



AIX en Provence Kasbarian Lydia
ALENCON Blaise Edith
AULNAY SOUS BOIS Kabbaj Elisabeth
BERCK Nyga Pascal
CHARLEVILLE-MEUSE Vergeade Willy
CHATEAUX Richard Eliane
CRETEIL Galinou Renée
LA CIOTAT Fiorito Christiane
LA ROCHE SUR YON Gautreau Geneviève
LAON Treffert Fatima
MONTIGNY Hénot Josette
MONTREUIL Amine-Eddin Nadia
MOULINS Rickeboer Colette
NICE TNL Dupret Patricia
PAIMPOL Jegou Philippe
QUIMPER Meyeur Patrick
SANNOIS Hervieux Joëlle
SARTROUVILLE Sangleboeuf Luc
SAV CARPIQUET St Dizier Denis
SAV SUD-OUESTS Dauga Jean-Jacques
ST BRICE Clémentia Emile
THIONVILLE Bardin Christiane
TRANS EN PROVENCE Bouteille Chantal
TROYES Bougault Daniel

UZES Chaix Bernadette
VILLEJUIF Vargas Antoinette
VITROLLES Natchoo Serge

Franchises Le délégué syndical

ENVOIS PAR INTERNET

AMIENS Marotte Bernadette
ANGERS gd Maine Vincent Stéphanie
ANGERS St Serge Duchesne Annie
ANGET Sansebastien Martin
ANTIBES Duval Jacques
BEAUCAIRE Guay Michel
BELLE EPINE Zirafi Serge
BONNEVEINE Acariès Joseph
BOURGES Goncalves Cendrine
BREST Celton Thierry
CHALONS/Champ Piquet Pascal
CHAMNORD Dereymez Michèle
CHARTRES Testault Marc
CHATEAU THIER Noailles Monique
CHERBOURG Diguët Christian
CHOLET Crespel David
CONDE/ESCAULT Kolwalski Elisabeth
COTE DE NACRE Le Saulnier J. Luc
DRAGUIGNAN Maunier J. François

ETAMPES Parrain Claude
EVRY Carasco Roland
FOURMIE Dagneau Bruno
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
MONTESSON Marchand Françoise
NEVERS/MARZY Estorge Michel
MT ST AIGNAN Pernel Catherine
NICE LINGOSTIE Favret Serge
OLLIOULES Clenet Catherine
ORLEANS Lecland Dominique
ORMESSON Rodrigues Aurore
PARIS AUTEUIL Tourino Lola

PERPIGNAN Garcia Georges
QUETIGNY Della scuitza Paolo
REIMS Robitaillie 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 Chlebasiwicz Nicole
WASQUEHAL Bonvoisin Albert
FEDERATION Millat J. François
DRS CARREFOUR Delenne Jean-Luc

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

SOMMAIRE

- Actualités sociales
- Encadrement
- Incivilités et violence

Insécurité

A l'approche de Noël face aux menaces terroristes mais aussi face à l'affluence

attendue il convient de rappeler que la CFDT demande des mesures spécifiques pour la sécurité du personnel.

Vous trouverez ci après le tract que nous avons édité en début d'année mais que nous n'avons pas diffusé vu le climat sécuritaire des élections présidentielles.

Extrait paru dans la presse le vendredi 6 décembre

La Fédération de la grande distribution a demandé à ses adhérents de prendre des mesures "discrètes pour ne pas alarmer", les chalands, comme par exemple des vigiles en civil ou des systèmes de caméras.

"La conjonction d'une situation internationale et des déplacements importants de population nécessite que le gouvernement prenne toutes les mesures de vigilance et de prévention pour assurer la sécurité de nos concitoyens", souligne un communiqué du ministère. Le plan "Vigipirate renforcé" mobilise la police, la gendarmerie et l'armée.

En Belgique -, la chaîne de distribution Carrefour a renforcé le dispositif durant les fêtes. "Une vigilance accrue est demandée à l'ensemble des collaborateurs et le gardiennage, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur des magasins, est renforcé", a dit son porte-parole.

Aux Pays-Bas, seuls les magasins Ikea où deux bombes ont été découvertes mardi soir, ont bénéficié d'une sécurité renforcée. "Les frappes (des combattants) islamistes vont se poursuivre si Dieu le veut, et que le monde entier sache bien que la guerre des croisés contre l'islam et les musulmans est vouée à l'échec et ne réussira jamais comme le souhaitent les juifs et les croisés", avait indiqué lundi un message attribué à al Qaïda.



François Chérèque (CFDT) dénonce les "discours simplistes" de certains syndicats

Le secrétaire général de la CFDT François Chérèque dénonce dans une interview au Journal du Dimanche les "discours simplistes et électoralistes" de certaines organisations syndicales. Il est "temps", souligne-t-il notamment, d'ouvrir le débat sur les retraites.

"Certains syndicats font croire aux salariés qu'on ne peut rien changer sur les retraites ou qu'on peut régler le problème des licenciements avec une loi", lance M. Chérèque. "Chez EDF, FO ne veut même pas venir autour de la table des négociations sur les retraites".

Et d'appeler "les salariés à voter pour un syndicalisme qui a le courage de regarder les problèmes en face pour leur apporter de vraies solutions. Entre la réforme et l'immobilisme, il faut choisir".

Pour le secrétaire général de la CFDT, (865.000 adhérents) "il est temps" d'ouvrir le débat sur les retraites et "il faut d'abord fixer les objectifs sur le montant des pensions".

"Si nous avons des points de convergence avec d'autres syndicats, notamment sur le droit de partir à la retraite dès 40 ans de cotisations, même avant 60 ans, nous arriverons plus forts à la négociation", souligne François Chérèque.

Tout le droit français et la jurisprudence en ligne gratuitement: www.legifrance.gouv.fr

Avec ce service, les internautes ont accès à l'intégralité des codes, lois et règlement avec leurs dernières actualisations, aux conventions collectives, aux traités internationaux, au droit communautaire, ainsi qu'à tous les textes de loi en discussion devant le Parlement.



ENCADREMENT

Réunion paritaire encadrement Vendredi 13 décembre 2002

Quel avenir pour l'encadrement ?

Paritaire restreinte encadrement.

Le vendredi 13 mai la direction convie les organisations syndicales à une réunion paritaire encadrement.

L'ordre du jour de cette réunion portera sur :

- + La présentation de la situation sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes,
- + Le suivi de l'organisation du travail, amplitudes et charges de travail,
- + Le point sur le recrutement et l'emploi du personnel d'encadrement,
- + La présentation par les Organisations syndicales de leurs remarques, suggestions et réclamations.

La CFDT sera présente avec une délégation composée de deux cadres et d'un agent de maîtrise venant des 3 sociétés hypermarchés: Carrefour, Continent, Continent 2001.

Etat des lieux (Au 31 décembre 2001)

Cadres			Maîtrise			Total
Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
5484	1749	7233	85	111	196	7429
75,8%	24,2%	100,0%	43,4%	56,6%	100,0%	



22 cadres occupent un poste à temps partiel

Une baisse conséquente d'effectif

L'effectif agent de maîtrise a baissé de 2000 à 2001 de 1239 personnes. L'effectif cadre a augmenté de 2000 à 2001 de 115 personnes. **Déficit 1124 personnes**

A signaler qu'entre décembre 2000 et août 2002 1440 poste de niveau IV (catégorie employé) ont été créés.

60% des cadres ont moins de 10 ans d'ancienneté.

3350 cadres sont partis en 2001 et 609 ont été licenciés, 2189 sont partis suite à une mutation. 1896 ont été embauchés en 2001.

Nous vous conseillons la lecture du numéro 14 "Le Monde initiatives" avec une enquête de 6 pages sur les cadres.

28 femmes et 1 homme ont pris un congé parental

94 hommes et 8 femmes sont dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Suite aux accords de RTT il est payé en moyenne 7,1 jours et mis 6,85 jours dans le compte épargne de temps .



La CFDT et les cadres

La fédération CFDT cadres est la première organisation en France dans l'encadrement (30,3% dans le secteur privé, 27% dans le secteur publique)

Chez Carrefour avec l'arrivée de Promodès la CFDT multiplie ses élus dans l'encadrement,. Ainsi un poste réservé au cadre a été dévolu à la CFDT au CCE de Continent. La CFDT comme toutes les autres organisations syndicales chez Carrefour reste

Les revendications CFDT de mars 2002

Mise en place d'un contrôle réel du temps de travail de l'encadrement non dirigeant. Limitation du travail de nuit, des dimanches et jours fériés. clarification du temps de travail particulièrement pour les 3 jours fériés, respect des accords particulièrement pour les jours de congés et de repos,

Passage de tous les agents de maîtrise volontaires au statut cadre sans clause de mobilité.

Augmentation des salaires des cadres en deux parties une partie collective (paritaire) et une partie individualisée, diffusion des grilles de salaire minimum par niveau.

Meilleure application de l'accord épargne temps,

Clarification et négociation des modalités des primes encadrement,

Révision des classifications, les fonctions transversales étant abandonnées,

Accompagnement des cadres féminins dans leur évolution professionnelle,

Restriction des clauses de mobilité pour tous.

peu présente dans l'encadrement.

Pourtant les cadres considèrent (qu'ils soient syndiqués ou non), *que la CFDT peut être un lieu d'échanges et de propositions* *.

Pour leur apporter un plus la CFDT Carrefour a mis en place une cellule cadres pour créer un lieu de propositions spécifiques à cette catégorie de salariés.

Une paritaire pourquoi faire ?

"Un turn-over important, des conditions de travail difficiles, des horaires sans limites, une mobilité abusive" tels étaient les titre d'un tract que la CFDT diffusait en 1997.

Nous écrivions aussi *"Carrefour ne souhaite pas négocier avec les syndicats le statut de l'encadrement"*.

Quels changements en 5 ans ?

La réunion paritaire spécifique à l'encadrement existe depuis plusieurs années et force de constater qu'elle ne sert à rien. La direction présente une série de tableau, écoute poliment nos demandes et on se quitte.

Depuis plusieurs années le statut n'a pas évolué, les classifications sont modifiées sans aucune concertation (rappelez-vous les fonctions transversales quel gâchis !)

Les primes, la classification, les salaires des cadres échappent à toute discussion collective.

Cadres, si nous parlions salaires

Aujourd'hui des managers ne bénéficient même pas des augmentations de salaire négociées pour les employés. Alors que théoriquement les salaires des cadres est individualisé il existe une grille de salaire "fantôme" non négociée.

Un tiers des cadres interrogés*, souhaitent une reconnaissance de leur performance par une rémunération individuelle et négociée de gré à gré. Les second veulent des règles négociées avec les organisations.

Pourquoi ne pas combiner ces deux systèmes afin d'apporter des garanties à tous.

Cadres, si nous parlions charge de travail

Visiblement, être cadre aujourd'hui n'est pas une sinécure. Un malaise, fait d'insatisfactions et d'inquiétudes, semble grandir au sein de cette population, traditionnellement

« privilégiée ».

Alors, les cadres auraient-ils le blues ?

La situation est plus complexe. « L'enquête* conforte

le fait que cette population s'investit fortement dans son travail, mais qu'elle souffre d'une reconnaissance insuffisante au regard de la contribution fournie », commente François Fayol, secrétaire général de la CFDT Cadres.

Le problème n'est donc pas tant celui de la réduction du temps de travail hebdomadaire (35% des cadres interrogés travaillent entre 40 et 44 heures par semaine et 21% entre 45 et 49 heures), dès lors qu'ils bénéficient d'une RTT sous forme de forfait, **mais celui de la reconnaissance du temps et de l'énergie investie. 61% déclarent d'ailleurs qu'une surcharge de travail est acceptable si elle ne devient pas permanente.**

Chez Carrefour la surcharge de travail des cadres est permanente. 49 heures ont fait plus ! mieux en décembre ils travailleront le dimanche.

* Enquête Travail en Questions (TEQ) menée par la CFDT Cadres auprès de 6500 salariés, entre février et juin 2002.

Pour la CFDT le cadre est une catégorie sociale à part mais un salarié comme les autres.

Ses intérêts doivent être défendus

Organigramme encadrement

Les agents de maîtrise sont au niveau V - Les cadres sont du niveau VI au niveau IX

MISSION COMMUNE

Chaque membre de l'encadrement a la mission de créer un environnement constructif pour les équipes afin de favoriser le professionnalisme et l'initiative dans l'exercice des métiers au service des clients dans le respect des objectifs économiques qui lui ont été définis. Son comportement doit être exemplaire.

Niveau 9	Directeur du magasin
Niveau 8	Responsable secteur alimentaire
Niveau 8	Responsable secteur non alimentaire
Niveau 8	Responsable service caisse
Niveau 8	Responsable boucle complète
Niveau 8	Responsable contrôle de gestion
Niveau 8	Responsable ressources humaines
Niveau 7	Manager métier
Niveau 7	Manager de service caisse
Niveau 7	Manager système informatique
Niveau 7	Manager de service comptabilité
Niveau 7	Manager paie
Niveau 7	Manager de service financier
Niveau 7	Manager du service client
Niveau 7	Manager du service technique
Niveau 7	Manager du service réception
Niveau 7	Manager du service décoration
Niveau 7	Manager du service sécurité
Niveau 6	Stagiaire Manager métier
Niveau 6	Stagiaire Manager de service
Niveau 5	Secrétaire de direction



Incivilités et violence au travail

Réflexion sur une politique de prévention

10 sections Cfdt se penchent sur les problèmes rencontrés dans les magasins et proposent des pistes pour lutter contre la violence au travail.

Avec le concours des militants de:

Torcy, Chartres, Angers, Chateau-Thierry, Reims, Saran,
L'haie les Roses, Ivry, Marseille, St Herblain,

Préambule

Des incivilités aux hold-up, les magasins sont une cible de plus en plus exposée et le phénomène s'étend à des zones jusqu'à présent relativement épargnées. La recrudescence des agressions induit un renforcement des mesures de sécurité pour prévenir, pour accompagner.

La distribution et ses salariés doivent être associées aux contrats locaux de sécurité (CLS), ces dispositifs permettant à tous les acteurs locaux d'oeuvrer de concert en faveur de la sécurité.

Avertissement

La délinquance est essentiellement due à des causes socioéconomiques et elle ne peut reculer que par l'engagement des citoyens et de l'état.

"L'entreprise citoyenne" doit continuer à investir sur le terrain et apporter son aide aux associations qui luttent pour améliorer le social et luttent contre le chômage.

Le développement des dispositifs de sécurité ne doit pas se faire aux dépens des libertés individuelles des salariés...

La tendance du marché étant de remplacer les agents de surveillance par l'électronique. Une fois qu'un dispositif de vidéosurveillance est installé, sa finalité peut être facilement détournée. A mesure que se développe la sophistication du matériel, il devient de plus en plus difficile de vérifier si les usages variés de cette nouvelle technologie restent en adéquation avec les objectifs sécuritaires définis par la loi.

Une étude réalisée par la revue "En toute sécurité" indique ainsi que la «surveillance des salariés» contre «le vol interne, l'absentéisme» ou pour contrôler «la qualité du travail» fourni est l'une des principales motivations d'achat évoquées par les clients qui s'équipent d'un système de vidéosurveillance, après la protection des biens.

Réflexions magasin

Dans les grandes agglomérations on trouve de plus en

plus de bandes de jeunes en mal de démonstration. Les galeries commerciales sont devenues des terrains de jeu. Le territoire idéal pour montrer sa "supériorité"

Devant cette délinquance et la carence de l'état, **sans exclure toutes les méthodes de prévention et d'actions sociales dans les cités**, l'entreprise doit investir en matériel mais surtout en homme.

Si on peut prévoir un chiffre d'affaire sur un historique on ne peut pas pratiquer de la sorte pour la délinquance, elle frappe au hasard.

Dans nos magasins trop souvent on entend "il y a moins de vol et d'agression les frais de personnel à la sécurité deviennent trop élevés alors restriction" et le résultat ne se fait pas attendre : remonter en flèche de la délinquance

Val d'Europe est un exemple concret, le centre commercial est sur-surveillé la délinquance ne rentre pas elle reste dehors pour se rabattre sur des sites plus vulnérables en autre Torcy.

Cette méthode ne résout pas le problème à court terme elle le déplace mais si aujourd'hui l'ensemble des zones de délinquance pratique de la même manière la délinquance se verra privée de terrain de jeu.

Si face à cette délinquance les hommes sont nécessaires il faut surtout ne pas oublier de les former et de leur donner des moyens.

Tout ceci est la face visible du problème, il faut surtout pas oublier la face cachée car après une agression les conséquences sont lourdes derrière pour les victimes

Une personne victime d'agression ne doit pas être laissée seule. Si la société n'est plus en capacité de la protéger qu'au moins elle soit en capacité de l'accompagner psychologiquement au lendemain de cette épreuve.

Tous concernés

Une prise de conscience générale de l'importance du thème de la sécurité est urgente. Il reste encore un certain nombre de responsables non sensibilisés aux problèmes de sécurité. Une formation est indispensable

également à leurs niveaux

La création d'un guide pratique précisant les mesures à prendre, la conduite à tenir est un des éléments de cette prise de conscience.

Carrefour est-il en capacité de mettre en place des mesures pour lutter contre l'insécurité afin de sécuriser les salariés et ses clients sans pour autant se substituer à l'état. Certains Carrefour ne sont toujours pas au norme de sécurité concernant les prélèvements de fonds.

Définition de l'insécurité

Tout incident dans lequel une personne est insultée, menacée ou agressée physiquement dans des circonstances liées à l'exercice de sa profession (ex : gifle, magnétoscope sur le pied, article dans la figure, coup de canne, crachat, argent dans la figure connasse, caissière de merde, enc..., pouffiac etc)

Trois grands types de délinquance qu'il faut prendre de manière différentes

- l'incivilité - la délinquance des jeunes - les braqueurs et les cambrioleurs

Identifier les conséquence de l'insécurité

- Absentéisme - Turn over - Baisse de motivation - Impacts sur la qualité de l'accueil et du service (attente) - Baisse de fréquentation du magasin - Dégradation de l'image de marque - Difficultés de recrutement

Le site

Identifier les magasins à risque, définir des degrés, les services ou secteur à risque (SAV,caisse, accueil avec billetterie.), les heures d'insécurité (fermeture des magasin plus tôt).

Rapprocher le parking du personnel notamment pour le personnel en nocturne.

Sécuriser mieux les parking y compris ceux du personnel ou la dégradation ou le vol de véhicule contribue à instaurer un climat d'insécurité.

Gestion de la sécurité par l'entreprise

Hommes

Les employés et l'encadrement ne sont pas des agents de sécurité, à chacun son métier. Le personnel doit être formé et mise en situation pour gérer le litige selon le degré et également le stress que cela peut engendrer.

Pour la CFDT un personnel de sécurité intégré est le garant de la mise en place d'une véritable politique de sécurité.

Une politique d'emploi doit permettre les embauches

nécessaires particulièrement dans les sites à hauts risques.

La mission des agents de sécurité doit être précisée protection des biens et des personnes. Les agents ne sont pas là pour se battre mais pour éviter les bagarres après c'est l'affaire de la police et de la justice.

Procédures,

Définir les procédures avec les représentants du personnel, les respecter et les appliquer.

Matériel.

Matériel attention au dérive, du matériel pour faire quoi et quelle utilisation.

Vidéo surveillance et badgag ne doivent servir qu'en prévention et non pas en répression contre le personnel.

Formation

Mise en place d'une formation à l'embauche pour tout salarié confronté à un risque d'agression. (Agent de sécurité, Caissière, Stand...). Le personnel doit être formé seulement pour contrôler, gérer les éventuels agresseurs

Les agents de sécurité doivent être formé aussi bien sur le comportemental que sur la psychologie : comment désamorcer une tension, Conduite à tenir en cas de crise ...

Prévoir pour l'encadrement dans les formation une approche global de la prévention sur la sécurité dans leur mode de management.

Avant l'agression

Dès le début d'une altercation ne pas attendre, faire intervenir la personne habilité à régler le problème.

En cas de litige commercial le manager métier doit intervenir rapidement pour ne pas échauder le client.

Ne pas laisser pénétrer les personnes en état d'ivresse et ne pas vendre de l'alcool aux mineurs.

Entre 21 h et 22 h les risques se multiplient la fermeture doit être envisagée ou le renforcement des moyens de sécurité maître chien sur le parking. Eclairage suffisant.

Sécuriser le déplacement du personnel avec liquidé : de la caisse en caisse centrale au stand financier manipulation de liquidités sans protection.Du Bad au stand ou bien directement au client qui fait un retrait d'argent les structure ne sont pas adaptées.

Des caméras sur le parking personnel pour la sécurité des personnes et des véhicules .

Adjoindre un agent de sécurité aux caissières se rendant aux pompes à essence.

Le port du badge ne doit pas comporter l'identité du salarié.

Les mesures suite à une agression

Prise en compte des clients, notamment quand il y a un jeune public.

Suivi psychologique obligatoire pour tout salarié victime d'agression.

Cellule psychologique pour tout salarié témoin et présent lors d'agression.

Le personnel ayant subi une agression à besoin d'un soutien psychologique mais pas seulement il a besoin également de savoir qu'il n'est pas seul, qu'il est soutenu: aussi bien vers qui se diriger qu'administrativement.

Souvent les victimes se sentent non pas victimes mais coupable - Coupable de ne pas avoir fait ce qu'il fallait.

Le fait qu'il soit immédiatement entendu par la police pendant plusieurs heures n'arrange rien. Ces personnes n'ayant jamais eu affaire à ce genre d'administration.

Un suivi et un accompagnement du personnel : du personnel agressé, du personnel du magasin ou du service selon la gravité.

L'entreprise doit reconnaître la situation et dialoguer. Et non pas dire cela ne vous regarde pas, je m'en occupe.

Une psychose prolongée ne peut que conforter dans la peur. Plus il y aura de transparence et la réalité plus vite la psychose sera réduite.

Suivi également de l'affaire, l'enquête a-t-elle abouti, qu'elle est l'issue ? Savoir que la justice a été rendu rassure.

Les relations avec l'état

Les responsabilités de l'état dans ce domaine ne doivent pas être éludées.

Une collaboration étroite avec les services de police ou de gendarmerie mais aussi avec le parquet est de plus en plus nécessaire et des engagements sérieux entre la police et le magasin doivent être pris.

Il faut recentrer ces engagements afin d'essayer d'obtenir des réponses concrètes: coordonner les rondes des vigiles avec celles de la police, organiser les procédures d'ouverture de coffres en partenariat avec les forces de sécurité locales, simplifier les dépôts de plaintes,

Prévenir immédiatement la police en cas de problème, en cas de vol dépôt systématique au procureur avec retour écrite de la décision et ne pas laisser sans suite, retour également du dépôt de plainte.

Les accords d'entreprise

La convention d'entreprise de Carrefour doit prévoir diverses mesures pour le personnel afin prévenir et lutter contre l'insécurité dans l'environnement du travail : gestion des conséquences psychologiques d'une agression: jours de repos rémunérés, aide psychologique, assistance au personnel ayant subi l'agression...

Carrefour s'engage:

- à fermer immédiatement le magasin, après une agression, afin d'accomplir les formalités administratives, judiciaires, médicales et de rétablir les conditions normales d'exploitation;

- pour le personnel ayant subi l'agression, à faire une déclaration d'accident du travail, à lui remettre le triptyque établi pour la sécurité sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur et un suivi psychologique par un spécialiste ;

- à recommander au personnel appelé à témoigner, en cas d'agression contre un établissement, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse du commissariat ou de la brigade de gendarmerie chargée de recueillir le témoignage et ce, en application de l'article 27 de la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité, ajoutant un article 62-1 au code de procédure pénale ;

- à procurer l'assistance d'un avocat, avec exonération des frais y afférents, aux salariés pour eux-mêmes et/ou leur famille ayant subi l'agression, qui souhaitent se constituer partie civile, en cas d'arrestation des malfaiteurs, Carrefour étant lui-même partie ; par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le juge d'instruction, soit devant le tribunal, la législation en vigueur précisant qu'il doit déposer seul, son employeur pourra toutefois, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l'accompagnera jusqu'à l'entrée du cabinet d'instruction ou qui se tiendra dans la salle d'audience pendant sa déposition ;

- à analyser les conséquences pouvant résulter de l'agression en termes :

- la demande de l'intéressé de changement d'affectation ;

- d'avis émis par la médecine du travail.

Le CHSCT sera réuni immédiatement après les faits pour être tenu informé et prendre diverses mesures qui sera préconisées.

On attend la réponse de Carrefour depuis trop longtemps