

AIX en Provence	Kasbarian	Lydia
ALENCON	Blaise	Edith
AULNAY SOUS BOIS	Kabbaj	Elisabeth
BERCK	Nyga	Pascal
CHARLEVILLE-M	Vergeade	Willy
CHATEAUROUX	Richard	Eliane
CRETEIL	Galinou	Renée
LA CIOTAT	Fiorito	Christiane
LA ROCHE SUR Y	Gautreau	Geneviève
MONTIGNY	Hénot	Josette
MONTREUIL	mine-Eddin	Nadia
MOULINS	Rickeboer	Colette
NICE TNL	Dupret	Patricia
PAIMPOL	Jegou	Philippe
SANNOIS	Hervieux	Joëlle
SARTROUVILLE	Sangleboeuf	Luc
SAV Carpiquet	St Dizier	Denis
SAV R SUD-OUEST	Dauga	Jean-Jacques
ST BRICE	Clémentia	Emile
THIONVILLE	Bardin	Christianne
TRANS EN PROV	Bouteille	Chantal
TROYES	Bougault	Daniel
UZES	Chaix	Bernadette
VILLEJUIF	Vargas	Antoinette

AMIENS	Mariotte	Bernadette
ANGERS gd Maine	Vincent	Stéphanie
ANGERS St Serge	Duchesne	Annie
ANGLET	Sansebastien	Martin
ANTIBES	Duval	Jacques
BEAUCAIRE	Guay	Michel
BELLE EPINE	Zirafi	Serge
BONNEVEINE	Acarès	Joseph
BOURGES	Goncalves	Cendrine
BREST	Celton	Thierry
CHALONS/Champ	Piquet	Pascal
CHAMNORD	Dereymez	Michèle
CHAMPS sur Marr	Boudendir	Karim
CHARTRES	Testault	Marc
CHATEAU THIER	Noailles	Monique
CHERBOURG	Diguet	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 VA	Gratigny	M. Claude

HEROUVILLE	Pasquier	Bruno
IVRY/SEINE	Fiquet	Betty
LAON	Treffert	Fatima
L'HAY LES ROSE	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	Joel
MEYLAN	Bruno	Alain
MONDEVILLE	Tillaud	Nadine
MONTESSEN	Marchand	Françoise
NEVERS/MARZY	Estorge	Michel
MT ST AIGNAN	Pernel	Catherine
NICE LINGOSTIÈ	Favré	Serge
OLLIQUES	Clenet	Catherine
ORLEANS	Lecland	Dominique
ORMESSON	Rodrigues	Aurore
PARIS AUTEUIL	Tourino	Lola
PERPIGNAN	Garcia	Georges
QUETIGNY	Gaiffe	Pierre
QUIMPER	Mayeur	Patrick

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-Noëll
VITROLLES	Natchoo	Serge
VALENCIENNES	Clébasiéwic	Nicole
WASQUEHAL	Bonvoisin	Albert
FEDERATION	Millat	J.François
DRS CARREFOUR	Delenne	Jean-Luc
Franchises	Le délégué syndical	

Ce fax est adressé à près de 60 sections par Internet, et vous ??

SOMMAIRE

- Négociations 2003
- La rémunération
- Encadrement
- Opération remise sur achat
- Préretraite et participation
- Bancassurance
- Gazette sociale
- Incivilités-Insécurités

**Aidez nous à
vous faire
entendre**

**Rejoignez la
CFDT**

Opération "Remise sur achat"

**Donnez nous les tickets de
caisse des achats que vous
faites à la concurrence.**



« Contre la Guerre de Bush, pour la démocratie en Irak (et contre le terrorisme) » .

La CFDT, tout en respectant les convictions personnelles de chacun de ses adhérents, appelait aux manifestations du 15 février, pour préserver les intérêts de la paix et favoriser la démocratie en Irak. Elle défiait avec d'autres syndicats (Unsa, Fo, Cfe-cgc, Unef, Unl), des organisations et diverses personnalités.

Le hasard de calendrier a voulu que cette manifestation se déroule le lendemain de la St Valentin.

Quelle distance entre cette fête des amoureux et cette manifestation à l'ombre des canons. Un demi siècle après les horreurs de la guerre mondiale ou plus près de nous l'enfer du Vietnam il y a toujours de par le monde des dictatures, des terroristes, des responsables qui au nom d'intérêts personnels poursuivent des buts de destruction.

Que ce bouquet de roses soit le symbole de notre amour pour nos Valentins et Valentines mais aussi pour un monde de paix.

Chez Carrefour quand on parle de guerre c'est de guerre économique. Elle se déroule sans arme, à coup de pub et de discount. Les morts sont les entreprises et les salariés, laissés sur le carreau, sont les blessés.

La CFDT Carrefour a décidé de s'engager dans cette bataille économique et pour l'emploi.

Elle se bat pour que l'entreprise et ses dirigeants prennent la vraie mesure de la baisse du chiffre d'affaire en relançant les investissements et en se donnent les moyens, par une remise sur achat, de faire revenir ses salariés comme clients dans leur magasin.

Par la négociation d'un accord de méthode elle ouvre la voie au traitement social des restructurations de l'entreprise aujourd'hui la comptabilité, demain le bancassurance.

Une entreprise saine et prospère, des salariés heureux d'y travailler bénéficiant d'une bonne rémunération et d'un emploi stable c'est sur ces thèmes que nous préférons manifester demain... si nécessaire.

Négociations 2003



Priorités CFDT 2003

- La rémunération**
- La remise sur achat**
- L'évolution de carrière**
- La sécurité et l'insécurité**
- La modulation**
- Des outils et des emplois.**

Avant les négociations la CFDT entend sensibiliser salariés, directeurs, médias.

Elle interpellera les directeurs lors des réunions CE et DP sur nos demandes.

Elle appelle les salariés à lui remettre les tickets de caisse des courses faites à la concurrence.

Calendrier 2003

- Réunion CFDT/DRS: 5 mars**
- Réunion de présentation: 6 mars**
- Réunion de négociation: 19 mars**
- Décision CFDT: 1er avril**

Le 4-5-6 février 2003 140 militants CFDT Carrefour venant de 60 hypermarchés issus des sociétés Carrefour, Continent, Continent 2001, Sogara et SNE se sont réunis à Orléans. Lors de cette rencontre les axes revendicatifs économiques et sociales pour la négociation annuelle obligatoire 2003 ont été définis. Six priorités se sont dégagés:

Rémunération :

La reconnaissance des salariés passent par un niveau de salaire suffisant. Le pouvoir d'achat est en baisse. La CFDT revendique une augmentation réelle des salaires.

Remise sur achat :

La CFDT poursuit ses actions pour obtenir cette remise et entend démontrer son intérêt économique pour l'entreprise. Dans tous les magasins, une collecte des tickets de caisse correspondant aux achats faits à la concurrence par les salariés appuiera cette revendication.

Evolution de carrière :

Avec la perte de la prime d'ancienneté, aucune évolution de salaire, hors les augmentations négociées annuellement, n'est possible pour un salarié Carrefour. Nous demandons une véritable évolution salariale s'appuyant sur les filières, la formation, les classifications.

Sécurité et insécurité :

Les salarié(e)s sont confronté(e)s chaque jour à l'incivilité et à l'insécurité avec ses conséquences. Des moyens doivent être mis en œuvre pour prévenir les risques et aider les salarié(e)s qui y sont confronté(e)s.

Modulation :

L'accord sur la modulation ne satisfait personne, ni les salariés, ni l'encadrement. Nous demandons, soit son abandon, soit une remise à plat avec de nombreuses modifications

Des outils et des emplois :

La CFDT intervient au national sur la compression des frais généraux et des investissements. Les salariés manquent du minimum pour exercer leurs fonctions. Nous demandons la reprise des investissements, des embauches ou la revalorisation des heures travaillées des salariés à temps partiel.

De nombreuses demandes des salariés sont consécutives au sous effectif chronique des services et des rayons entraînant de ce fait un détournement de la modulation.



Négociation annuelle obligatoire 2003

La rémunération

La reconnaissance des salariés passe par un niveau de salaire suffisant.

Lors des réunions tenues par la CFDT avec les salariés et les délégués des différents établissements une revendication majeure est revenue dans toutes les réunions:
l'amélioration du pouvoir d'achat.

Le salaire mensuel, les primes, l'intérêt-ement, la participation, l'actionnariat, la remise sur achat, le titre restaurant, le chèque vacances, les avantages sociaux, le déroulement de carrière, le temps de travail contribuent à l'amélioration de notre pouvoir d'achat.

La CFDT fait des propositions dans plusieurs directions.

EVOLUTION DE CARRIERE

Avec la perte de la prime d'ancienneté et de la prime de la médaille du travail aucune évolution de salaire, hors les augmentations négociées annuellement, n'est possible pour un salarié Carrefour .

Les différences de salaire d'un niveau à un autre sont minimes.

Nous voulons une véritable évolution salariale s'appuyant sur les filières, la formation, les classifications.

REMUNERATIONS

Augmentation des salaires, à compter du 1er janvier 2003 en une seule étape:

- une augmentation en pourcentage de 3% des salaires minima de la grille et des salaires réels.

à laquelle s'ajoutera

- une somme fixe de **50 euros** pour les salariés gagnant moins de 22.000 euros brut par an,

Pour permettre une augmentation de la rémunération des salariés nous demandons:

- une remise sur achat pour le personnel (5%) sans limitation de montant par le biais d'une carte "salarié" offerte à tout le personnel.

- la renégociation de la grille d'intérêt-ement 2003-2004.

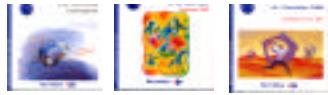
- la poursuite de l'amélioration des salaires d'embauche.

- l'extension du titre restaurant à tous les magasins. seul avantage non commun à tous.

- la mise en place des chèques vacances et des avantages qui y sont liés.

- l'amélioration du 13ème mois et de la prime de vacances.





Négociation annuelle obligatoire 2003

- l'augmentation de la partie fixe des vendeurs produits et services pour correspondre au niveau III B

- la révision du calcul de certains avantages sociaux (primes, astreintes, jours fériés, paiement sur la base de 1/5^{ème}, carence sur la prime).

FORMATION

La formation doit permettre aux salariés d'évoluer dans l'entreprise et d'être reconnus par la validation de leurs acquis.

Mise en place des CQP (contrat de qualification professionnel)

Concrétisation des négociations sur la formation Carrefour particulièrement sur les métiers.

Mise en place d'un accord sur le capital temps formation pour tous les salariés (condition d'ancienneté, durée de formation...).

METIERS/ CLASSIFICATIONS

La révision des classifications doit permettre aux salariés de progresser dans l'entreprise en activant les filières métiers.

- Elargissement des niveaux dans le collège employé (5 niveaux),

- Réduction de la période d'accueil,

- Mise en place d'un troisième niveau de période d'accueil pour permettre aux salariés de progresser

- **Reconnaissance de la polyvalence et la polyaptitude.** Des équipes polyvalentes doivent être créées et bénéficier d'une classification.

- Révision de certaines classifications dont poissonniers, conseillers de vente, **polygone or**, vélo, animatrice dégustation, hôtesses SAV, viennoisiers, assistant de livraison, bouquetistes...

- Prise en compte de la pénibilité du travail dans la classification et la rémunération des salariés.

TEMPS DE TRAVAIL

Les contrats des salariés à travail à temps partiel doit être revalorisés (pour les personnes qui le souhaitent).

- Durée minimale des contrats fixée à 30 heures.

- Revalorisation pour tous des heures travaillées des salariés à temps partiels (au moins 10%).

Extraits de la plate forme revendicative CFDT 2003

A découvrir auprès de vos délégués



ENCADREMENT

MAÎTRISER
SA CHARGE DE
TRAVAIL : UN ENJEU
INDIVIDUEL
ET COLLECTIF

La CFDT demande des négociations collectives pour l'encadrement.



Une véritable paritaire encadrement !

Le vendredi 13 décembre soit 9 mois après la négociation annuelle obligatoire 2002 la direction conviait les organisations syndicales à une réunion paritaire encadrement.

Résultat pas une seule avancée. 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.

Le statut encadrement échappe à toute discussion collective.

Objectifs CFDT 2003

Pour la CFDT la situation de l'encadrement nécessite des réunions spécialisées où sont traités les problèmes spécifiques des agents de maîtrise et des cadres.

La CFDT demande que la direction affiche une véritable volonté de négocier le statut de l'encadrement.

La réunion paritaire restreinte encadrement doit se tenir dans les plus brefs délais afin d'être dans la continuité des négociations annuelles.

La direction doit accepter clairement le principe de négociation des droits sociaux des cadres.

La CFDT entend développer différents points sur les salaires, les primes, les classifications.

Nous entendons dans un premier temps résoudre le problème des agents de maîtrise qui actuellement sont dans vide conventionnel. Il n'est pas rare de trouver des agents de maîtrise qui ont refusé de passer cadre et qui n'ont pas d'existence conventionnelle. Ces agents de maîtrise doivent pouvoir passer au statut cadre sans clause de mobilité.

Cadres, si nous parlions salaire

Aujourd'hui des agents de maîtrise et des cadres ne bénéficient même pas des augmentations de salaire négociées pour les employés.

La CFDT demande:

- une augmentation des salaires des cadres en deux parties une partie collective (paritaire) et une partie individualisée,

- la revalorisation et la diffusion des grilles de salaire minimum par niveau.

- la clarification et négociation des modalités des primes encadrement,

Cadres, si nous parlions charge de travail



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. Meilleure application de l'accord épargne temps,

Cadres, si nous parlions carrière

Révision des classifications, les fonctions transversales étant abandonnées,

Accompagnement des cadres féminins dans leur évolution professionnelle,

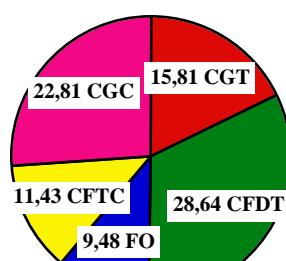
Restriction pour tous des clauses de mobilité.

La CFDT et les cadres

CFDT première organisation cadres en France résultats confirmés aux élections prud'hommes 2002.

La CFDT Carrefour France a 30 élus dans l'encadrement mais reste peu présente en hypermarchés.

Pour 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.



Prud'hommes 2002



Pas de paroles,
mais des actions...

OPERATION "REMISE SUR ACHAT"

Si vous voulez cette remise, aidez-nous à convaincre la direction de son intérêt économique et social.

Donnez nous les tickets de caisse des achats que vous faites à la concurrence.

Constat: A Carrefour, les salariés sont de moins en moins clients de leurs magasins ! Les raisons invoquées sont celles des clients mais aussi les salaires insuffisants qui obligent à se tourner vers le hard discount.

Depuis plus de deux ans, la CFDT revendique l'obtention d'une remise sur achats pour les salariés de l'entreprise (comme elle existe dans les autres sociétés de la grande distribution).

Pour obtenir la remise sur achat toutes les sections C.F.D.T de France ont décidé de demander à tous les employés qui font leurs courses ailleurs, de nous remettre tous les tickets de caisse venant de la concurrence (y compris Champion, Ed, Shopi, Marché plus ... filiales Carrefour).

La C.F.D.T compte démontrer que si une remise était accordée aux employés, ceux-ci et l'entreprise y trouveraient leur compte. **Une remise sur achat ramène les salariés comme clients.**

Nous savons qu'en faisant nos courses ailleurs, nous "favorisons" les bas salaires (Lidl, Leader-Price, ED...) l'absence de dialogue social (Leclerc, Intermarché...) et la concurrence.

Mais lorsque nous sommes clients, nous sommes comme tout le monde, nous regardons notre "porte-monnaie" et nous comparons les prix...

Alors vous, employés de Carrefour qui aimeraient revenir faire vos courses dans votre magasin, pour plus de facilité, pour favoriser l'entreprise, votre intéressement et avoir une meilleure participation, votre équipe C.F.D.T compte sur vous.

Exigeons une vrai remise sur achats et ce tous les jours, sans limitation de montant et sur tous les secteurs.

Cette remise permettra à Carrefour de gagner des parts de marché, et aux salariés de faire progresser leur pouvoir d'achats.

5% de remise

- : de pouvoir d'achat
- : d'intéressement
- : de participation
- : de chiffre d'affaire
- : de marge

C'est profitable à tous !

Votre équipe C.F.D.T

Mode d'emploi :

La CFDT collecte avant la paritaire du **19 mars**, dans l'ensemble des hypermarchés de la société, les tickets de caisse des achats que les employés Carrefour font à la concurrence (y compris Champion, ED ou Shopi).

Remettez à vos élus CFDT, les tickets de caisses des achats que vous faites à l'extérieur (anonyme). Nous les remettrons à la direction générale.

1. conserver les tickets des achats faits à la concurrence
2. rayer le n° de carte bleue pour rendre les tickets anonymes
3. les remettre aux élus CFDT par tous les moyens à votre convenance (boîte à lettre, de main à main, local syndical...)

Plus nous engrangerons de tickets, plus forte sera notre action.

Deux bonnes nouvelles

Préretraite progressive Participation aux bénéfices

Préretraite progressive

La commission permanent du comité supérieur de l'emploi a donné son aval sur le dossier de la préretraite progressive.

Le représentant confédéral CFDT, après nous avoir consulté, a appuyé le dossier Carrefour.

Un an s'est écoulé depuis l'accord de préretraite signé par la CFDT en mars 2002, c'est long.

Sur un potentiel de 2300 personnes, 900 départs sont prévus soit une proportion d'environ 39 à 40% (au lieu de 33 à 34% pour les conventions précédentes).

Cette augmentation provient de l'extension de l'accord sur le périmètre Continent, et d'une certaine inquiétude des salariés concernant la prolongation dans les années à venir des dispositifs de PRP.

Pour sa part la CFDT Carrefour demandera à la direction de prolonger ce dispositif, on verra ensuite l'attitude de l'état.

Historique Carrefour

A ce jour 1467 salariés Carrefour ont bénéficié de la préretraite progressive .

* 1993/1994 : 180 employés âgés d'au moins 57 ans contrat supérieur à 32 heures

* 1995/1996 : 194 employés âgés d'au moins 56 ans contrat supérieur à 32 heures

* 1996/1997: 202 employés âgés d'au moins 55 ans contrat supérieur à 32 heures

* 1998: 237 employés et agents de maîtrise âgés d'au moins 55 ans contrat supérieur à 32 heures

* 1999/2000 : 291 employés agents de maîtrise et cadres âgés d'au moins 55 ans contrat supérieur à 32 heures

* 2001/2002 : 363 employés agents de maîtrise et cadres âgés d'au moins 55 ans contrat supérieur à 35 heures

Participation 2002

Engagement tenu: 1,12 mois en moyenne par salarié hypermarchés.

L'accord de participation de groupe Carrefour signé le 28 juin 2002 par quatre organisations syndicales (CFDT, CGC, FO et CFTC) se substitue aux accords de participation existants dans les différentes sociétés du groupe.

Il a pour principe la mutualisation des sociétés du Groupe, de manifester une solidarité entre tous les salariés de ces sociétés, de concrétiser l'appartenance à un même groupe, tout en permettant un avantage financier conséquent intégré dans une politique de rémunération globale.

129 000 salariés issus de 51 sociétés du groupe Carrefour bénéficient de cet accord.

C'est donc la première fois qu'il produit ses effets et de bons effets puisqu'il est au dessus de la participation 2001 (Continent 0,96 mois et Carrefour 1,09 mois).

Un plan d'épargne salarial (PEG) et un PPESV avec un abondement de 20 à 40% ont été négociés et signés par CFDT, FO et CFTC.

Rappelons que si vous désirez mettre placer votre participation dans le PPESV (blocage 10 ans) vous bénéficiez d'un abondement de 30%. Vous ne bénéficiez pas d'abondement dans le PEG.

Bilan Participation 2001

Le montant de la réserve de participation était de 166 millions en 2001.

En 2001 participation allait de 0 pour certaines sociétés à Erteco 0,31 mois de participation, en passant par ex **Promodès 0,96 mois et Carrefour 1,09 mois** avec différents montants chez ex Comptoirs Modernes entre 0,32 et 1,87 mois (la situation 2001 était particulière suite à des ventes d'actifs).



Bancassurance



On respire avant le grand saut.

"Finances et Assurances"
dans 30 à 35 stands en 2003 .

Pas de changement du statut du personnel... pour l'instant !



Réunion du 11 février 2003 (5ème réunion)

Délégation CFDT: **Marie-Claude Gratigny (Gruchet), Mireille Poupineau (Vénissieux), Michel Bailloux (Collégien), Serge Corfa (DSG)**
Direction : **Pascale Villiers, Directrice projet Bancassurance, Thierry Roger, Responsable Ressources Humaines projet Bancassurance, Jean Louis Trintignant, Nicolas Gressent, DRS**

Bilan 2002 des magasins tests

10 Magasins tests depuis septembre 2001: **Chelles, Purget, Aix en Provence, Bercy, Givors, Saran, Toulon Mayol, Vénissieux.** Puis **Habrouck** (test arrêté en février 2003 faute de rentabilité) et **Carré Sénard** (depuis août 2002)

Les tests menés sur ces 10 magasins ont permis de valider le concept "finances et Assurances" mobilier et couleur, mur de fiche, guichet d'accueil, système informatique (easi).



Déploiement

La direction prévoit de développer le concept bancassurance dès cette année et ceci jusqu'en 2005.

Un poste est spécialement créé pour aider au déploiement sur la France

Ce concept sera déployé dans les magasins de taille normale excluant une soixantaine de petits magasins. Les magasins déployés seront en priorité ceux qui ne possèdent pas de stand assurance. Le déploiement suivra une logique géographique afin de modérer les coûts particulièrement ceux de formation.

30 à 35 magasins seront déployés en 2003 dont: St Quentin (11/02), Flins (25/02), Collégien (19/02), Claye (05/02), Evry (avril).



"Finances et Assurances"

Les produits proposés à la clientèle seront dans un premier temps tous les produits de la gamme financiers et deux produits assurance Protection famille et Multirisque habitation (MRH). Les autres produits seront proposés à la vente après assimilation des produits de base et formation.

La vente à distance (VAD) des produits financiers et assurances sera développé par la filiale "Carrefour Services Clients"

Les fondamentaux qui guident les choix de la direction sont: vente assistée, coaching, ligne hiérarchique dédiée, définition individuelle objectif, rémunération variable.

Il sera mis en place dans chaque site déployé un conseiller assurance venant de Carma.



Rémunération

Les salariés des stands "bancassurance" bénéficient d'une rémunération variable. En plus du salaire base niveau III les salariés touchent une rémunération variable individuelle et collective sur les produits effectués suivant une pondération, assise sur le nombre de contrats vendus.

En 2002 il a été versé 116 500 euros dont 85 343 euros pour les rémunérations individuelles, 31 210 euros pour les rémunérations collectives

soit **85 euros mensuels par salariés en moyenne (65 euros individuel et 20 euros collectif)**.



Formation

La direction veut développer la formation du personnel (employés comme cadre). Les journées de formation sont passées de 15 à 35 jours.

Le personnel des sites qui seront déployés bénéficiera pour les produits assurances de 3 semaines de formation théorique sur les 2 produits proposés, de 2 semaines de formation pratiques. Pour les produits financiers 3 semaines de formation de rappel et de révision.

Cette formation entre dans le cadre de la formation avant prise de poste et accompagnement de la fonction. Ces salariés seront les premiers chez Carrefour à bénéficier de ce concept de formation. La formation pour les nouveaux embauchés ira jusqu'à 13 semaines (455 heures).

Structure juridique

La direction veut créer une société de distribution filiale de Carrefour. Les futurs accords d'entreprise seront négociés par les organisations syndicales hypermarchés, une garantie pour le futur statut.

Les salariés des stands "Bancassurance" devront, à un moment donné, choisir entre rester dans le magasin à un autre poste ou intégrer la nouvelle société. On ne peut pas se souvenir ce qu'est devenu le choix proposé aux salariés des centre-autos....

Actuellement des discussions ont lieu avec les partenaires de Carrefour MMA (**Mutuelle du Mans Assurances**) et Cetelem particulièrement sur leur participation aux investissements



2 nouveaux établissements

En attendant la mise en place de cette nouvelle société Carrefour va créer en mars 2003 un établissement spécifique à la bancassurance dans les sociétés hypermarché Carrefour et Continent .

Les salariés de cet établissement seront dans un premier temps les managers des stands des magasins qui passeront en bancassurance (et seulement ceux là).

Ils bénéficieront du même statut qu'un salarié hypermarché. Les managers des stands continueront de bénéficier des avantages du CE du magasin en échange du versement au CE concerné du 1% ou 0,9%. Ces managers auront une délégation de pouvoir du directeur du magasin et hiérarchiquement dépendront des nouveaux établissements "Finances et Assurances".

Pour les employés des stands des magasins qui passeront en bancassurance aucun changement. Ils resteront salariés du magasin, le pouvoir disciplinaire sera exer-

cé par le directeur du magasin par contre ils recevront leurs consignes de travail de l'encadrement des nouveaux établissements "Finances et Assurances".

Une situation très proche des salariés des antennes SAV dans les magasins.

Au niveau de la gestion les recettes et frais occasionnés par les stands "Finances et Assurances" seront comptabilisés dans les deux établissements spécifiques.

L'avis de la CFDT



Il est intéressant de constater que la décision de la direction est celle que la CFDT proposait dans l'hyper n°80 du 12 juin 2001. Cette solution permet aux salariés de conserver leur statut tout en permettant la gestion particulière de la bancassurance. La CFDT souhaite son maintien dans le futur.

La CFDT remarque la qualité de la formation réservée au personnel.

La CFDT demande que soit remis aux délégués et aux membres des CCE

- l'annexe du contrat de travail que devront signer les employés et l'encadrement.

- les modalités des éléments permettant de calculer la partie variable des rémunérations des employés et de l'encadrement,

- des précisions écrites sur les informations qui viennent d'être apportées particulièrement pour le personnel d'encadrement.

- des assurances sur la situation des salariés qui ne souhaitent pas, dès maintenant, suivre l'évolution de leur métier.

Une prochaine réunion aura lieu le 30 avril. La CFDT a souhaité que cette réunion se déroule à Torcy/Collégien ou Carré Sénart de façon à ce que la commission constate de visus la mise en place des décisions.

Pour plus amples informations n'hésitez pas à contacter vos élus CFDT mais aussi à les tenir informé de toutes nouveautés ou dysfonctionnement.

La CFDT entend défendre l'intérêt des milliers de salariés (1200 salariés Hypers, 274 salariés de Carma, 361 de S2P) concernés par cette restructuration.

La carte bancaire Carrefour va voir le jour dans quelques mois. Cette carte apportera les mêmes avantages qu'une carte visa et une carte Pass. Son prix sera dans la philosophie de Carrefour. Un bon produit selon la direction.

La Gazette Sociale



Gérard Vinson assure l'intérim de Vacances Carrefour

Après le départ de Philippe Cobessi « en plein accord avec la direction du groupe » et celui de la responsable marketing, Chantal Desjardins, c'est Gérard Vinson, directeur des services marchands de Carrefour Hypermarchés France, qui prend provisoirement la direction générale.



Carrefour achète 3 magasins en Italie à Hyparla

un accord entre Carrefour et Hyparla prévoit la cession à Carrefour des hypermarchés exploités par Hyparla en Italie. Sous enseigne Carrefour ils sont situés à Portogruaro près de Venise et à Lucca en Toscane. Le troisième magasin ouvrira fin 2003 à Calenzano (Florence).

Carrefour exploite en Italie, directement ou en franchise, 37 hypermarchés Carrefour, 321 supermarchés Gs, 636 magasins de proximité Di per Di et 13 cash and carry sous les enseignes Gross Iper et Docks Market. 5 hypermarchés sont actuellement en construction pour des ouvertures prévues en 2003 et 2004.



Shopi lance une nouvelle campagne pleine "d'attentions"

Shopi lance le 14 février sa nouvelle campagne de communication avec une nouvelle signature "Shopi, le plein d'attentions". Une campagne qui veut asseoir Shopi sur le terrain de la proximité en racontant les histoires

de ses clients. Parallèlement à la campagne presse (AE: 2,6 ME), tout le dispositif de communication de l'enseigne va se mettre au diapason. Le consumer "L'Esprit Shopi" va adopter la baseline "le magazine de toutes nos attentions", le site shopi.com sera relooké et des leaflets expliquant la démarche "attentionnée" de Shopi seront distribués en magasin.



ChampionDirect : Essai de picking en magasin

Depuis janvier 2002, ChampionDirect www.championdirect.net/ a ouvert ses portes au grand public. Ce service de picking en magasin n'est pour l'instant accessible qu'aux habitants de Reims puisque seul ce magasin Champion est impliqué dans ce test.

Une expérience similaire sur les hypers CarrefourDirect en 2001 avait été abandonnée moins d'un an plus tard.

"La différence avec CarrefourDirect, c'est la taille des magasins, explique Thierry Fockedey, directeur pilote Internet, en charge du projet ChampionDirect.

Pour des raisons stratégiques, Champion se refuse à expliquer s'il existe une équipe dédiée ou non en magasin et quelle a été sa formation.

Le déploiement au niveau national n'est pas encore à l'ordre du jour.

Carrefour : au plus bas depuis 1997



Le titre Carrefour se négocie actuellement sur les 35-36 euros, soit le même niveau de valorisation qu'en 1997...au plus bas de la crise

asiatique.

Alors que le leader européen de la distribution se déclare confiant pour l'exercice 2003 et rejette tout désengagement de l'Amérique Latine il confirme aussi s'attendre un RNPG en croissance de 10 à 15% pour 2002.

Par ailleurs, Carrefour a dévoilé son plan de développement à moyen terme prévoyant une croissance du chiffre d'affaires de 7% par an. Ceci va "incontestablement dans le bon sens", écrit la banque d'affaires ING, mais Carrefour devra, pour redevenir attractif, confirmer la croissance à deux chiffres de ses bénéfices, ajoute-t-il.



Les travailleurs syndiqués sont favorisés

Appartenir à un syndicat, c'est avoir la garantie de gagner plus, de travailler moins, d'être mieux formé et de garder son emploi. C'est du moins ce qui ressort d'une étude publiée par la Banque mondiale.

Dans les pays industrialisés, des écarts de salaires de 5 à 15% sont constatés entre les travailleurs syndiqués et les employés lambda.

La Banque mondiale assure qu'un fort taux de syndicalisation contribue à réduire les inégalités salariales. Et à favoriser la croissance grâce à une réduction du chômage, une baisse de l'inflation, une meilleure productivité et un ajustement plus rapide aux chocs extérieurs.

Incivilités et violence au travail

Trente employés de Carrefour Champs-sur-Marne pris en otages

Cinq ou six malfaiteurs ont attaqué le 19 janvier l'hypermarché Carrefour de Champs-sur-Marne (Seine-et-Marne), retenant en otage, plus de vingt minutes, trente employés à l'intérieur du magasin.

A l'arrivée des policiers, ils ont pris la fuite sans faire de victimes.

Canon sur la tempe, forcés à rester allongés sur le sol

Il est 6 h 20 lorsque les trois premiers employés arrivent sur les lieux. Cinq hommes selon certains témoins, six selon d'autres, accueillent les trois employés, cagoule sur la tête et arme au poing. Ils se font ouvrir la porte, embarquent avec eux les trois hommes et les séquestrent dans un bureau. Les malfaiteurs décident alors de se répartir les tâches. L'un s'attaque au coffre pendant que les autres surveillent leurs otages et guettent l'arrivée des prochains salariés. Débarquant au comptegouttes, ils seront cueillis les uns après les autres et séquestrés avec leurs collègues. Au total, une trentaine d'hommes et de femmes se sont ainsi retrouvés pris en otages. Selon les témoignages, les braqueurs ont été très menaçants : insultes, canon d'arme sur la tempe, obligation de rester allongé au sol...

Les policiers pris pour cible

C'est l'un d'eux, encore à l'extérieur, qui donnera l'alerte. Alors qu'il s'apprêtait à pénétrer dans l'établissement par une autre entrée, il entend des bruits et des cris inhabituels. Immédiatement il appelle la police de Noisy-le-Sec.

Mais c'est dimanche, et le commissariat, qui est chargé d'une circonscription de 100 000 habitants, n'a... qu'une seule voiture et deux agents de disponibles !

Les deux hommes n'ont pas le choix, ils se rendent sur place. Arrivés sur le parking, ils descendent de leur véhicule et

tentent de s'approcher discrètement de l'entrée du magasin. Mais, à l'intérieur, les braqueurs les ont repérés et, pris de panique, décident de s'enfuir.

Ils prennent un employé en otage et sortent de l'établissement, toujours armés.

C'est alors qu'une Peugeot 406 déboule sur le parking du Carrefour. Un de leurs complices les attendait non loin de là. Les malfaiteurs se réfugient dans le véhicule, laissent l'otage sur place et démarrent.

L'un des fuyards placé à l'avant baisse la vitre et vise les policiers. Ces derniers décident de tirer les

premiers : trois coups de feu. Mais cela ne refroidit pas les malfaiteurs. Alors que leur voiture qui a fait une embardée est à l'arrêt, le passager avant baisse de nouveau sa vitre et vise les policiers. Ces derniers refont feu.

Ayant réussi à redémarrer, les braqueurs s'enfuient, ne laissant miraculeusement derrière eux aucun blessé.

Une cellule psychologique a été installée sur place pour les employés de Carrefour. Les trente employés ont été très choqués.

Alexandra Echkenazi

Le Parisien , lundi 20 janvier 2003

Nouvelle section CFDT à Champs sur Marne

Kamel BOUBENDIR salarié de Carrefour Champs sur Marne depuis 1998 à l'épicerie a été nommé Délégué syndical CFDT le 22 janvier 2003.

Le magasin a une surface de vente de 5.000 m² avec une clientèle de proximité et fidèle. Environ 200 salariés et une trentaine de cadres y travaillent.

Ce magasin ouvre ses portes le dimanche de 8 h 45 à 13 h et ferme le lundi.

Suite à la prise d'otages du dimanche 19 janvier, 15 salariés sont en accident de travail. Le directeur régional a rendu visite aux salariés le 21 janvier 03 ainsi que Mr Prioux et le DRH Mr Bossuet. Ils ont déjeuné avec les "otages".

Lors de la rencontre des délégués CFDT les 4-5-6 février 2003 Kamel a participé à la commission sécurité -incivilités. Avec les délégués de Mondeville victime dernièrement d'un braquage mais aussi tous les délégués présents ils ont évoqué le stress qu'ils vivent quotidiennement dans leur magasin.

Il n'est que temps que Carrefour se saisissent de cette situation qui empire chaque jour. La CFDT a mis ce thème dans ces priorités .