLAIRA ECHIROLLES LE MANS MULHOUSE VENISSIEUX SENART MONTREUIL CHALEZEULE BONNEVEINE VENETTE ETAMPES MONT ST AIGNAN VALENTIN ST POL SUR MER BASSENS NIMES SUD PORTET MERIGNAC ANGOULINS	QUIMPER SANNOIS AIX EN PROVENCE BOISSEUIL AMIENS ST JEAN DE VEDAS ATHIS MONS LORMONT CHELLES DRANCY ST ANDRE DOUAI VILLIERS EN BIERE BEAULIEU CHAMBOURCY CHALON NORD BARENTIN TRANS EN PROVENCE
Juin 09	**Juillet 2009**	**Août 2009**
SARAN COLLEGIEN HEROUVILLE TOULON GD VAR LESCAR BOURGES VILLEURBANNE MONTESSON ST MALO VILLEJUIF COQUELLES MEYLAN ST BRICE BERCK GIVORS	BEGLES MOULINS PONTAULT CRECHES TINQUEUX TOURVILLE ISLE D'A BEAU PERPIGNAN ROUSSILLON ST SERGE STAINS STE GENEVIEVE EPERNAY CESSON GENNEVILLIERS ANNECY ST CLEMENT ST HERBLAIN LAVAL RAMBOUILLET CHALONS CHAMPAGNE	CONDE CHAMNORD BELLE EPINE BREST SEVRAN L HAY LES ROSES CAEN COTE NACRE BOURG EN BRESSE LIBOURNE CLAYE SOUILLY LIMAY EPINAL RIOM ISLE ADAM MAUBEUGE
Septembre 09	**Novembre 2009**	
NIORT CHARTRES CHALON SUD THIONVILLE GRUCHET MONACO FLINS CHARLEVILLE MONDEVILLE LINGOSTIERE ST BRIEUC CERNAY PUGET	BRIVE LA GAILLARDE	

A la demande de la CFDT la direction a accepté que les 7 comités centraux d'entreprise des sociétés hypermarchés Carrefour déléguent 5 représentants par CCE à Orléans pour voir le fonctionnement des 5 caisses panier mis en place le 15 septembre 200.

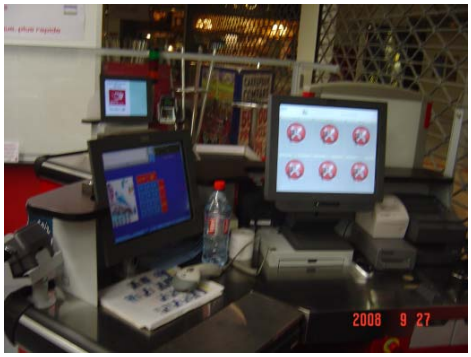
Le 6 janvier 20 délégués ont fait le déplacement dont 5 responsables nationaux CFDT de Carrefour, Continent 2001, Hyparlo et Sogara.

Dans ce magasin de centre ville où la clientèle est principalement citadine 20 à 40% des clients passent à ces caisses où seuls les petits volumes sont acceptés. 1 caissière gère 5 caisses. Le coût de l'investissement va de 80 000 à 100 000 euros selon que les caisses acceptent ou non carte et paiement en liquide.

Les objectifs, selon la direction est de réduire les files d'attente, permettre au client de faire ses achats en toute autonomie et en toute discrétion, libérer du temps et réduire la pénibilité au travail pour les assitantes caisses. **Chacun jugera de l'ironie de ces objectifs et y ajoutera diminuer les effectifs et les frais de salaire pour plus de rentabilité.**

Carrefour envisage de développer ce type de caisse dés mars 2009 dans 125 magasins. Avec les caisses tapis déja installé le taux d'équipement sera donc de 70%. Ainsi des magasins comme **Mérignac** se retrouveront avec 5 CLS dites Tapis et 5 CLS dites panier. Un rapide cacul montre que se sont ainsi près de 16 postes qui seront supprimés dans ce magasin.

Pour la CFDT ce développement de grande envergure des CLS montrent que Carrefour, entreprise dite citoyenne, vient de mettre en route un processus qui éliminera des milliers d'emplois dans la grande distribution. Les salariés seront libérés … comme l'annonce si bien Carrefour



Demain, combien de caisse avec un être humain seront fermée ?

Déjà on invite les clients à passer au caisse automatique. Il faut rentabiliser l'investissement

Caisse essence

Dans plusieurs magasins nos équipes constatent la réduction des plages horaires des caisses essence.

Il faut se rappeler que Carrefour a en projet de supprimer les postes essence pour les remplacer par des DAB (distributeur automatique). Certains magasins ont déjà mis en place ce système comme à Chalons en Champagne.

Collégien ils suppriment une caisse sur les deux à la station service du lundi au vendredi et le samedi il ouvre les deux caisses.

Au final un poste supprimé sur une amplitude de 9H00-20H00 et de 5 jours par semaine

Vénissieux une cabine sur les 2 est supprimée ! Pas de casse pour l'instant,

Où va-t-on reclasser les personnes qui ont un souci de santé ? Il a été question de reclasser des personnes aux caisses automatiques qui arrivent en mars/avril.

Evry sur Seine Depuis quelques mois le directeur a supprimé un vigile aux pompes à essence qui se trouve complètement à l'écart du magasin. Les arrières caisses ne contrôlent plus les gros chèques. Se serait une décision nationale mais personne n'est au courant d'autant plus qu'il y a 1 an et demi nos collègues de l'essence ont été agresser avec une arme.

Erreurs en caisse

Montesson a mis en place un système qui réduit fortement les erreurs en caisse. Carrefour pense qu'il faut mettre l'accent sur ce point.

Caisse panier à Orléans

Caisse tapis à Mérignac

Le projet "Commercant"

La mise en place de MBC va se ressentir fortement sur les conditions de travail des cadres au siège comme en magasin.

Attention si vous ne savez pas ce qu'est Gold, Carat et autres process le sujet va être abscon.

Pourtant l'enjeu est de taille et les conséquences sur les emplois et les conditions de travail importants.

Les cadres sont au premier rang des répercutions attendues.

MBC (Modèle Back-office Carrefour)

Le projet MBC doit permettre de gagner des parts de marché, de réduire les coûts de distribution, de faire converger les formats et de favoriser les synergies par la mise en oeuvre d'une organisation, des processus et un système d'information.

Ce modèle déjà utilisé chez Carrefour, notamment en Espagne, est progressivement déployé en Europe.

L'objectif est d'accélérer la transformation de l'Entreprise sur un **périmètre multi-format**, de garantir l'excellence opérationnelle et de faciliter la convergence des enseignes par l'homogénéisation des pratiques et des outils.

Les principaux enjeux sont les suivants : • la convergence des enseignes ; • une gestion globale des marges et un partage des objectifs commerciaux par tous les acteurs concernés ; • un référentiel unifié centralisant toutes les références, qu'elles soient nationales, régionales ou locales, et basé sur la codification article groupe ; • des indicateurs de gestion communs et partagés par tous les acteurs ; • une maîtrise des coûts du système d'information.

Il existe 500 systèmes d'information différents dans le Groupe. En rationalisant leur nombre, Carrefour espère maîtriser les coûts.

Le périmètre du programme MBC est composé tout d'abord du marketing produit, à savoir tous les outils gérant les flux, le référentiel, l'assortiment, la tarification et la promotion. Les fonctions achat et négociation sont également concernées, notamment sur les référentiels fournisseurs et les conditions commerciales.

Enfin, la base de données décisionnelle sera utilisée notamment pour le reporting. L'outil « Workflow » permettra de créer un flux de distribution d'information canalisé multi-format. L'ensemble des acteurs sera impliqué.

Le magasin devra s'adresser au « Catman » s'il veut modifier son assortiment. En effet, ce dernier devient responsable de la définition de l'assortiment. Le rôle du Développement des ventes ne sera pas modifié. En revanche, les assistants devront utiliser l'outil RCM pour gérer l'assortiment des magasins.

Développement

Le transfert des informations sera progressif. Une fois la migration effectuée, Carrefour abandonnera le système actuel afin d'utiliser l'outil MBC. Tous les systèmes seront mis en place d'ici juin 2009.

Cette méthode implique des contraintes. En effet, les deux outils doivent être alimentés. Par conséquent, la DSI a créé un outil permettant une double alimentation des deux systèmes.

Un investissement formation significatif permettra à chaque collaborateur de maîtriser au mieux les nouveaux processus et outils. Ainsi, des parcours de formation de huit à trente heures seront prévus.

La formation, divisée en plusieurs lots, sera organisée avant la migration, mais également après la mise en place des outils.

Certains lots n'ont pas encore été positionnés, comme les collections EPCS et de Bazar ou les négociations, car les outils doivent être adaptés à nos besoins.

Enfin, une équipe d'accompagnement sera chargée d'apporter toute l'assistance nécessaire aux utilisateurs, après la mise en place des nouveaux processus et systèmes.

Engagement de la direction

La mise en place de MBC sur les domaines Referentiel et Marchandises n'aura pas d'impact sur l'emploi des Sièges.

La mise en place de nouveaux process conduira à la redistribution de certaines tâches entre les différents acteurs du process.

Pour cela, nous veillerons à ce que la charge de travail reste équilibrée entre les différentes fonctions et que les personnes soient formées aux nouvelles tâches à réaliser.

L'accroissement de la charge de travail pendant la phase de transition (doubles saisies) sera pris en compte par la mise en place de moyens supplémentaires nécessaires.

Test à Claye Souilly

Au lieu de MBC on va parler de projet « COMMERCANT » nom plus parlant !

Dans un premier temps l'outil informatique sera déployé au siège, mais pas dans les magasins. où il ne sera déployé qu'après un test positif.

Un premier magasin pilote **Claye Souilly** démarre le test en février pour 6 mois. Un deuxième test est envisagé dans un magasin représentant une autre catégorie de magasin.

Les équipes de Claye vont travailler « à blanc », comme s'ils avaient l'outil. MBC sera retravaillé par les équipes de la direction commerciale au fur et à mesure des besoins.

Avant de se lancer Carrefour veut voir quel est le bénéfice pour le magasin: simplifier les organisations et clarifier les responsabilités, maitriser les coûts, rendre lisible les projets de transformation, faciliter le quotidien en centrale et en magasin

Objectifs :

- les clients : pour les hypers, faire de l'orientation clients des magasins un facteur de différenciation du format

- l'entreprise : simplifier le fonctionnement du back office magasin et supply chain pour améliorer l'efficacité des magasins, développer la satisfaction client

- les collaborateurs : réinvestir les cadres des magasins dans le management des hommes.

Solutions à tester

1/ Mutualisation des fonctions de définition de l'assortiment du magasin

Le manager n'a plus la main sur son assortiment

2/ Mutualisation des fonctions d'engagement des quantités promo et saisonnier

Les engagements seront faits par les catégory manager (la direction commercial). Adaptation par rapport aux magasins. La partie PGC et Bazar seront fait par,la catégorie manager. Le magasin n'aura plus la main sur le PLS mais toujours sur les produits frais, la parapharmacie… Il y aura environ 100 catégory managers sur la totalité de l'assortiment. Aujourd'hui il y en a autant, voire plus.

3/ Mise en place d'un système d'information plus intégré : MBC (ATICA permettant de travailler en wi-fi))

- la mise en place du système MB en magasin en lieu et place des systèmes Anabel, Gold, AAT, AAB sera étudié tant du point de vue process que système. ❑ Une étude est lancée pour analyser la possibilité d'adapter le SI MBC actuellement utilisé en Espagne et Turquie aux besoins des magasins français. ❑ L'objectif de la mise en place de la solution MB est la simplification et l'uniformisation de nos systèmes informatiques pour faciliter le travail en magasin, diminuer les risques occasion-

nés par la multiplicité des systèmes actuels et maîtriser les coûts SI.

4/ Utilisation d'outils de mobilité :

- la mise en place du système MBV autorise l'utilisation d'outils fonctionnant en Wi Fi permettant ainsi de travailler sur la surface de vente à la réalisation de tâches de gestion ou d'information client tout en étant connecté au système de gestion marchandises.

5 / Mise en place de points de gestion sur la surface de vente

- afin d'être au plus près des clients et des équipes, des points de gestion pour les managers seront installés sur la surface de vente permettant ainsi de réaliser la majorité des tâches administratives.

- la réduction des tâches administratives due à la mise en place des outils et process MBC, la mutualisation des engagements et l'utilisation d'outils de mobilité permettront aux managers de s'investir d'avantage dans le management des hommes

- un espace de travail sera maintenu sur le plateau des locaux administratifs afin de réaliser les tâches nécessitant de s'isoler de l'activité du magasin.

6/ mise en place de nouveaux process de travail liés à l'utilisation du S.I. MBC

- la mise en place de MB entraîne une modification des process de travail : REDI, REMO, relevés d'incidents, etc. Ces process ne seront réellement opérationnels qu'à la mise en place du système d'information. Cependant, afin de mesurer leurs impacts sur le fonctionnement du magasin, des process similaires seront testés : les tâches seront réalisées selon les process MBC, une équipe projet se chargera de restituer dans les outils actuels les tâches réalisées selon les process MBC

7/ Mise en place de nouvelles tâches Orientation Client

- environnement physique: réorganiser le magasin : mise en place d'îlots conseil, clarifier la signalétique

- services: revoir les services en magasin, approprier la relation client par le magasin

- équipe en magasin: renforcer les tâches existantes (ex : promesse du prix affiché), créer de nouvelles tâches orientées clients (ex : localisation des promos), penser client avant de penser produit

Les nouvelles tâches et les nouveaux processus devront être au service d'une meilleure expérience achat client avec pour objectif un taux de transformation amélioré (visite vers achat)

8/ Renforcement des tâches de management

→ Redonner à chaque manager les méthodes d'un management de qualité

Le management des équipes comme clé du succès: planification des tâches des équipes, contrôle, management : objectifs et feedback, coaching, accompagnement des équipes, information, formation, SIPP

Question CFDT

CFDT: Les salariés constatent que dans les magasins les litiges dus aux outils informatiques sont nombreux au point que certains fournisseurs menacent de ne plus travailler avec nous. Les litiges ne sont plus traités. On n'ose plus appeler les plateformes. Il n'y a plus de contrôles. Les factures sont validées n'importe comment.

Le manager n'aura plus la main sur les commandes ; ça nous fait peur.

Direction les litiges sont liés à une mauvaise utilisation des outils et une mauvaise application. Ce projet est pour remplacer GOLD dont on n'est pas pleinement satisfait. On espère régler les problèmes avec cette solution.

Où cette solution fonctionne elle a apporté un vrai plus. C'est donc un avantage et ça nous rassure.

CFDT: est ce que les personnes qui sont aujourd'hui sur le point conseil vont rester à leur poste ?

Pascal Jahan : tout n'est pas écrit, pour l'instant on ne sait pas. Il y a des grands axes, mais tous les détails n'ont pas encore été imaginés.

CFDT: On supprime des tâches, des fonctions, et on ne voit pas de création de nouvelles fonctions pour les salariés, de nouveaux métiers.

On va perdre des cadres, car on leur retire tout. Il restera le management des hommes. Entre manager des hommes et commander de la marchandise c'est différent.

DRS: il faut distinguer deux sujets

- chez Carrefour, il est évident qu'on n'est pas en train de créer de l'emploi. J'ai déjà annoncé en GPEC une probable « légère » diminution des effectifs sur 2009

- dans ce projet on est plus proche des classifications. On va voir ce que le test va donner. C'est pour ça que la commission aura un vrai rôle à jouer.

- les managers aujourd'hui font beaucoup plus de manutention que du management.

Catégory manager

La mise en place de nouveaux process conduira à la redistribution de certaines tâches entre les différents acteurs du process.

Des acteurs vont entrer en ligne de compte, par exemple les catégory managers (les services de la Direction commerciale France (hypers, supers, proxi)), la supply chain tous concernée par la redistribution des taches.

Sur la Partie non alimentaire le catégory manager va faire un travail différent demain de ce qu'il fait aujourd'hui.

Aujourd'hui ses salariés travailleront sur un produit pour toutes les BU alors qu'avant il travaillait exclusivement pour leur BU.

Exemple: Un acheteur bazar achète des piles des ampoules pour les hypers Sur un autre plateau, le même achète pour les supers

En terme de massification d'achats, l'intérêt est d'organiser différemment.

Demain, suite à la convergence d'enseigne → convergence d'assortiments il va y avoir une personne qui va faire « piles » pour tout le monde et « ampoules » pour tout le monde.

La personne va s'occuper des achats, mais aussi de la partie « sourcing » et du lien avec la « supply chain ».

Elle fera le produit de A jusqu'à Z. Elle va être responsable de file.

Dans le non alimentaire 45 personnes travaillent tous sur la DEFH Il n'y a pas d'impact sur l'effectif en lui-même.

Mais quand viendra le tour d'autres catégories il ya aura des modifications de lieux de travail.

Ainsi sur les PFT : pas de changement d'organisation ; pour les hypers, ils ne changent pas de lieu de travail, par contre les salariés des supers vont déménager à Evry, sans changer de statut. (ils restent CSF France) .

Une seule société procédera aux achats : CSF France. Une convention juridique entre les hypers et les supers a été faite pour que chacun puisse effectuer des achats pour le compte de CSF France.

Pour l'instant il n'y a pas de création de société spécifique pour les achats.

Achats internationaux

Réflexion par le groupe pour envisager une synergie des achats entre la France et l'Espagne pour certains produits achetés en France et en Espagne de la même façon.

Le Test durera un semestre sur certaines catégories de produits pour voir la faisabilité du projet.

Ca se fait actuellement sur le textile

Démantelement d'un service aux clients

Le démantelement de la filière service après vente continue ! S2MI est vendu.

Carrefour souhaite réduire tout ses coûts notamment sur les structures SAV et on constate que les projets avancent.

SAVR

Situation complexe juridiquement.

Le plan concernait 424 salaries, 238 non impactés et 186 emplois impactés.. Suite aux décisions judiciaires le PSE est annulé mais la direction considère que cette décision n'empêche pas la fermeture des sites. Rappelons que **l**a décision de Toulouse ne concerne que le site de Portet sur Garonne, la décision d'Angers concerne l'ensemble de la France. L'appel n'est pas suspensif et seule la date de Portet est connue (Cour d'appel de Toulouse 15 Janvier).

La décision étant annulée les salariés qui le souhaitent peuvent donc réintégrer leur emploi sauf que certains sites sont fermés (**Carpiquet** (reste une employée malade) et **Arsy** fermé le 5 décembre). Ces salariés devront remboursé les sommes perçues suite à leur départ. La direction en souhaite pas que ces salariés reviennent pourtant certains ont déja fait des demandes.

Mais ou sont passé les employes qui n'etaient pas impactés ? Sont -ils déja ratachés au SAVR de LISSES alors que ces rattachements (avenant au contrat de travail) et les fermetures de site devaient se faire en phase II et non en phase de volontariat. Le plan social semble toujours en cours malgré ses annulations.

La direction a confirmé qu'elle maintenait les procédures de GPEC sur l'ensemble des sites et qu'elle appliquerait les nouvelles dispositions GPEC dès signature.

Antenne SAV

Toujours des réductions d'horaire et des envies de suppression de ce service dans des magasins. Ainsi à Etampes: mutation d'une salariée du SAV au rayon R31 pour soit disant pour renfort. Modification des horaires du SAV 10h-12h / 13h-18h sans concertation du CE . Carrefour applique les directives nationales tout doucement pour ne pas effrayer les salariés.

S2MI, c'est fini !

Cette filiale est vendue confirmant ainsi notre information du mois d'octobre (Hyper n°280)

Filiale Carrefour de Service de maintenant de la micro informatique mis en place en 2002 à Montlucon va être cédé à "Cordon Electronic" et à l'ex directeur de CAMI (Pierre Coste) qui reste à son poste Le Ce a été consulté (2 pour 1 contre ??). La société repreneuse travaille déjà pour Carrefour sur les SAV téléphone.

60 salariés sont concernés et se verront applique l'article L 1224-1 (ex L 122-12). Carrefour s'est engagé à conserver le contrat commercial avec "Cordon Electronic" pendant 3 ans.

La méthode n'est n'est certes pas des plus élégante, mais elle à le mérite de conserver tout les emplois du site (cadres et employés) au conditions négociés lors des dernières NAO. Pour certains des employés la transition ne présente pas de bouleversements majeurs, pour d'autres ceux qui entretenaient une certaine fierté à travailler pour le numéro un de la GD c'est avec un peu plus d'amertume qu'ils abordent ce changement.

Les employées et les cadres vont devoir faire très attention a l'évolution des conditions de travail et étant donné les orientations politiques actuelles (temps de travail, renégociations des conditions applicables au régime cadre ect...) L'allier et la ville de Montluçon est relativement sinistrée au niveau de l'emploi

CORDON ELECTRONICS

Fondé en 1989 à Dinan, le groupe Cordon Electronics est spécialisé dans la réparation de produits de communication : téléphones mobiles ou résidentiels (DECT), télécommunication industrielle (tableaux PABX…), décodeurs TV, produits multimédia et écrans LCD. Sur le plan national, le Groupe Cordon Electronics est aujourd'hui agréé par la plupart des constructeurs et travaille avec les principaux acteurs de la distribution telecom.

Le groupe C Cordon Electronics (dont le chiffre d'affaires prévisionnel sur 2008 est estimé à 60 millions d'euros) emploie plus de 750 personnes sur le sol français, chiffre qui se porte à 900 personnes en comptant le personnel des filiales implanté dans plusieurs pays d'Europe, d'Afrique du Nord et aux Caraïbes.

http://www.cordonweb.com/

CAMI ou COVICAR 2 ?

Voici une société du groupe Carrefour inconnue de tous.

Cette société d'environ 50 salariés est la Hot line informatique de Carrefour. Ppeu d'information sur sa situation mais on ne peut que s'inquiéter de son avenir. Chez Carrefour Covicar veut dire "**Co**quille **Vi**de **Ca**rrefour"

Cette filiale a ouvert en 1999 avec 25 salariés Sous l'appellation CAMI Centre d'Appel Micro Informatique (Etablissement de Carrefour hypermarchés France).

En janvier 2004 elle s'est détachée des hypers et a pris le nom de COVICAR II, filiale de la Société Carrefour France SAS.

COVICAR 2 Societe par actions simplifiee 112 000.00 Z.I. Route de Paris 14120 Mondeville 440 274 454 RCS CAEN 440 274 454 00014

SAV Sud Ouest

Synthèse des solutions GPEC et PSE sur les 43 postes impactés :

20 Départs :

- **9 reclassements Carrefour** dont 5 reclassements dans la GPEC (2 sont re-concerné actuellement par des restructurations) et 4 reclassements dans le PSE (3 Carrefour Portet et 1 Carrefour Angoulin).

- **9 Volontaires PSE** « licenciements d'un commun accord pour motif économique » dont 3 CDD jusqu'au 30 juin 2009 (après incertitude sur leur avenir) 1 formation par correspondance (après !!) 1 contrat CDD (deuxième contrat). 1 CDI technicien Blanc chez un artisan. 1 CDI (était déjà embauché car en congé sabatique depuis + d'1 an), 2 employés de + de 57 ans ont accepté l'accord de préretraite,

- **2 Départs Hors GPEC PSE** dont 1 Licenciement pour absence injustifié, 1 Départ en retraite normale.

Il reste au 15 décembre 2008 22 employés et 3 cadres sans solution

13 Employés Techniciens (9 brun (tv. Hifi. vidéo) 2 Blanc et 2 motocultures scooter) - 4 Employées administratifs - 2 Employés : gestionnaire de pièces détachés - 1 Employé réceptionnaire - 2 Employées Hotesse centre appel téléphonique - 3 Employés Cadre/direction.

TEMPS PARTIEL

Déploiement de la Polyactivité

Pluriel

La lettre du temps complet choisi. Décembre 2008 / N° 1

LA POLYACTIVITÉ CAISSES, C'EST QUOI?

"UNE MOBILISATION EFFICACE"

Les objectifs

Les personnes concernées

Les bénéfices pour les collaborateurs

Agenda

La polyactivités marque le pas mais continue à se déployer. La direction édite un journal "Pluriel" pour sensibiliser le personne et l'encadrement

Le déploiement de la polyactivités caisse- rayon concerne à ce jour 960 personnes soit 29% du potentiel.

En ce qui concerne les tests sur la polyactivités rayon-rayon c'est un échec, 18% des volontaires l'ont signé.

Déploiement

Vagues 1, 2 et 3 déployés sur 98 magasin. 960 signataires soit 28% du périmètre (Vague 2 : 393 signataires soit 29 % du périmètre Vague 3 : 323 soit 27 % du périmètre).

- Lancement vague 4 courant janvier : déploiement 37 magasins
- Lancement vague 5 début février (36 magasins)
- Lancement vague 6 début mars (18 magasins)

A **Rennes Cesson** (vague 3) le médecin du travail refuse de doner une aptitude pour la polyactivité.

La CFDT souhaite un balayage des anciennes vagues pour voir si les salariés qui ont refusé ont changé d'avis. Pour la direction à chaque fois qu'un salarié se manifeste, on l'intègre automatiquement. Elle n'a pas ressenti le besoin de "rebalayer".

Formation des assistantes "polyactivités"

652 assistantes de caisse soit près de 70 % en salariés en polyactivité ont reçu la formation « bonnes pratiques de la mise en rayon ».

Pour les 30 % restant des cessions de formation sont programmées début 2009

La formation « gestes et postures sera programmée en 2009.

Un audit auprès des caissières qui ont refusé la polyactivités est organisé par la direction pour en connaître les raisons. Carrefour est déçu par le peu de volontaire.

Chez Auchan au local, la direction de chaque site peut le mettre en place (au maximum fin 2009). Aujourd'hui 1055 personnes sont passées aux 35H (soit environ 15% des effectifs concernés). Nous n'avons aucune information sur les réalisations chez et Casino.

L'extension dans les autres services

Le Test polyactivité des employés temps partiels des rayons a intéressé au final 33 personnes !!!

Toulouse Purpan: 33 volontaires, 0 signataire, **Reims Tinqueux**: 75 volontaires, 6 signataires, **Evry 2**: 7 volontaires,1 signataire, **Aire sur la lys**: 25 volontaires, 6

signataires, **Vénissieux:** 38 volontaires, 5 signataires

La direction constate ☞ une proportion de volontaires inférieure à celle des caisses ☞ chaque magasin a organisé la polyactivité des ETP hors caisses en s'appuyant sur les pratiques de déploiement de la polyactivité aux caisses ☞ les magasins ont parfois rencontré plus de difficultés devant créer des « règles du jeu » adaptées au fur et à mesure du déploiement

La problématique «rayon→rayon» est différente de celle « caisse→rayon »

☞ Difficultés d'organisation de la polyactivité :

☞ Plusieurs chefs de secteurs « donneurs »

☞ Un manque de pratique de communication entre les secteurs des informations nécessaires à l'élaboration du planning (planning pléidade, congés, maladie…)

☞ Difficulté à se coordonner au cours de réunion de travail

☞ Un manque de souplesse des plannings des équipes des rayons donneurs et receveurs, lié en partie à un manque d'outils (pas d'outil type Planexa) pénalisant surtout les grands magasins (pour rappel : plus de 40 personnes au rayon charcuterie de Venissieux)

☞ difficultés d'intégration et accueil dans le secteur « receveur » dans des équipes très différentes culturellement (ex : alimentaire/non alimentaire) sur des tâches différentes de celles pratiquées habituellement (ex : nature du travail très différente entre fruits et légumes et textile) dans des équipes réorganisées pour l'occasion (ex : il a fallu adapter à la marge le planning des permanents du secteur bazar pour accueillir les salariés du PFT)

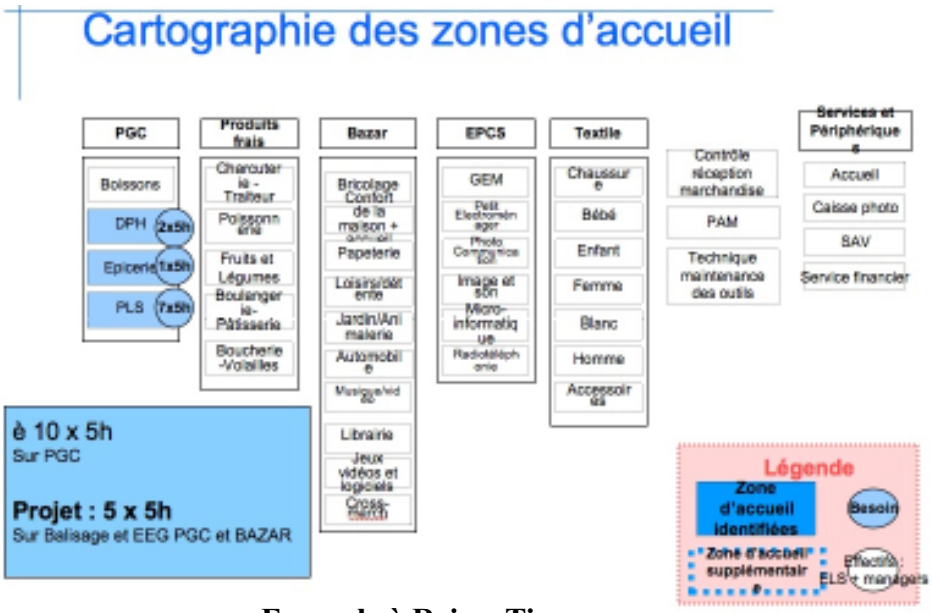
Choix et solutions des magasins face à ces difficultés : ☞ choix d'un chef de projet parmi les chefs de secteur (ex : celui qui a le plus de salariés concernés) ☞ création d'un planning commun donneur/receveur sous excel et répartition des rôles pour la mise à jour du planning ☞ communication à destination des équipes du secteur receveur (argumentaire pour expliquer les raisons d'une modification de leur planning de travail pour accueillir les salariés des autres rayons

Pluriel

Une plaquette éditée par la direction pour les salariés et l'ensemble de l'encadrement

But: Informer les magasins sur l'état d'avancement du déploiement, animer l'échange des bonnes pratiques , informer les directeurs et les équipes de direction encore hésitants

Parution tous les deux mois



Exemple à Reims Tinqueux

Plages horaires polyactivité

	Bazar		PGC			Produits frais	
	Saisonnier	*Confort maison*	*DPH*	*Epicerie*	*PLS*	*Boulangerie / pâtisserie*	*Fruits et légumes*
Nombre d'heures			*2 x 5h*	*1 x 5h*	*7 x 5h*		
Lundi					14h-19h ou 11h-16h		
Mardi			6h-11h & 13h-18h ou 10h15h	10h-15h	6h-11h		
Mercredi					6h-11h & 14h-19h ou 11h-16h		
Jeudi							
Vendredi			14h-19h		6h-11h & 14h-19h ou 11h-16h		
Samedi			6h-11h		6h-11h		

Ooshoop la filiale du e commerce

Ooshop

La veille de Noël, Jean-Pierre Audebourg Directeur des services marchands, invité par Lassana Sow délégué syndical la CFDT, s'est déplacé pour rencontrer les représentants du personnel .

Un sacré message pour cette petite filiale.

Voir son patron peut paraître banal, pour certains ce n'est pas le cas.

Quand vous êtes salariés d'une petite filiale de 250 salariés dans un groupe qui emploie plus de 140 000 salariés vous risquez d'être oublié sur le plan social… sauf quand un délégué CFDT va frapper à la bonne porte …

Les salariés Ooshop qui sont sous la tutelle des hypermarchés se sentent oubliés . Ainsi lors du déménagement de l'entrepôt l'accord de GPEC de Groupe n'a pas été appliqué entrainant des conséquences sociales importantes. De nombreux salariés n'ont pu profiter des mesures d'accompagnement mises en place par l'entreprise ceci par l'incompétence de responsables locaux aujourd'hui partis à la concurrence.

Lassana Sow délégué syndical CFDT à Ooshop, qui siège depuis un an au comité de groupe Carrefour, souhaitait poser une simple question à Jean-Pierre Audebourg qui vient de prendre les nouvelles fonctions de directeur des services marchand à qui Ooshop est rattaché « **Quelle assurance la Direction du Groupe peut- elle donner aux salariés d'Ooshop par rapport à l'instabilité de la société à trouver un Responsable de Ressource Humaine ? »**

Jean-Pierre Audebourg a donc accepté de rencontrer une délégation CFDT avec Marie Hélène Chavigny Directrice des Relations Sociales

La CFDT a rappelé que depuis le déménagement en l'espace d'un an la société a changé **Trois fois de Directeur - Trois fois de RH - Trois fois d'assistant de RH** Ce qui traduit une certaine instabilité qui a mis dans un désarroi total les salariés quant à l'avenir de la société

Jean-Pierre Audebourg a rappelé qu'Ooshop est une entreprise de Carrefour qui n'oublie aucune de ses société sur le chemin du développement. Ooshop fait partie intégrante des priorités du Groupe Carrefour dans sa stratégie de reconquête de nouveaux clients.

Dans sa conclusion, Mr Audebourg s'était engagé que d'ici la fin de l'année nous verrons des choses qui prouvent aux salariés que le groupe ne les a pas oublié. Il s'est engagé à participer à une réunion du comité d'entreprise pour rassurer les salariés par le biais de leurs représentants.

Le 23 décembre 2008 pour la première fois dans l'histoire de la société Ooshop, le directeur des services marchand qui a en charge l'ensemble des sociétés du e-commerce dont dépend Ooshop s'est déplacé en personne pour prendre part à la réunion du plan de formation 2009 et a exprimé la bonne volonté de Carrefour à nous soutenir et à nous accompagner dans la voie de la croissance

J'ai tenu personnellement au nom des salariés d'Ooshop et de la CFDT à remercier Mr Audebourg pour avoir accepté de venir nous rassurer quant à la pérennité de notre OOSHOP

SOW Lassana

JOSE-LUIS DURAN

Lettre aux syndicalistes

José-Luis Duran
Directeur général de Carrefour
adresse aux délégués nationaux syndicaux un courrier avant son départ de l'entreprise.

"C'est avec respect pour votre engagement syndical, celui de vos collaborateurs syndicaux ainsi que pour nos salariés que vous représentez que je tenais à vous adresser ces quelques mots."

Levallois, le 3 décembre 2008

Monsieur le Délégué syndical,

Comme vous le savez, je quitterai mes fonctions de Directeur Général du Groupe Carrefour le 31 décembre prochain. Ce sera pour moi la fin de dix-huit années passionnantes de collaboration au service de notre Groupe.

Depuis ma nomination en 2005 en qualité de Président du Directoire, j'ai souhaité mettre en oeuvre les décisions nécessaires à la consolidation d'une croissance rentable pour le Groupe.

Direction Générale

groupecarrefour

26 quai Michelet
TSA 20016
92593 LEVALLOIS PERRET CEDEX
Tél. : +33 (0)1 55 63 39 00
Fax : +33 (0)1 55 63 39 01

Monsieur Serge CORFA

7, allée des Bleuets

45160 SAINT DENIS EN VAL

Levallois, le 3 décembre 2008

Monsieur le Délégué syndical,

Comme vous le savez, je quitterai mes fonctions de Directeur Général du Groupe Carrefour le 31 décembre prochain. Ce sera pour moi la fin de dix-huit années passionnantes de collaboration au service de notre Groupe.

Depuis ma nomination en 2005 en qualité de Président du Directoire, j'ai souhaité mettre en oeuvre les décisions nécessaires à la consolidation d'une croissance rentable pour le Groupe.
Dans cette perspective de nombreuses décisions ont été prises, dont certaines ont pu vous sembler socialement difficiles. Cependant, j'ai souhaité qu'elles soient toujours accompagnées dans les meilleures conditions par un dialogue permanent, constructif et transparent entre partenaires sociaux.

De ma première présentation au Comité de Groupe France en 2005 jusqu'à ma dernière intervention à l'occasion de la réunion du C.I.C.E. fin octobre 2008, j'ai eu maintes fois l'occasion de m'exprimer devant vous sur la stratégie du Groupe. Ce fut toujours avec sincérité, transparence et considération.

Lors de ces occasions, j'ai apprécié votre écoute, nos échanges, le sérieux et l'intérêt que vous portez au fonctionnement du Groupe et à sa gestion sociale.

Dans un environnement économique difficile, je souhaite à Carrefour et à ses dirigeants de poursuivre et de réussir les transformations nécessaires à sa performance. Je souhaite également que le dialogue social continue, à tous niveaux, d'accompagner la vie du Groupe et ses nécessaires évolutions.

C'est avec respect pour votre engagement syndical, celui de vos collaborateurs syndicaux ainsi que pour nos salariés que vous représentez que je tenais à vous adresser ces quelques mots.

Je vous prie d'accepter, Monsieur le Délégué syndical, l'expression de mes salutations les meilleures.

José-Luis Duràn
Directeur Général

Lors de ces occasions, j'ai apprécié votre écoute, nos échanges, le sérieux et l'intérêt que vous portez au fonctionnement du Groupe et à sa gestion sociale.

Dans un environnement économique difficile, je souhaite à Carrefour et à ses dirigeants de poursuivre et de réussir les transformations nécessaires à sa performance. Je souhaite également que le dialogue social continue, à tous niveaux, d'accompagner la vie du Groupe et ses nécessaires évolutions.

C'est avec respect pour votre engagement syndical, celui de vos collaborateurs syndicaux ainsi que pour nos salariés que vous représentez que je tenais à vous adresser ces quelques mots.

Je vous prie d'accepter, Monsieur le Délégué syndical, l'expression de mes salutations les meilleures.

José-Luis Duràn,
Directeur Général

CICE à Madrid

Le Comité Européen Carrefour s'est réuni les 28-29-30 octobre 2008 à Madrid en présence de José luis Duran DG groupe

La CFDT est représenté par

Sophie Jacobik (Super), Sylvain Macé (Hyper) et Serge Corfa (DSN)

Pendant trois jours les responsables syndicaux de 10 pays d'Europe était présents à Madrid pour la réunion annuelle du CICE, le comité européen de Carrefour.

José luis Duran, Guy Yraeta (DG Europe), Noël Prioux (DG Espagne), Cécile Cloarec (DRH Groupe) étaient présents ainsi que les Directeurs de Ressources Humaines des différents pays dont **Jean-Luc Masset, Marie-Hélène Chavigny et Marc Veyron** pour la France.

11 responsables de différents secteurs de Carrefour sont intervenus devant les délégués européens sur les différents points de l'ordre du jour. A remarquer la présence d'une représentante d' Eurocommerce le syndicat patronal à l'échelle de l'Europe.

Pays représentés au CICE

France: 11 représentants (5 FO, 3 CFDT, 2 CGT, 1 CGC)

Espagne: 7 représentants (4 Fetico, 1 UGT, 2 CCOO)

Italie: 3 représentants (1 CGIL, 1 CISL, 1 UIL)

Belgique: 3 représentants (2 SETCa, 1 CNE)

Portugal: 1 représentant (SITESSE)

Grèce: 1 représentant (OIYE)

Chypre : 1 représentant

Pologne: 2 représentant (Solidarnosc)

Roumanie: 1 représentant

Turquie: 1 observateur

Le CICE

En 1996 Carrefour signe avec l'UNI un accord mettant en place un Comité d'Information et de Concertation Européen (CICE). Sont concernés les établissements où est implanté Carrefour et dont le pays appartient à l'Union européenne.

Le CICE est une structure de dialogue et d'échanges de vues sur la stratégie du Groupe en Europe dans les domaines économique, financier et social.

Le CICE du Groupe Carrefour comprend: des représentants de la direction, un représentant de l'UNI, des représentants du personnel nommés par les organisations syndicales représentatives de leur pays.

Le CICE a mis en place un comité directeur composé de 2 français (Michel Enguels FO et **Serge Corfa CFDT**), 1 belge, 1 italien et 1 espagnol. **Il rencontrera le nouveau Directeur général, Lars Olofsson, 16 janvier 2009.**

PARTICIPATION AUX BENEFICES

Nouvelles règles

Le déblocage annuel de la participation sera possible dès 2009.
En 2008 la participation baisse jusqu'à 44%

Conséquences de la crise financière (2/3) et des déblocages Sarkozy (1/3) :

chute du montant des actifs des Plans d'épargne Carrefour (- 35,7%) A fin novembre : 750 M €, contre 1 166 M € à fin décembre 2007.

Impact très fort de la crise financière. Très forte volatilité des cours. La crise est d'une ampleur inégalée.

Seul Carrefour Court Terme est à 3,04% à fin novembre.

Les prévisions de croissance du PIB pour 2008 et 2009 sont de l'ordre de zéro et évoquent même la récession.

Loi sur la participation et l'intéressement

Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, publiée au Journal officiel du jeudi 4 décembre 2008.

Toujours exonéré de cotisations sociales (mais soumis à la CDG-CRDS) mais nouveau prélèvement sur les **plus values** : + 1,1 %, soit 12,1% contre 11 %, au 1er janvier 2009.

Les entreprises qui signent un accord d'intéressement (ou un avenant à un accord existant) à compter de la publication de la loi et avant le 31 décembre 2014 pourront bénéficier d'un crédit d'impôt de 20 % sur les sommes versées par l'employeur au titre de la participation, intéressement et abondement. Pour les entreprises qui versent déjà de l'intéressement, le dispositif sera moins avantageux. D'une part, le crédit d'impôt ne sera octroyé que lorsque les sommes distribuées progressent d'une année sur l'autre. D'autre part, ce crédit ne sera pas égal à 20 % du total, mais uniquement à 20 % de la progression des sommes versées.

Non intégration dans le plafond de 25% de la rémunération annuelle brute de versement sur le PEG/PERCO.

Autorise l'entreprise à abonder le plan d'épargne salariale lorsque le salarié y verse les sommes provenant de la participation ; dans les mêmes conditions que les versements volontaires (limité de 8%)

S'agissant des PERCO, la loi permet également aux entreprises, si le règlement du plan le prévoit, d'effectuer un versement initial dans ce plan dans la limite d'un plafond fixé par décret (à paraître), même en l'absence de contribution du salarié.

Dans des entreprises cotées, l'attribution de stock-options ou d'actions gratuites aux mandataires sociaux, sera liée : soit à l'attribution de stock-options ou d'actions gratuites à l'ensemble de leurs salariés et à au moins 90 % de l'ensemble des salariés de leurs filiales, soit à la mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation dérogatoire ou de participation volontaire bénéficiant à l'ensemble de leurs salariés et à au moins 90 % de l'ensemble des salariés de leurs filiales.

Prime exceptionnelle de 1 500 euros maximum

Les entreprises qui ont conclu un accord d'intéressement, ou un avenant à un accord en cours, à compter du 4 décembre 2008 (date de publication de la loi du 3 décembre 2008) et au plus tard le 30 juin 2009, à condition que l'accord ou l'avenant soit applicable dès l'année 2009, peuvent verser à leurs salariés une prime exceptionnelle dont le montant est plafonné à 1 500 euros par salarié. Cette prime exceptionnelle est exonérée de cotisations sociales, mais est assujettie à la CSG et à la CRDS ; les sommes versées à ce titre peuvent être exonérées d'impôt sur le revenu si le salarié les place sur un plan d'épargne salariale.

Le versement de cette prime doit intervenir le 30 septembre 2009 au plus tard.

Déblocage de la participation

Quelles sont les nouveautés apportées par la loi ?

La loi permet désormais le déblocage annuel de la participation. Chaque année, le salarié pourra choisir : placer sa participation qui sera bloquée 5 ans (comme actuellement) ou la débloquer (en totalité ou en partie).

Quelles sommes peuvent être débloquées par le salarié ?

Le déblocage ne concerne que les sommes attribuées aux salariés "au titre des exercices clos après la promulgation de la loi " et non le stock des sommes déjà versées.

Donc, dans les entreprises où l'exercice fiscal correspond à l'année civile, les sommes acquises au titre de l'exercice 2008 clos le 31 décembre 2008, donc après la publication de la loi, sont déblocables au titre de la loi nouvelle.

En revanche, si l'exercice fiscal se termine, par exemple, le 30 septembre 2008 (ou avant la promulgation de la loi au JO), les sommes acquises au titre de l'exercice clos le 30 septembre 2008 ne bénéficient pas de la loi nouvelle et ne sont donc pas déblocables.

Comment le salarié indique t'il souhaite débloquer sa participation ?

Chaque année, les entreprises devront organiser une procédure de consultation de leurs salariés afin que ceux-ci indiquent s'ils souhaitent, ou non, le versement immédiat de leur participation.

Un décret doit préciser les conditions de la demande de déblocage annuelle anticipée.

Que se passe-t-il si le salarié n'indique pas s'il souhaite débloquer sa participation ?

Sa participation est placée pendant 5 ans, comme aujourd'hui.

Le déblocage annuel de la participation est-il possible pour les accords dérogatoires (c'est le cas de l'accord Carrefour) ?

Oui, lorsqu'un accord de participation prévoit une base de calcul de la participation différente de celle prévue à l'article L.3324-1 du Code du travail, il peut également prévoir (ce n'est qu'une possibilité, non une obligation) le déblocage annuel de la participation.

Dans ce cas, les salariés pourront alors débloquer annuellement leur participation dans la limite du calcul légal ; pour le surplus, le blocage des sommes durant 5 ans demeure.

Quel est le régime social et fiscal des sommes débloquées au titre de la participation ?

Les sommes débloquées par le salarié au titre de la participation seront exonérées de cotisations sociales (hors CSG et CRDS), mais elles seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Si le salarié décide de laisser sa participation bloquée, les sommes immobilisées 5 ans sont exonérées d'impôt sur le revenu, à la sortie du dispositif.

L'intéressement et la participation seront-ils soumis au forfait social ?

Oui. Le forfait social de 2 % mis en place par le projet de loi de financement de la sécurité sociale est applicable :

Montant des actifs au 28 novembre 2008

groupecarrefour

novembre-08	PEG	PERCO	total FCPE dédiés
CARREFOUR ACTIONS	219 734 287,68		219 734 287,68
CARREFOUR COURT TERME	29 857 826,37	11 596 970,00	41 454 796,37
CARREFOUR EQUILIBRE SOLIDAIRE	150 530 534,51	18 977 423,55	169 507 958,06
CARREFOUR EVOLUTION	150 576 709,45		150 576 709,45
CARREFOUR MULTIGESTION	90 154 689,37	21 247 640,47	111 402 329,84
CARREFOUR PRUDENCE	35 842 997,02	20 661 118,09	56 504 115,11
Total	**676 697 044,40**	**72 483 152,11**	**749 180 196,51**

Rappel : 1,166 443 193 milliards € au 31/12/07

CFDT

- aux sommes versées au titre de la participation et du supplément de réserve spéciale de participation ;

- aux sommes versées au titre de l'intéressement, du supplément d'intéressement et de l'intéressement de projet.

Rappelons que ce forfait devra être versé par l'employeur pour toutes les sommes versées à partir du 1er janvier 2009.

Interépargne a mis à disposition un site dédié :

www.participation2008.fr

Résumé

Possibilité de percevoir immédiatement la participation; dans ce cas imposition sur le revenu

La participation versée et bloquée sur le plan d'épargne : option par défaut, dans ce cas exonération fiscale.

Possibilité de signer un avenant à un accord dérogatoire pour maintenir le blocage sur 5 ans sans possibilité aux salariés de décider seuls.

Revalorisation du SMIC

La loi du 3 décembre 2008 prévoit que, désormais, un groupe d'experts se prononcera chaque année sur l'évolution du SMIC ; le rapport qu'il établira à cette occasion sera adressé à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au Gouvernement et sera rendu public.

C'est après avoir pris connaissance de ce rapport, que la CNNC donnera un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du SMIC. Un décret (à paraître) déterminera, notamment, les conditions dans lesquelles seront désignés les experts visés ci-dessus, garantissant leur indépendance.

La loi modifie également le calendrier de la revalorisation annuelle du SMIC.

Celle-ci interviendra le 1er janvier (et non plus le 1er juillet), ce changement devant offrir une lisibilité accrue aux partenaires sociaux, dans les branches pour relever les grilles des minima conventionnels et dans les entreprises pour négocier des augmentations salariales.

Cette disposition entrera en vigueur au 1er janvier 2010.

La date d'effet de la fixation du SMIC pour l'année 2009 est donc maintenue au 1er juillet.

Auchan veut contraindre ses salariés à épargner.

La participation chez Auchan est un accord avec une formule plus avantageuse pour les employés. On dit accord dérogatoire. La participation est bloquée 5 ans.

En 2008, 95M€ ont été distribués au titre de la participation **dont 38M€ pour la partie dérogatoire.**

Avec le nouveau projet de loi, un accord collectif peut prévoir que tout ou partie de la part des sommes versées n'est négociable ou exigible qu'à l'expiration des 5 ans.

Pour Auchan tout le monde trouve son compte si on bloque la partie dérogatoire. Ce sera la contrepartie de l'entreprise.

En un mot, les sommes sont bloquées 5 ans, et Auchan continuera d'accorder une participation dérogatoire sinon il n y aura plus que le cadre légal soit une perte de 40 % de participation !

Pour la CFDT la participation fait partie de la politique salariale quoi qu'on en dise. On doit laisser les salariés choisir librement. Le fait de débloquer est souvent hélas un non choix du a des nécessités forte de survie économiques il suffit simplement de regarder qui a débloqué sur les Sarkozettes. (4900 salariés)

Evolution du taux de participation Auchan

2002 : 9,62% soit 104 millions€

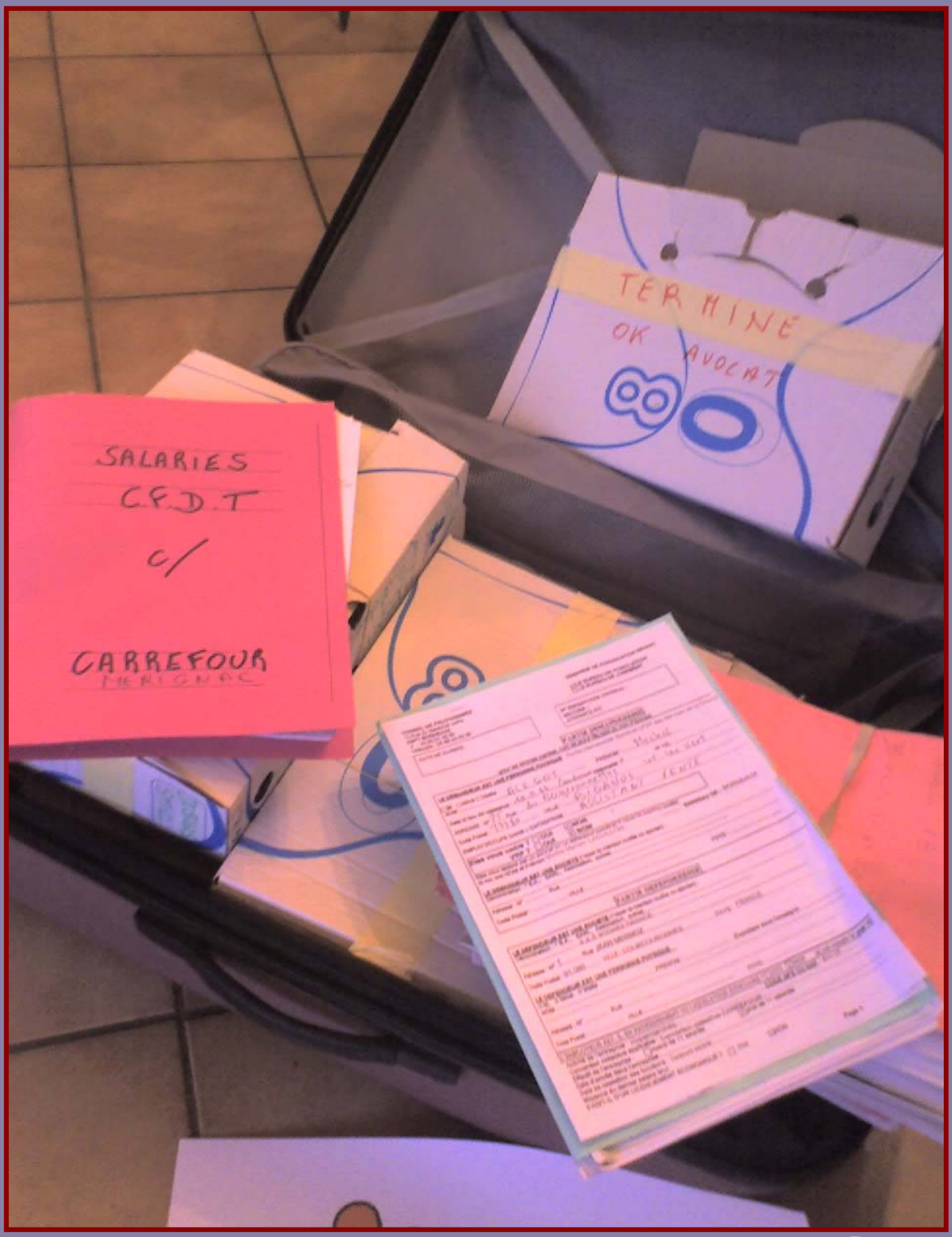
2003 : 11,08% soit 123 millions€

2004 : 11,81% soit 134 millions€

2005 : 10,87% soit 124 millions€

2006 : 9,73% soit 110 millions€ (soit 1,7 mois de salaire net)

2007 : 8,07% soit 95M€ (dont 38M€ dérogatoire)



L'Hyper !

Cfdt
SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL