



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 CLOTAT Fiorito Christiane
LA ROCHE SUR YVON Gautreau Geneviève
MONTIGNY Hénot Josette
MONTREUIL Eddin Nadia
MOULINS Rickeboer Colette
NICE Dupret Patricia
PAIMPOL Jegou Philippe
SANNOIS Hervieux Joëlle
SARTROUVILLE Sangleboeuf Luc
SAVIGNY St Dizier Denis
SAVIGNY SUD-OUEST Dauge Jean-Jacques
ST BRICE Clémentia Emile
THIONVILLE Bardin Christianne
TRANS EN PROVENCE Bouteille Chantal
TROYES Bougault Daniel
UZES Chaix Bernadette
VILLEJUIF Vargas Antoinette

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 Cendrigne
BREST Celton Thierry
CHALONS/Champagne Piquet Pascal
CHAMNORD Dereymez Michèle
CHAMPS sur Marne Boudendir Karim
CHARTRES Testault Marc
CHATEAU THIER Noailles Monique
CHERBOURG Digue 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 VALENTIN Gratinny M. Claude

HEROUVILLE Pasquier Bruno
IVRY/SEINE Fiquet Betty
LAON Treffert Fatima
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 LINGOSTIÈRE Favré Serge
OLLIOULES Clenet Catherine
ORLEANS Lecland Dominique
ORMESSON Rodrigues Aurore
PARIS AUTEUIL Tourino Lola
PERPIGNAN Garcia Georges
QUETIGNY Gaiffe Pierre
QUIMPER Mayeur Patrick

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
VITROLLES Natchoo Serge
VALENCIENNES Chébasiewicz 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

Anniversaire 1963-1973
Anniversaire à la carte
Gazette sociale
Combien gagnez-vous
Face à la violence que faire ?
Un accord de méthode pourquoi

Mots et maux

Les mots des uns peuvent en-
gendrer les maux des autres.

Des mots blessants, cassants,

Des mots rieurs, des mots
pleureurs,

Des mots d'espoir

Des mots de paix et d'amour

Des mots pour tous les goûts.

Maîtres de la
communication

Outils d'expression

Terribles vous pouvez être.

Sans vous, nous ne pourrions
être...

(de S. T.)

Si vous aussi vous avez des histoires à
nous raconter sur vos débuts n'hésitez
pas nos colonnes sont ouvertes.



Souvenir, souvenir !!

Alors que Carrefour fête ses 40 ans par une étrange coïncidence votre ser-
viteur fête ses 30 ans dans l'entreprise et à la CFTD.

C'est un 23 janvier 1973 que, nouvel embauché, je fis mes premiers pas
dans un service depuis disparu "la découpe du bois". Il faut aujourd'hui al-
ler à Castorama (à l'époque Carrefour était actionnaire de cette société) pour voir ces énormes
panneaux de bois coupés à l'aide de scie murale. **Rien n'a changé, on supprime tou-
jours des services et les sociétés sont vendus.**

C'est à la force du poignet et sans respirer qu'on travaillait. L'atmosphère du petit local de la
découpe du bois situé tout au fond de cet hypermarché ouvert depuis moins de deux ans à
Saran était irrespirable. **Rien n'a changé, les conditions de travail sont toujours la prin-
cipale préoccupation des salariés.**

Le délégué syndical, de la jeune section CFTD en place depuis un an, ne mit pas longtemps
pour me proposer l'adhésion. Au mois de juin étant encore là et lui aussi je me retrouva en-
carté à la CFTD. **Rien n'a changé, les salariés adhèrent toujours à la CFTD.**

Le hasard de la vie fit qu'on se recroisa 25 ans plus tard avec un léger changement moi
j'étais le délégué syndical, lui le représentant de la direction.

Bien entendu 6 mois après, sans trop comprendre, je me retrouvais élu délégué CE sup-
pléant. Je compris vite car tous les délégués CFTD étaient licenciés les uns après les autres
pour divers motifs. Tous gagnèrent leur procès mais aucun ne revinrent. **Rien n'a changé
la répression syndicale existe toujours**

Avec un salarié de la boucherie (c'est souvent avec les professionnels que la CFTD a com-
mencé) on reconstruisit la CFTD. **Rien n'a changé la CFTD est toujours présente à Sa-
ran** sauf que lui est devenu manager boucher moi délégué syndical de groupe.

Les délégués CFTD des 15 sections CFTD de l'époque sont aujourd'hui 140 pour représen-
ter 88 sections. Amusant de constater avec mes camarades de Vannes (Continent) ou de
Reims Tinquex (Euromarché) **qu'on a tous finis sous le même toit.** Carrefour est donc
devenu aujourd'hui notre employeur commun. **Ce qui n'a pas changé c'est que nous som-
mes toujours à la CFTD**

Nous fêterons l'année prochaine nos 40 ans d'existence (si on ne compte pas les années
CFTC). Il faudra marquer le coup en discutant la carte syndicale mais sûrement pas
les revendications !



40 ans d'hypers ça se fête avec les salariés.

De 1963 à 1973 quelques rappels



Anniversaire, vous avez dit anniversaire !!

On fête l'anniversaire de l'ouverture du premier hypermarché mais sur le social on ne dit rien

Entreprise

15 juin 1963 ouverture du 1er "Carrefour grand magasin libre-service" de St Genevieve des Bois (2500 m2, 18 caisses, **70 salariés**). Il ouvre de 10 h à 22 h et le dimanche matin

Octobre 1966 ouverture de Vénissieux (10 000 m2, 50 caisses,) le concept de l'hypermarché et le logo Carrefour sont nés.

11 février 1970 ouverture à Mondeville du premier hypermarché Promodès à l'enseigne Carrefour

16 juin 1970 Carrefour est coté à la Bourse

1972 Installation du siège social à Evry. Carrefour s'associe avec Comptoirs Moderne (Sogrammo)

1973 1er magasin en Espagne.

CFDT et social

7 novembre 1964 la CFTC devient CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)

15 octobre 1969 mise en place des accords Carrefour, et de la Participation aux bénéfices (1er accord). Accords signés par la CFDT

10 juin 1970 Prime de vacances et de fin d'année et Repos hebdomadaire le dimanche

24 février 1971 Heure d'information syndicale payée et Complément de salaire en cas de maladie

1971 mise en place d'une section CFDT à Mondeville, Reims Tinquex, St Brieuc Rennes Alma et Anglet,

février 1971 Jean-Pierre Guichard (Reims Tinquex) adhère à la CFDT

1972 mise en place de sections CFDT à Montesson, Saran,

1973 mise en place du Régime de prévoyance

1973 mise en place d'une section CFDT à Chartres et Vannes

1973 Yolande (Rennes Alma) Béatrice (Vannes), Claude (Angers St Serge), Marc (Chartres) Serge (Saran) adhèrent à la CFDT et y sont toujours.

	Les 25 premiers Hypermarchés Carrefour
1963	St Genièvres des Bois
1964	Villeurbanne
1966	Vénissieux
1967	Chartres, Anglet
1968	Broigny, Quetigny, Creteil
1969	Bourges, Chambéry, Meylan, Merignac, Nevers,
1970	Montesson, Vitrolles,
1971	Villiers en Bière, Saran, Antibes, Rennes Alma
1972	Portet sur Garonne, Claye Souilly, Ecully, Nantes Baujoire,

Qui est qui ?

Vous décidez de lister les 25 premiers hypermarchés Carrefour et vous êtes confrontés à un véritable casse tête. Anglet, Chartres Nevers, Bourges, Compiègne étaient à l'ouverture à 50/50 avec d'autres sociétés. Reims Tinquex (ex Euromarché), Brest (ex Superouest) Sens (SNE) et autres ont été intégrés (fusion, achat) plus tard . Mondeville portait l'enseigne Carrefour et il appartenait à Promodès!!!
Qui doit figurer dans cette liste ?



**40 ans
d'hyper
ça se fête
aussi avec
les salariés.**

**Ce sont eux
qui ont
contribué à
ce succès.**

**Merci de ne
pas nous
oublier !**

Un Anniversaire "à la Carte"

**Les salariés Carrefour et la CFDT
proposent à la direction de fêter le discount.**

**Avec la carte Pass,
pour tous les salariés Carrefour,
une remise de 5% sur les achats,**

**valable sur tous les produits,
dans tous les rayons,
sans limitation de montant.**

Fait revenir les salariés comme clients.

Améliore le chiffre d'affaire

Améliore leur pouvoir d'achat.



La Gazette Sociale

Préretraite progressive

En préretraite progressive, peut-on revenir à un temps plein?

Le salarié en préretraite ne peut pas exiger de son employeur que celui-ci transforme son contrat de travail à temps partiel en un temps complet, ni qu'il le mette à la retraite. C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation (12 novembre 2002).

Un salarié de plus de 55 ans avait accepté que son emploi à temps plein soit transformé en un contrat de travail à mi-temps.

Au moment de ses 60 ans, ce salarié réalise que non seulement il n'a pas envie de partir en retraite, mais qu'il souhaite revenir à une activité à temps plein. Il demande donc à son employeur de rétablir son contrat de travail à temps plein.

Ce dernier refuse et lui propose une alternative : soit continuer son job à mi-temps, soit demander sa mise à la retraite.

Ce que le salarié refuse en estimant que, s'il doit partir en retraite, ce départ doit avoir lieu à l'initiative de l'employeur (sans doute parce que le régime fiscal des indemnités de départ en retraite est plus avantageux quand le départ en retraite est décidé par l'employeur).

La Cour de cassation donne tort au salarié sur les deux points : il ne peut ni exiger de revenir à son contrat de travail antérieur (à temps plein) ni obliger son employeur à le mettre en retraite.

Avant d'accepter ce genre de propositions, regardez au loin et étudiez bien toutes les implications.

Vos délégués vous aide à comprendre et à prendre votre décision.

Intéressement et mots

Toute société a son code de communication. D'où l'intérêt de bien connaître le sens des mots employés dans la note.

L'invasion du jargon technique dans les entreprises peut avoir d'insoupçonnables conséquences.

65% des salariés ne «comprennent pas tout ce qui se trouve dans les documentations internes».

L'utilisation de termes incompréhensibles masque bien souvent des enjeux potentiellement explosifs. Ainsi le mot «reengineering», qui signifie en fait «réorganisation des processus de production», a-t-il souvent été utilisé pour annoncer discrètement des réductions d'effectifs.

Autant de raisons pour maîtriser le «sabir managérial»:

L'utilisation de certains mots deviennent **un instrument de manipulation**. Certains commerciaux (ou DRH) utilisent volontiers des termes abscons pour semer la confusion chez leurs interlocuteurs:

Un exemple précis qui concerne le calcul de l'intéressement.

En 2002 la direction a décidé de changer un des critères qui s'appelaient EEE (excédent économique d'exploitation) par l'Ebitda

Longtemps, on a parlé d'Ebitda au lieu de résultat net, alors que l'Ebitda s'entend hors impôts, charges financières, amortissements et charges exceptionnelles!

«Il devrait y avoir une réglementation concernant les termes techniques désignant les résultats des entreprises, s'empare un expert-comptable.

On utilise tour à tour des termes comme Ebitda, résultat net hors charges exceptionnelles, résultat net, résultat d'exploitation, résultat courant avant impôts. Les petits actionnaires s'y perdent!»

Que dire pour les salariés, c'est pourquoi la CFDT demande un intéressement simple compréhensible et maîtrisable par tous .

Carrefour Collégien

Ouverture le 19 février 2003

Droit de grève

Bloquer l'entrée et la sortie d'un parking de supermarché ne constitue pas une faute lourde.

Un salarié est licencié pour faute lourde. Pour ce dernier, son action n'empêche pas les clients et le personnel non gréviste d'accéder au magasin.

Position confirmée par la cour de cassation:

" Mais attendu qu'après avoir rappelé que, par application de l'article 70 de la loi n° 86-845 du 17 juillet 1986, seule la faute lourde imputable au salarié peut entraîner la rupture du contrat de travail en cas d'exercice du droit de grève dans les conditions prévues par ladite loi,

la cour d'appel énonce à bon droit que, dès lors que les fautes invoquées dans la procédure de licenciement ne pouvaient être considérées comme des fautes lourdes, le licenciement de M. X... pour des faits commis dans le cadre d'une grève était nécessairement sans cause réelle et sérieuse"



Combien gagnez-vous?

Ne pas s'estimer assez payé, c'est naturel.

*Encore faut-il savoir ce que l'on touche réellement.
Car la rémunération comprend bien des éléments
autres que le salaire: primes, intéressement, actions...*

Autant de leviers sur lesquels la CFDT ne se privera pas de jouer.

Prenez votre temps pour répondre. Vous hésitez ? Vous vous prenez les pieds dans vos additions ? Normal. A moins d'avoir une calculette greffée dans le cerveau c'est devenu la question à cent balles (ou euros car là aussi on complique).

A la veille d'une rencontre salariale les négociateurs CFDT font, avec vous, une revue de paquetage pour savoir sur quels points il faut intervenir

Revue de paquetage ou paktage

+ **La grille de rémunération** (la base même de nos rémunérations, beaucoup trop faible)

+ **Les primes fixes** et non variables: prime de fin d'année, de vacances... (certains ne l'ont toujours pas)

+ **Les primes variables** pour les cadres P1, P2 et consort (primes qui ne sont pas conventionnelles)

+ **L'indemnité compensatrice** (pour les anciens, avec le temps elle pèse de plus en plus lourd)

+ **La rémunération variable** calée sur des objectifs à atteindre pour les vendeurs de produits et services mais aussi services financier bancassurance.

+ **Le chèque déjeuner** (tous les salariés n'en profitent pas)

+ **Les avantages du CE** chèque vacances, bons d'achat (une politique peu volontariste dans les CE)

+ **L'intéressement**, (devenu avec le fil du temps et la dégradation des résultats économiques bien illusoire)

+ **La participation** de groupe (un beau succès à mettre à l'actif de la CFDT)

+ **Les abondements** complément de 20 à 40% apporté par l'employeur aux sommes que le salarié place sur le plan d'épargne entreprise (PEG et PPESV) (vu l'état de la bourse il ne vaut mieux pas avoir besoin de son épargne)

+ **Les actions Carrefour** acquises à l'occasion de "la valeur partagée" (émises au cours de 69.52 € on n'a encore le droit de rêver).

+ **le bénéficiaire** d'une voiture, de stock-options, de jetons de présence, et autres avantages réservés à une minorité (sont-ils mérités vu les résultats de l'entreprise).

+ **Sans oublier** tout ce que représente les avantages sociaux comme la Prévoyance, le 1% logement, les jours de congés et autres...

Tout y est sauf



La carte salarié, pour une remise sur achat et autres avantages

(carte Pass ou bancaire gratuite, crédit, assurances, infos et offres privilégiées)



Face à la violence que faire ?

Face aux incidents de plus en plus fréquents la direction ne peut continuer à fermer les yeux.

Pour la CFDT la violence doit être reconnue comme un risque professionnel

Deux types de violence co-existent :

- celle que subissent l'entreprise et ses salariés au contact direct avec la clientèle.

Dans ce cas, l'entreprise doit protéger ses salariés et le faire savoir.

- celle de l'entreprise : pression sur les objectifs, dépersonnalisation de la hiérarchie, autonomie accrue des salariés, omniprésence du client, etc.

Dans ce cas une charte de bonne conduite des relations sociales et humaines est nécessaire avec un système de contrôle.

+ L'entreprise doit mettre en place des actions de prévention et de protection de leurs salariés face à la violence

+ Informer et sensibiliser les salariés, tout d'abord, notamment les plus jeunes, qui ne savent pas ce qui les attend lorsqu'ils sont recrutés par Carrefour .

+ Agir sur les causes, identifier les modes d'organisation du travail propices au conflit et aider les individus à gérer la violence par un appui médical et juridique.

+ Mettre en débat l'organisation interne de l'entreprise. Le manque d'explication des décisions, y compris positives, donnent aux salariés l'impression de subir et non de choisir.

+ Créer un lieu où le vécu des salariés sera débattu et remontera à la direction

+ Donner un " droit d'alerte " aux salariés, c'est prendre en compte leur souffrance et les former sur cette question afin qu'ils puissent eux-mêmes réagir sans s'isoler dans un processus destructeur.



Un accord de méthode pourquoi ?

Un accompagnement social face aux restructurations

(Aujourd'hui la comptabilité, demain les services financiers ?)

Lors des prochaines réunions des CCE la direction va proposer aux votes un accord de méthode consécutif au projet de restructuration des services comptabilités.

L'accord de méthode est négocié alors que le projet Bach est imposé.

Depuis tout temps la direction impose des restructurations sans mettre en place des mesures d'accompagnement. On connaît les conséquences pour les salariés.

La CFDT a demandé et obtenu avec beaucoup de difficultés la négociation d'un accord. La direction n'est pas pressée de négocier un cadre social, des organisations syndicales se contenteraient de dénoncer le projet Bach sans envisager la suite..

La CFDT a choisi une voie plus courageuse "être avec les salariés concernés".

Mais il ne sert à rien de négocier un accord de méthode si son contenu n'est pas applicable sur le terrain. Toutes les informations qui nous remontent de nos sections sont pessimistes.

Bach est-ce bien nécessaire ?

Même les directeurs ne semblent pas convaincus de la faisabilité du projet. On nous propose un accord alors que nous n'avons même pas les résultats des tests.

Ne pas mentir aux licenciés sur les possibilités de reclassement

Les difficultés de trouver des postes libres nous remontrant des magasins. La direction ne nous apporte aucune information précise sur les départs souhaités et les postes possibles.

Etre concret et à ras des pâquerettes

Nous avons mis l'accent sur la formation et le reclassement, la gestion des emplois. Les propositions qui nous sont faites ne semblent pas réalisables et manquent d'ambition.

Un accord à "la va vite"

Pour la CFDT l'accord qui nous est proposé manque de réalisme et de finition. Il est proposé aux CCE alors même qu'il n'a pas été avalisé par les négociateurs.

La CFDT demande à revoir la méthode de travail pour aboutir à un accord réaliste et constructif.