

AIX en Provence Kasbarian Lydia
ALENCON Blaise Edith
AULNAY SOUS BOIS Kabbaj Elisabeth
BERCK Nyga Pascal
BOURGES Papet Gérard
CHARLEVILLE-M Vergeade Willy
CHERBOURG Diguët Christian
COTE DE NACRE Le Saulnier J. Luc
CRETEIL Galinou Renée
FOURMIE Dagneau Bruno
LA CIOTAT Fiorito Christiane
LA ROCHE SUR YVONNE Gautreau Geneviève
LAON Treffert Fatima
MONTESSON Marchand Françoise
MONTIGNY Hénot Josette
MONTREUIL Imine-Eddin Nadia
MOULINS Rickeboer Colette
NEVERS/MARZY Bourgoin Lydia
NICE TNL Dupret Patricia
PAIMPOL Jegou Philippe
QUIMPER Mayeur Patrick
SANNOIS Hervieux Joëlle
SARTROUVILLE Sangleboeuf Luc
SAV Carpiquet St Dizier Denis

SAV R SUD-OUES Dauga Jean-Jacques
ST BRICE Clémentia Emile
THIONVILLE Bardin Christianne
TRANS EN PROVENCE Bouteille Chantal
TROYES Bougaillat Daniel
UZES Chaix Bernadette
VILLEJUIF Vargas Antoinette
VITROLLES Natchoo Serge

Franchises Le délégué syndical

ENVOI S PAR INTERNET

AMIENS Marotte Bernadette
ANGERS gd Maine Levron Aline
ANGERS St Serge Duchesne Annie
ANGET Sansebastien Martin
ANTIBES Duval Jacques
BEAUCAIRE Guay Michel
BELLE EPINE Zirafi Serge
BONNEVEINE Acariès Joseph
BREST Celton Thierry
CHALONS/Champ Piquet Pascal
CHAMNORD Dereymez Michèle
CHARTRES Testault Marc
CHATEAU THIER Noailles Monique

CHATEAUXROUX Richard Eliane
CHOLET Crespel David
CONDE/ESCAULT Kolwalski Elisabeth
DRAGUIGNAN Maunier J. François
ETAMPES Parrain Claude
EVRY Carasco Roland
GRUCHET LE VAL Gratigny M. Claude
HEROUVILLE Pasquier Bruno
IVRY/SEINE Fiquet Betty
L'HAY LES ROSES Dias Kathy
LE MERLAN Bernabe Guy
LOMME Bara Madeleine
LORIENT Jourdan Pascal
LORMONT Planet Joël
LYON la part Dieu Goncalves Yvette
MARSEILLE gd lit Pellicio Elisabeth
MERIGNAC Jonas Joël
MEYLAN Bruno Alain
MONDEVILLE Tillaut Nadine
MT ST AIGNAN Pernel Catherine
NICE LINGSTIE Favré Serge
OLLIOULES Clenet Catherine
ORLEANS Lecland Dominique

ORMESSON Rodrigues Aurore
PARIS AUTEUIL Tourino Lola
PERPIGNAN Garcia Georges
QUETIGNY Gaiffe Pierre
REIMS Robitaille Eric
REIMS Cernay Viseux Francine
RENNES Alma Jules Yolande
RENNES Cesson Louis M. Christine
SARAN Vallee Isabelle
St BRIEUC Rio Yves
St HERBLAIN Vella Annie
St MALO Denis Josette
TORCY Bailloux Michel
TOULON Gd Var Dubas Marie-Noëlle
VALENCIENNES Clébasiewicz Nicole
WASQUEHAL TREDEZ Claude
FEDERATION Millat J. François
DRS CARREFOUR Delenne Jean-Luc

Ce fax est adressé à + de 50 sections par Internet, et vous ??

SOMMAIRE

Projet B.A.C.H.
Accord de méthode

Au mois de septembre les élus, puis les salariés ont pris connaissance du projet B.A.C.H.. Aucune informa-

tion n'avait filtré dans les magasins.

Les élus CFDT ont réagi rapidement. Dans tous les CCE où la CFDT est présente le même mode d'ordre: éviter les licenciements et ne pas laisser les salariés seuls face à cette restructuration et aux directeurs.

Deux positions possibles:

- s'opposer au projet de la direction, refuser tout changement, laisser les CCE être consultés, faire des déclarations et appeler à des mouvements.

- obliger la direction à négocier un accord d'accompagnement pour toutes les sociétés concernées puis ensuite, et seulement ensuite, mettre en place un plan social technique sans négliger l'action sur le terrain.

C'est cette deuxième direction que la CFDT a choisi.

La première réunion de négociation d'un accord de méthode a eu lieu les 12 novembre. Pour la CFDT étaient présents: **Serge Corfa** délégué syndical de groupe, **Francine Viseux** DSC Continent, **Jean-Louis Bienvenu** DSC Carrefour, **Michel Gay** DSC Continent 2001.

La CFDT a une position et des objectifs, vous les trouverez ci-après, mais qu'en est-il des autres organisations ?

Pour être mis en place un accord de méthode exige l'unanimité des organisations syndicales, aussi la CFDT a demandé dans quel esprit venait les autres organisations syndicales tant il est vrai que dans les différents CCE nous avons senti, pour le moins un léger "flottement". La réponse fut du même acabit !

A la question êtes vous favorable à un accord de méthode les syndicats répondirent évasivement seule la CFDT et

dans une moindre mesure FO furent claires. Ce qui n'a empêché personne de continuer les négociations !!.

Il est vrai que pour négociateur on ne peut se contenter d'aligner des déclarations.

La CFDT négociera avec la direction un accord de méthode pour accompagner socialement le projet B.A.C.H. (qu'en aucun cas nous ne cautionnons) Dans un an en fonction des avancées obtenues (ou de l'évolution du dossier, on a vu dans les projets précédents des revirements) nous envisagerons la mise en place d'un plan social (en clair des licenciements volontaires négociés).

Ne nous faisons pas d'illusion la ré allocation des ressources (lire suppression des postes) comme le dit si bien la direction va être difficile.

Quand depuis 10-20-30 ans vous travaillez à la comptabilité, que vous veniez à l'origine des caisses ou de ce métier, vous n'avez pas envie de retourner ou d'aller en surface de vente.

Il n'y a plus dans l'établissement de postes similaires. Aucun poste où on ne fait pas nocturne, où on ne travaille pas le samedi, aucun poste où l'on fait un travail administratif. **Se sera dur pour les salariés.**

Aussi les militants CFDT dans les magasins devront faire le maximum dans l'intérêt de ces salariés et évitez ce que nous avons vu lors de la dernière réunion un affrontement entre ceux qui sont sur les surfaces de vente et ceux qui sont dans les emplois administratifs.

Les élus des magasins sont au première loge pour conseiller et négocier sur le terrain dès que l'accord de méthode aura fixé le cadre. Si ça se passe mal ils sauront réagir.

Comptabilité : Projet B.A.C.H.

356 postes menacés.

Négocions un accord de méthode pour accompagner socialement cette restructuration

Négocier et maîtriser les restructurations

Alors que le gouvernement gèle des dispositions de la loi de modernisation sociale qui s'annonçait comme une réponse législative (non négocié avec les syndicats) aux annonces brutales de réductions d'effectifs - Michelin, Marks & Spencer, Danone et autres, **Carrefour** annonce une restructuration des services comptabilité (projet B.A.C.H.) avant celle à venir des services financiers (projet bancassurance).

Lois et Consultation insuffisantes

La législation française sur les licenciements collectifs et les restructurations ne répond pas aux inquiétudes des salariés.

En France ce n'est pas avec les syndicats que l'on prépare un plan social mais avec le comité d'entreprise lequel n'est que **consultatif**. Faute d'accord entre partenaires sociaux on accumule une série de textes et de procédures (Livre IV, livre III, expertises etc...) Bref tout sauf un accord.

Résultat les procédures sont longues et inefficaces pour la protection des travailleurs car les réductions d'effectifs, les restructurations finissent toujours pas se faire mais dans des conditions souvent les pires qui soient.

Pour la CFDT il faut sortir des mouvements de personnel, décidés unilatéralement par l'employeur, pour une véritable négociation avec les représentants des salariés.

Unième restructuration

La CFDT reconnaît qu'une entreprise doit bouger sous peine de ne plus répondre aux attentes de sa clientèle. Les restructurations, souvent nécessaires, pérennisent l'entreprise.

Mais les entreprises se sont avant tout des hommes et des femmes qui les font fonctionner. Les restructurations doivent prendre en compte leurs souhaits et se préparer en aval.

Chez Carrefour hypermarchés, comme chez Continent le projet B.A.C.H. n'est pas la première réorganisation de l'entreprise nous avons connu les restructurations des SAV, des Services Autos Carrefour, des services administratifs (suppression des secrétaires), de la réception, de Thalès (225 postes supprimés) sans parler du plan social comptabilité chez Continent ou au siège suite à la fusion.

Toutes ces réorganisation se sont faites en dehors des syndicats. Les CCE

ont été consultés, les plans sociaux de licenciements appliqués et les salariés ont du souvent se débrouiller seul ou avec leurs délégués face à la direction locale.

Constats CFDT

Quelle garantie fasse à un directeur qui doit finir de digérer les restructurations précédentes (dont Thalès), qui n'a pas de nouveaux postes à proposer et dont le chiffre d'affaire progresse insuffisamment ?

Comment éviter que pernicieusement certains directeurs espèrent que la salariée va craquer et demander son départ.

Que propose t-on aux salariés concernés ?

Quel est le choix pour une employée qui depuis 20 ans fait un travail administratif, avec des horaires stables qui, du jour au lendemain, sans aucune préparation, ni formation se voit muter sans avenir ?



L'exemple que nous ne voulons plus.

L'exemple de cette secrétaire n'est pas exceptionnel.

Employée comme secrétaire au **Bazar** à la disparition de son poste elle est muté à la **comptabilité** puis quelques temps plus tard, projet Thalès oblige, on la mute à la **réception**, où de nouveau rejoint par les restructurations elle se voit muter au **textile**. Là elle fera une dépression.

Cette salariée n'a perdu ni son emploi, ni sa rémunération mais la stabilité d'un poste où les horaires et les conditions de travail étaient impossible à retrouver dans l'entreprise. Elle ne pouvait sereinement envisagé ce changement important après 25 ans de vie consacrée à l'administratif.

Son directeur lui souhaitait son départ, . Il est plus simple de donner quelques milliers d'euros pour un licenciement économique que de réinsérer un salarié souvent ancien.

Les restructurations concernent tous les salariés de l'entreprise.

La rapidité de la décision

Les effectifs des services comptabilités et administratifs sont, depuis 2000, en diminution. A terme on se demande s'ils ne vont pas tous disparaître... et **pour autant aucune gestion prévisionnelle des emplois n'est mise en place et négociée.**

La CFDT demande depuis plusieurs années un tel plan et des mesures d'accompagnement pour toute restructuration.

Aujourd'hui les CCE sont informés alors que les décisions sont déjà prises (Pour Thalès les CCE ont été informés seulement 9 jours avant la mise en place).

Ce n'est pas sérieux, les salariés ne sont pas des meubles que l'on déplace à volonté, sans préavis.

Prendre position

Lors des réunions d'information et de consultation des CCE sur le projet B.A.C.H. les élus CFDT ont pris position.

Le projet B.A.C.H. n'est pas négociable mais l'avenir des salariés doit l'être.

Pour la CFDT un véritable plan d'accompagnement doit être mis en place et négocié, avec les organisations syndicales, en aval des restructurations.

Il doit permettre aux salariés concernés de poursuivre leurs activités au sein de l'entreprise dans

de bonnes conditions ou de la quitter avec des garanties financières et sociales.

La CFDT propose de mettre en place un accord de méthode puis d'envisager 1 an plus tard un plan social technique pour les salariés qui souhaitent volontairement quitter l'entreprise.



Un accord de méthode

Un accord de méthode, a pour but de définir clairement les règles du jeu entre partenaires sociaux en amont des négociations.

Il établit - en dehors du code du travail - les méthodes à mettre en oeuvre, les moyens supplémentaires qui seront accordés aux représentants syndicaux, les informations nécessaires et fixe le calendrier.

L'accord de méthode n'empêche pas l'entreprise d'envisager un plan social.

Lors de la fusion Carrefour a négocié un accord de méthode au niveau du groupe France.

Carrefour hypermarché a accepté de négocier ce type d'accord et la première réunion a eu lieu le 12 novembre 2002.

Pour être mis en place un accord de méthode exige l'unanimité des organisations syndicales. Nous ne connaissons pas la position claire de nos collègues.

Pour sa part la CFDT négociera et prendra ses responsabilités.

Nous ne ne pas laisserons nos collègues seuls face à cette restructuration et aux directeurs.

Ce que dit la CFDT dans les CCE



Les élus CFDT tiennent à exprimer leur inquiétude sur les conséquences sociales du

projet B.A.C.H..

Ils n'ont pas souhaité, ni était consulté sur ce projet.

Les employés du service comptabilité et Pict des hypermarchés ont déjà largement été sollicités par le passé, lors des différentes mutations technologiques de leur service. Certains d'entre eux sont d'ailleurs déjà issus d'autre réorganisation (secrétaires de secteur notamment).

Aujourd'hui, nous sommes en droit de nous demander vers quels métiers ces personnes vont être réaffectées, en sachant que nous aurons à gérer la même situation pour les salariés des stands financiers quand sera mis en place le projet Bancassurance.

Nous avons demandé lors de ces CCE la nomination d'un expert pour vérifier la validité de ce projet et la mise en place d'un plan d'accompagnement social.

Le recours à l'expert nous a été refusé et nous le regrettons.

L'avenir des salariés concernés devra être examiné au sein d'un accord de méthode "hypermarchés" regroupant les différents sociétés de ce format.

Paroles de DRH (LSA du 26/10/ 2000) lors de la fusion

«Pourquoi mettre en oeuvre un plan social pour opérer notre fusion avec Promodés alors que nous sommes créateurs de postes et d'emploi? C'est contre-productif !» **Jean-Marc Carrié**, directeur des relations institutionnelles de Carrefour.

«Notre accord prévoit qu'au bout de huit mois de travail individuel avec les salariés concernés par une délocalisation et deux offres de reclassement refusées, ceux-ci réintègrent un plan social technique» **Dominique Brard**, DRH France de Carrefour.



B.A.C.H.

La Boucle Administrative et Comptable Hypermarchés

Lors des comités centraux d'entreprise, de septembre et d'octobre la direction a présenté son projet de réorganisation administratif.

Le projet, dénommé B.A.C.H. (Boucle Administrative et Comptable Hypermarchés), devrait avoir pour conséquence la suppression d'un certain nombre de postes dans les services concernés des différents établissements.

Le but de ce projet est d'arriver à un temps moyen de traitement administratif des approvisionnements de 10 mn.

Rappel: La mise en place de Thalès en 2000 devait entraîner la diminution de 225 postes en trois mois.

Optimisation de la productivité administratives :

- faciliter les traitements des tâches
- simplifier, optimiser, fiabiliser les flux administratifs

Liste des tâches qui ne seront plus effectuées par les salariés demain :

- Edition des pro forma
- Récupération de la liasse réception
- Classement journalier des factures
- Rapprochement des pro forma et des factures
- Validation des pro forma (contrôle des prix)
- Mise à jour par le PICT des prix d'achat
- Contrôle et émargement des factures
- Traitement des pré-avoirs
- Edition de fin de mois des FNP/ANP

9 magasins pilotes (représentant les différents formats : grand, petit, moyen, ancien, nouveau) vont tester cette réorientation La CFDT est présente dans 4 magasins..

Magasins	Section	Magasins	Section
Lievin		Villeurbanne	
Reims Tinguieux	CFDT	St Pierre des Corps	
Chateau Thierry	CFDT	Draguignan	CFDT
La Ville du Bois		Saint Briec	CFDT
Dijon			

La direction, envisage de mettre en œuvre le projet dès janvier 2003 .

Elle propose de procéder à la « ré allocation » des salariés concernés vers des "métiers nouveaux" (abandon des tâches qui n'ont plus de valeur ajoutée au profit d'activités participant à l'amélioration des parts de marché).

Sur le périmètre hypermarchés **356 postes** «équivalent temps plein» **concernant la comptabilité des achats seraient supprimés.**

C'est environ l'équivalent de 2 emplois à temps complet supprimés par magasin.

Sociétés concernées	Effectifs concernés	Postes concernés	Postes ré-alloué
Carrefour Hypermarchés France	816	295,6	192,2
Continent		116	76
Continent 2001	122	45,8	26
Sogara			28,7
Carcoop	La CFDT demande magasins par magasin le nombre de salariés concernés.		
GML			
Sne			
Autres			
TOTAL			356



Trois années importantes

1999 Fusion Promodès Carrefour

Deux organisations ,

Promodès avec une gestion administrative centralisée et une gestion commerciale en masse de marge .Les fonctions comptables sont centralisées au CCN

Carrefour avec une gestion unitaire , des contrôles en magasin et une comptabilité achats marchandises qui reste contrôlée dans chaque site

2001 Gestion unitaire , comptabilité centralisée

Mise en place d'Anabel dans les nouveaux Carrefour avec le maintien du principe du contrôle achats centralisé . Abandon du système fin 2001 , car la garantie que la gestion est égale à la comptabilité n 'est pas apportée .

2002 le projet B.A.C.H.

Un accord de méthode

Pour éviter les départs en proposant un reclassement adapté aux aspirations du salarié

Un accord de méthode pour:

+ Affirmer une éthique du reclassement aux directeurs et cadres concernés.

+ Privilégier la mise en œuvre de dispositions d'accompagnement social destinées à assurer aux salariés concernés un reclassement dans les meilleures conditions et d'éviter ainsi toute rupture du contrat de travail.

+ Eviter tout départ de salariés de l'entreprise qui pourrait être lié à la mise en œuvre du projet.

+ Pendant la durée d'application des dispositions du présent accord, il ne sera procédé à aucun licenciement pour motif économique lié à la mise en œuvre du projet B.A.C.H..

+ Mettre en œuvre des mesures concertées et adaptées aux problèmes qui peuvent se poser par la réalisation du projet B.A.C.H..

- des mesures d'accompagnement social,

- des procédures de suivi et d'information et de concertation des représentants du personnel.

Objectifs :

Avant tout éviter les départs en proposant un reclassement adapté au désir exprimé par les salariés.

- une règle commune pour tous les magasins,

- un état des lieux toutes sociétés confondues,

- analyse par magasin des tâches effectuées et des conséquences sociales liées au projet,

- aucun licenciement pour motif économique pendant la durée de l'accord (12 mois),

- information des CCE et des CE sur un bilan d'avancement de l'accord de méthode,

- information personnalisées aux salariés et aux salariés absents (congés parental sabbatique etc)

- création d'une commission de suivi pour toutes les sociétés hypermarchés,

- entretien entre le salarié concerné, son supérieur hiérarchique et la direction sur les solutions de reclassement,

- assistance des représentants du personnel lors des entretiens de reclassement,

- une offre précise et écrite remise aux employés

- emploi proposé se rapprochant le plus possible de des aspirations du salarié et de ces compétences professionnelles,

- les temps partiels se verront proposer des emplois à temps complet s'ils acceptent d'autres poste,

- un temps de réflexion après les propositions faites

- réponse motivée écrite des refus opposés au salarié,

- des mesures de formation et d'adaptation avant et pendant la prise de poste

- priorité si des postes se libèrent (même après une affectation si cela ne convient pas à la personne) particulièrement pour un poste administratif,

- Maintien du salaire, voir adjonction d'un complément dans la prime compensatrice

- un bilan de compétence à la charge de l'employeur (confidentialité du bilan qui reste la propriété du salarié),

- utilisation et diffusion de la bourse de l'emploi

- reclassement dans un autre établissement ou dans une autre société du groupe avec mesure d'accompagnement (frais de déménagement pris en charge , prime de rideau ...)

- Preretraite progressive ou le temps partiel choisis possibles.

- cas des personnes inaptes physiquement, congé parental ou maternité ou ne souhaitant pas intégrer un poste ne correspondant pas à leur plan de carrière prévu.

- prise en compte de projet personnel et aide à ces projets,

- mise en place d'un plan social technique à l'issue de l'accord de méthode (durée 12 mois). Celui-ci comportera des aides au reclassement extérieur et au départ.

**Les élus CFDT tiennent à votre disposition
tous les documents concernant le projet
B.A.C.H..**