



AIX en Provence Kasbarian Lydia
ALENCON Blaise Edith
AULNAY SOUS BOIS Kabbaj Elisabeth
BERCK Nyga Pascal
CHARLEVILLE-MEUSE Vergeade Willy
CHATEAUX-ROUX Richard Eliane
CRETEIL Galinou Renée
LA CLOTAT Fiorito Christiane
LA ROCHE SUR YVON Gautreau Geneviève
MONTIGNY Hénot Josette
MONTREUIL Amine-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 ean-Jacque
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 Sansebastier Martin
ANTIBES Duval Jacques
BEAUCAIRE Guay Michel
BELLE EPINE Zirafi Serge
BONNEVEINE Acariès Joseph
BOURG Goncalves Cendrine
BREST Celton Thierry
CHALONS/Champ Piquet Pascal
CHAMNORD Dereyemz Michèle
CHAMPS sur Marne Boudendier 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 Gratigny 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 Favre 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 Kliébasiewicz 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

Emploi et chômage
Régime de prévoyance
Insécurité/incivilités

Un nouveau DRH

Stéphane Roussel, entrée en mars 1998 comme Directeur Ressources Humaines au sein des Hypermarchés devient

Directeur des Ressources Humaines France.

Il remplace **Dominique Brard** qui devient directeur général de la société Prodirest.

Marc Veyron, lui aussi issu des hypermarchés, conserve son poste de Directeur des Relations Institutionnelles.

Un petit coup de chapeau à **Dominique Brard** avec qui nous avons mené pendant 3 ans un dialogue franc, ouvert et social.

Souhaitons qu'elle conserve son style dans ses nouvelles fonctions et dans ce format de l'entreprise Carrefour peu connu, à l'avenir prometteur.

Elle retrouvera la CFDT puisque nous y sommes majoritaire.



La hausse continue du chômage

Le nombre de chômeurs a progressé de 17 000 en janvier pour atteindre 2 323 800.

Alors que le chômage a augmenté de 0,7 % en janvier 2003. Jamais, selon le régime d'assurance-chômage, la progression du chômage indemnisé n'a été si rapide et si

importante.

En 2002, sur fond de croissance réduite (+ 1,5 %), le rythme des créations d'emplois salariés a fortement reculé. En janvier 2003 il y avait 2 323 800 demandeurs d'emploi dits de catégorie 1 (à la recherche d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée). **Au total le taux de chômage est de 9,1 %.** 436 000 personnes ont entre un et deux ans de chômage, soit une hausse de 13,1 % sur un an. Le chômage des jeunes augmente le plus fortement (+ 2,4 % en janvier, + 7,3 % sur un an) alors que le gouvernement n'a toujours pas arrêté définitivement les contours du contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis), censé prendre le relais des emplois-jeunes.

Jacques Chirac a assuré, jeudi 27 février, que le gouvernement s'attachait à "mieux répondre aux difficultés des travailleurs éprouvés par la perte de leur emploi".

C'est maintenant que se gagnent les emplois de demain a lancé Jacques Chirac. Il a assuré que *"tout la gamme des moyens d'action"* était mise en œuvre par le gouvernement *"pour améliorer l'environnement des entreprises"*, en citant notamment la formation, les baisses d'impôt et de charges, l'assouplissement des 35 heures. La France, a-t-il ajouté, s'attache *"à mieux répondre aux difficultés des travailleurs éprouvés par la perte de leur emploi"*, comme aux inquiétudes *"de ceux que l'évolution de leur entreprise laisse incertains de l'avenir"*.

La CFDT et la sécurité de l'emploi

Dans le même temps dans L'Express du 27/02/2003 François Chérèque, secrétaire général de la CFDT, veut obtenir de nouvelles garanties pour les salariés du privé.

Quelle est votre analyse de la situation de l'emploi?

Le chômage augmente depuis bientôt deux ans et le gouvernement semble le découvrir à la faveur des derniers plans sociaux, alors que nous sommes depuis vingt ans dans une économie en perpétuelle adaptation. A cela s'ajoute l'actuelle incertitude

internationale et le fait que certaines entreprises n'acceptent plus de subir des moments difficiles, obnubilées par leurs résultats à court terme.

Pour lutter contre les licenciements, le président de la République a parlé d'«assurance-emploi». Qu'en pensez-vous?

C'est un concept très attrayant, mais dont on n'a pas bien vu le contenu jusqu'à présent. Nous, nous voulons lui en donner. Nous voudrions que chaque salarié soit doté de quatre atouts, pour assurer une plus grande sécurité de l'emploi à chacun: le droit à une formation initiale, à la sortie du système scolaire, le droit à une formation tout au long de sa vie; le droit au reclassement au moment d'un éventuel licenciement, enfin, quatrième atout, le droit de tout salarié licencié à un accompagnement vers un nouvel emploi - notamment à travers le PARE.

Avez-vous le sentiment que le gouvernement se décarcasse pour l'emploi,

Je ne suis pas sûr que derrière les mots il y ait une réalité. Il y a trois semaines, le ministre du Budget a annoncé le gel de 23% des dépenses de la politique de l'emploi; le gouvernement a supprimé les emplois-jeunes; il n'a pas affecté de moyens au Civis, ce contrat destiné aux jeunes qui ont un projet; enfin, il dit vouloir créer des «contrats de site» pour les zones industrielles sinistrées, mais je n'ai pas vu le moindre euro affecté à cette cause. Je constate que les intentions sont louables, mais que les moyens financiers ne sont pas là. Le gouvernement devrait privilégier l'emploi au lieu des baisses d'impôt, qui ont provoqué une hausse de l'épargne de 5% et non la relance de la consommation promise.

Qu'attendez-vous de la prochaine conférence sur l'emploi et la formation?

Qu'elle permette de distinguer ce qui relève du gouvernement d'un côté, des syndicats et du patronat de l'autre, et que le gouvernement nous laisse clairement l'autonomie sur les deux chantiers qui relèvent de notre responsabilité: les plans sociaux et la formation.

Nous pourrions alors nous retrouver plus tard pour faire le point sur l'ensemble de

ces sujets et nous engager sur un pacte pour l'emploi, en parallèle à la négociation des retraites.

Vous parlez de «sécurité de l'emploi». Que voulez-vous dire en utilisant cette expression réservée aux fonctionnaires?

Il ne s'agit pas de donner de faux espoirs aux salariés en leur laissant croire que, une fois sortis du système scolaire, ils seront pris en charge jusqu'à leur retraite. Notre objectif, avec ces quatre atouts, est d'apporter des garanties à chaque étape de la vie professionnelle sous la forme d'un capital formation.



Vous allez négocier, sur les plans sociaux, avec le Medef, à partir du 3 mars. Comment améliorer la situation du salarié licencié?

Il faut anticiper les restructurations des grandes entreprises, sans oublier les 85% des licenciements économiques, qui concernent les salariés des petites entreprises, sans plan social. En France, nous ne savons que jouer les pompiers et, de ce fait, nous avons beaucoup de mal à réemployer tout le monde: on le voit bien avec Moulinex, Bata, etc. Nous souhaitons qu'un code de bonne conduite permette de trouver des solutions avant qu'il ne soit trop tard. Cela nécessite de la clarté dans les comptes, de la confiance entre partenaires sociaux et éventuellement le courage de restructurer avant l'apparition des difficultés.

Y compris pour une entreprise qui fait des bénéfices?

C'est quand l'entreprise a les moyens financiers qu'il faut les utiliser, pas quand elle ne les a plus!

Et pour les petites entreprises?

Il faut que la responsabilité des grandes entreprises vis-à-vis de leurs sous-traitants soit engagée. Quand Peugeot resserre les finances de ses fournisseurs, ce sont eux

qui licencient. Par ailleurs, il faut trouver une manière de mutualiser les moyens des entreprises, par exemple, au niveau d'un bassin d'emploi, pour aider les salariés des plus petites sociétés. Enfin, il faut responsabiliser les entreprises sur les reconversions de site. Quand un grand groupe ferme une unité, il doit aider à la création de nouveaux emplois, comme Danone essaie de le faire à Evry ou à Calais.

Sur ces sujets, quels pourraient être les points de blocage entre vous et le Medef?

Le patronat acceptera-t-il de jouer le jeu de la transparence des comptes? Nous regrettons que la loi sur la sécurité financière ne traite que des relations avec les actionnaires et pas de celles avec les acteurs sociaux. Et puis, l'idée de responsabiliser les grandes entreprises vis-à-vis de leurs sous-traitants, cela n'ira pas de soi!

Comment améliorer la formation tout au long de la vie?

Nous proposons que tous les salariés bénéficient, à différentes étapes, de bilans de compétence, d'évaluation de leurs acquis et de formations. Et que ces avantages ne soient pas réservés, comme c'est le cas actuellement, à ceux qui possèdent déjà une bonne formation d'origine - chaque salarié aurait son «passeport formation», comme un carnet de santé qui le suivrait d'une entreprise à l'autre. Aujourd'hui, si vous changez d'entreprise, on vous dit: «Vous êtes nouveau, vous devez attendre votre tour.» Et si vous changez de branche, c'est encore pire, car ce n'est plus le même fonds de formation qui paie!

La formation se fera-t-elle pendant le temps de travail?

C'est un débat. Dans les cas où la formation ne relève pas d'un plan d'entreprise, mais d'une démarche volontaire, nous sommes prêts à discuter de la participation du salarié: on peut, par exemple, envisager qu'elle se fasse hors temps de travail. Mais à deux conditions: la formation doit être qualifiante et garantir une évolution de carrière pour le salarié. Ce sera un des points durs de la négociation avec le Medef.



Régime de prévoyance

Une prévoyance pour tous



Ce que nous affichions le 14 mai 2001

Les objectifs CFDT :

Un accord signé par les organisations syndicales (garant des acquis du personnel)

Un régime de prévoyance unique,

Même cotisation pour tous, même avantage.

Une participation patronale au coût de la prévoyance,

Un rapport prestation/coût compétitif.

L'amélioration des prestations sans remettre en cause l'équilibre du régime, sans augmentations significatives des cotisations.

Une évolution des prestations en fonction des attentes du personnel

La mise en place de services supplémentaires à la carte.

Une action de prévention plus efficace.

La généralisation du tiers payant.

L'amélioration de la rapidité des remboursements.

La mise en place d'un comité de pilotage sur la gestion et l'amélioration du régime de prévoyance (maladie, invalidité...).

La CFDT obtient des résultats

Suite aux demandes exprimées par la CFDT la direction vient de proposer aux organisations syndicales un accord inter entreprise des régimes de prévoyance Carrefour.

Quelles nouveautés

Il s'agit d'un accord signé entre les organisations syndicales et la direction. Une garantie pour Continent et Continent 2001 qui n'avaient pas d'accord.

Cet accord prend effet au 1er avril 2003.

Tous les salariés hypermarchés (sauf 7 magasins) bénéficient du même régime de prévoyance.

Une commission prévoyance, composée de 4 représentants de chaque organisation syndicale, assure la bonne information et le bon suivi des régimes de prévoyance dont bénéficient les salariés.

Un seul organisme gestionnaire devrait assurer la gestion des régimes de prévoyance (l'Apgis)

Les régimes Carrefour et Continent.

Pour les salariés de Carrefour ancien périmètre aucun changement. Cet accord est la reprise des accords signés le 31 août et 31 octobre 2001. Ils prévoyaient en échange d'amélioration des régimes une augmentation des cotisations étalées jusqu'en 2005.

Le régime maladie-chirurgie-maternité est actuellement identique pour tous les magasins (sauf 6 magasins Continent 2001)

En ce qui concerne le régime incapacité -invalidité-décès seul les salariés de Carrefour en bénéficient.

Continent et Continent 2001 avaient à cette époque repoussé l'adhésion à ce régime. Le coût de l'amélioration du capital décès, la mise en place des frais d'obsèques et de la rente éducation venaient s'ajouter au rattrapage des cotisations régime maladie-chirurgie-maternité.

Le total des prélèvements représentait pour les salariés une augmentation importante de leurs cotisations même si les avantages obtenus étaient intéressants.

Sociétés concernées
Carcoop
Carrefour
Carrefour Europe
Carrefour Formation
Carrefour Hypermarché
Carrefour Management
Carrefour marcha Internat
Continent
Continent 2001
GML
Hypermarché de la Vézère
Sec
SNE
Snec
Sodisor
Sogara
Ne bénéficie pas de cet accord
Chateau-Thierry
Epernay
Montereau
Sens Voulx
La Chapelle St Luc
Laon
SNS Libourne

Ce surcoût était estimé trop élevé par les délégués d'autant que 16 magasins bénéficient d'un accord spécifique (UAP 2) proche de celui proposé. Il était nécessaire d'étudier lequel de ces régimes il fallait conserver.

Positions CFDT

La CFDT revendique une prévoyance unique pour tous les salariés du groupe.

La CFDT est favorable à tout accord qui unifie par le haut les avantages des salariés. Le régime de prévoyance est un élément essentiel des avantages Carrefour.

Le coût de cette amélioration n'est plus un obstacle à l'adhésion de Continent à ce régime puisque dans le même temps le personnel bénéficie des accords Carrefour.

La CFDT demande, vu le bon équilibre financier des régimes que, comme se fut le cas pour les salariés Carrefour, l'application soit au 1er avril mais l'augmentation des cotisations soit repoussée à 6 mois.

Concernant l'UAP 2 nous demandons une rencontre pour étudier avec les délégués des magasins concernés l'utilité de la conserver ou non.

De même l'extension des avantages de ce régime non pris en charge par celui de Carrefour doit être envisagé.

La CFDT demande des assurances sur l'emploi des salariés RDG.

Concernant les salariés affiliés à la Capaves nous demandons une négociation pour étudier les moyens pour les salariés d'adhérer aux régimes de prévoyance Carrefour sans subir une hausse trop importante de cotisation.

Nous demanderons l'intégration de Libourne et le respect des taux fixés en 2001

RDG, l'APGIS et la CAPAVES

RDG comme l'Apgis et la Capaves sont appréciés par le personnel.

RDG est un courtier (un intermédiaire) en lien avec le groupe AXA qui gère les dossiers pour le compte de UNI Prévoyance. Ce courtier s'occupe de la gestion de toutes les enseignes Promodès depuis près de 20 ans.

APGIS est un organisme de prévoyance agréé depuis

1975. Il assure et gère depuis 1986 sans intermédiaire les régimes de prévoyance Carrefour. Ces 110 salariés gèrent 25 000 contrats qui couvrent 650 000 personnes, Carrefour étant le principale "client".

CAPAVES est un organisme de prévoyance et de retraite issu du mouvement coopérateur. Il a environ 38000 cotisants. Il assure et gère les dossiers des salariés de de l'ancienne société des Coop de Champagne. Les salariés Carrefour du Sud-Ouest (Sogara) adhèrent au régime de retraite de la Capaves.

La CFDT est présente dans les conseils d'administration de l'Apgis, UNI Prévoyance et Capaves.

Les salariés de l'Apgis et à la Capaves ont des représentants du personnel majoritairement CFDT .



La charte CFDT

La position CFDT sur la prévoyance consiste à choisir le prestataire en fonction du coût de gestion, des prestations et du montant de la cotisation.

La CFDT a édité "Institut de Prévoyance : La charte CFDT" Quelques extraits:

Les organismes avec lesquels la CFDT veut travailler doivent être paritaires et transparents.

*Le taux de gestion doit être compatible avec la qualité du service et du conseil tout en préservant un coût acceptable. **Dans cette optique le refus de tout intermédiaire (courtiers, agent d'assurances) est ici primordial.***

Une solidarité concrète entre les différentes entreprises.

Le maintien des garanties pour les salariés après la cessation d'activité.

Des garanties adaptées aux situations des familles.

La qualité du service rendu.

Une information sur les prestations et les comptes.

C'est dans le cadre de cette charte que la CFDT Carrefour se place.

Coût de la prévoyance (1er janvier 2003)	Cotisation salarié	Cotisation employeur	Pour les employés
Prévoyance invalidité décès	0,18%	0,30%	sur la totalité du salaire
Prévoyance incapacité	0,23%	0,38%	sur la totalité du salaire
Prévoyance maladie, chirurgie, maternité	33,32 euros	34,78 euros	pour tous quelque soit son statut



CAPAVES - UAP 2

deux régimes spécifiques à revoir

L'avenir de la CAPAVES

Les salariés de 6 magasins Continent 2001 de l'ancienne société des Coop de Champagne (Chateau-Thierry, Epernay, Montereau, Sens Voulx, La Chapelle St Luc, Laon) continuent d'adhérer à la CAPAVES refusant provisoirement de rejoindre la prévoyance Carrefour

Les élus CFDT du magasin de Château Thierry avec l'aide d'un expert ont comparé les régimes de prévoyance Capaves et RDG.

Cette analyse montre que le montant des cotisations de la CAPAVES est globalement plus avantageux notamment pour les bas salaires. Par contre les prestations offertes par RDG sont plus favorables.

La CFDT a remis ce dossier à la direction et est en attente de négociations.

Pour la CFDT une augmentation des cotisations des salariés n'est réalisable qu'en parallèle d'une augmentation des revenus comme cela vient de se réaliser pour les salariés de Continent.

Les salariés de Continent 2001 ne bénéficient toujours pas des accords Carrefour, le régime de prévoyance est une, parmi d'autres, des discriminations sociales que subissent les salariés.

Pour la CFDT il devient urgent de permettre aux salariés de Continent 2001 de bénéficier des mêmes droits que leurs collègues Carrefour et Continent.

L'avenir de UAP 2

Voici quelques années à l'initiative de la CFDT des magasins Continent ont décidé d'améliorer la protection des salariés en cas d'arrêt de travail en souscrivant volontairement à une assurance.

Celle ci vient en complément de salaire en cas d'arrêts de maladie.

Elle est facultative et ne peut être appliquée qu'après référendum et accord de 75% des salariés.

16 magasins Continent (4500 salariés) sur 38 magasins ont souscrit à cette assurance dont la cotisation,

Alençon
Chateauroux
Cherbourg
Cholet
Conde Sur Escaut
Cote de Nacre
Maubeuge
Mondeville
Ormesson
Quimper
Reims
Reims Cernay
St Malo
Valenciennes
Vannes

non prise en charge par l'employeur, coûte 0,90% du salaire brut.

Avant la fusion Carrefour/Promodès un appel de cotisation était envisagée pour équilibrer le régime mais depuis il serait excédentaire.

Cette assurance est-elle toujours utile ?

Une prestation qui coûte plus cher que la prévoyance obligatoire actuelle pour tous les salariés mérite qu'on y réfléchisse.

Elle vient s'ajouter à l'accord incapacité-invalidité-décès qui sera étendu aux salariés Continent le 1er avril et depuis l'adhésion à l'accord Carrefour et l'amélioration du maintien de salaire en cas de maladie son utilité est moins criante.

La CFDT entend analyser l'utilité de cette assurance complémentaire avec en filigrane l'extension des avantages particuliers à tous les salariés dans le contrat Carrefour.

La CFDT va réunir ses délégués le 2 avril et avec l'aide d'un expert étudier l'intérêt de conserver ou non UAP2 et les conséquences d'une résiliation.

Nous vous informerons rapidement ...

Indemnisation des arrêts de travail

(accords Carrefour/Continent)

Les périodes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie sont fixées comme suit :

- de 6 mois à 1 an de présence ... 30 jours à 100%
- de 1 an à 5 ans 45 jours à 100%
- de 5 ans à 10 ans 75 jours à 100%
- de 10 ans à 20 ans 90 jours à 100%
- après 20 ans 120 jours à 100%

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

- Sans condition de présence préalable et dès le premier jour de l'arrêt90 jours à 100%
- Après 20 ans de présence continue dans l'entreprise120 jours à 100%

L'APGIS ou RDH prend en charge les pertes de salaire dès le 30 ème jour de maladie selon un barème défini et servi jusqu'au 1096ème jour suivant la date de cessation d'arrêt de travail.



Face à la violence que faire ?

L'entreprise doit protéger ses salariés et le faire savoir.

Message entendu par la direction Sûreté.

Formation, soutien médico-psychologique des victimes

Vie en société Dossiers et actualités

Propositions CFDT:

+ 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.

Voici quelques temps nous écrivions: *"Face aux incidents de plus en plus fréquents la direction ne peut continuer de fermer les yeux. Pour la CFDT la violence doit être reconnue comme un risque professionnel "*

Message entendu !

Jacques Lecler directeur Sûreté Carrefour hypermarché est venu en personne nous le dire et nous révéler le fruit du travail que la direction nationale sûreté a entrepris en direction des salariés.

Avant: Prévention "SOS Conflit"

Former l'ensemble des salariés à comprendre et faire face aux situations les plus graves qui peuvent arriver dans le magasin.

Un module de formation **"comment gérer les relations difficiles avec nos clients"** est mis en place. A l'issue de la formation les salariés seront capable de:

- comprendre les réactions des clients difficiles et les votre pour mieux réagir
- choisir des solutions en fonction des circonstances pour prévenir et gérer des situations difficiles ou conflictuelles
- comprendre ce qui se passe en situation de menace, chantage et braquage.

Cette formation sera dans un premier temps en direction du personnel des caisses. Elle durera 1 journée et sera assurée par les responsables caisse et sécurité qui auront eux même bénéficié d'une formation de 2 jours "Manager l'insécurité".

Noël Prioux a souhaité que cette formation soit prioritaire.

La CFDT se félicite de la mise en place de ce module mais s'inquiète sur la disponibilité des formateurs et des stagiaires. La gestion de cette formation est lourde et nous nous inquiétons de son vécu sur le terrain. La CFDT souhaite que cette formation soit systématiquement dans la démarche formation "avant prise de poste".

Après: prise en charge des salariés "Inavem"

Carrefour a décidé de faire appel à l'INAVEM (Institut National d'Aide aux Victimes et de Médiation) pour apporter une aide aux personnes victimes d'une agression.

Une convention nationale post agression a été signée entre Carrefour et l'Inavem. L'institut s'engage à une prise en charge médico-psychologique des victimes dans les 48 heures. Cette prise en charge pourra durer plusieurs mois. Elle sera faite à la demande de la direction Carrefour et prise en charge

financièrement par le national (le magasin ne déboursa rien).

La CFDT est satisfaite que l'entreprise ait choisi l'Inavem dont la qualité du travail est reconnue par tous. Elle regrette que Carrefour n'ait pas aussi signé une convention sur l'information aux droits. Les salariés, comme les directeurs ont besoin de conseil devant des situations exceptionnelles.

Un mémento de la situation à tenir en cas de crise pourrait voir le jour.

Rappelons que outre que l'INAVEM en concertation avec Carrefour propose aux victimes, une aide psychologique (choc émotionnel, stress post-traumatique...), celles-ci peuvent, si elles le désirent, trouver auprès de cet institut une information sur les droits (organisation judiciaire, procédures et indemnisation...), un soutien dans les démarches (préparation aux expertises, audiences de jugement...) et une orientation si nécessaire vers des services spécialisés (avocats, services sociaux et médico-psychologiques, assurances...).

Aller plus loin

Pour la CFDT les deux propositions de la direction vont dans le bon sens. Aider les salariés à gérer l'insécurité et l'incivilité et leur apporter un soutien en cas d'agression.

Il faut poursuivre cette démarche. La CFDT fait des propositions et elle souhaite pouvoir les exposer aux décideurs dont les responsables de la sécurité. Ces problèmes doivent être pris en compte dans les accords d'entreprise comme c'est le cas dans les banques.

Avec les représentants des salariés un dialogue permanent doit se tenir pour lutter contre la violence qui de plus en plus fréquemment pénètre dans l'entreprise.

C'est le rôle des CHSCT dans les magasins, c'est le rôle que nous souhaitons voir tenir par la commission nationale sécurité mise en place chez Carrefour par l'accord d'avril 2002.

Institut national d'aide aux victimes et de médiation

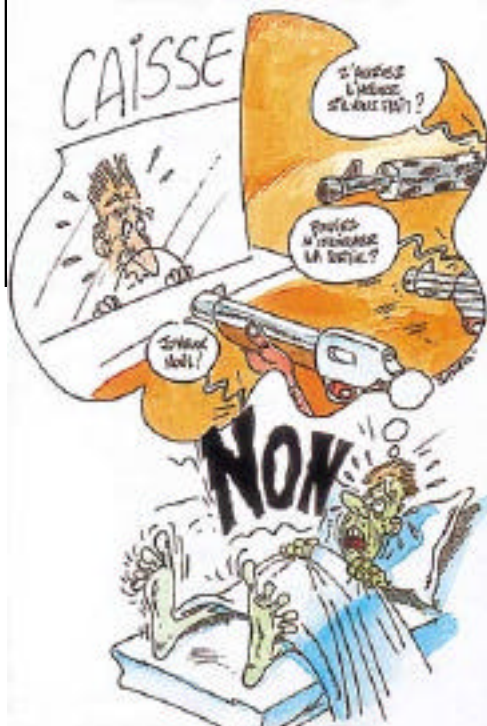
L'Institut National d'Aide aux Victimes et de Médiation est un partenaire privilégié du ministère de la Justice et un des membres du Conseil National d'Aide aux Victimes (CNAV). Il regroupe en France, depuis 1986 les services d'aide aux victimes. Ses principaux objectifs sont d'une part, la définition et l'évaluation des missions d'aide aux victimes, et d'autre part la coordination et le soutien des associations du réseau.

En 2001, 150 associations d'aide aux victimes sont membres de l'Inavem. Les associations d'aide aux victimes sont présentes sur l'ensemble du territoire et leurs services sont gratuits. Elles travaillent avec toute instance accueillant des victimes (tribunaux, barreaux, hôpitaux, police et gendarmerie, associations spécialisées...).

Les associations du réseau Inavem ont pour objectifs d'accueillir et d'informer les victimes et leurs proches sur leurs droits, de les accompagner dans leurs démarches, et leur apporter un soutien psychologique à tous les stades de la procédure pénale.

1 rue du Pré Saint Gervais 93691 PANTIN Cedex

Tél : 01 41 83 42 00 Fax : 01 41 83 42 24



NUMERO NATIONAL D'AIDE AUX VICTIMES

N° AZUR 0 810 09 86 09

Permanence du lundi au samedi de 10h00 à 22h00