

AIX en Provence	Kasbarian Lydia	AMIENS	Marotte Bernadette	HEROUVILLE	Pasquier Bruno	QUIMPER	Mayeur Patrick
ALENCON	Blaise Edith	ANGERS gd Maine	Vincent Stéphanie	IVRY/SEINE	Fiquet Betty	REIMS	Robitaille Eric
AULNAY SOUS BC	Kabbaj Elisabeth	ANGERS St Serge	Duchesne Annie	LAON	Treffert Fatima	REIMS Cernay	Viseux Francine
BERCK	Nyga Pascal	ANGLET	Sansebastien Martin	L'HAY LES ROSE	Dias Kathy	RENNES Alma	Jules Yolande
CHARLEVILLE-M	Vergeade Willy	ANTIBES	Duval Jacques	LE MERLAN	Bernabe Guy	RENNES Cesson	Louis M. Christine
CHATEAUX ROUX	Richard Eliane	BEAUCAIRE	Guay Michel	LOMME	Bara Madeleine	SARAN	Vallee Isabelle
CRETEIL	Galinou Renée	BELLE EPINE	Zirafi Serge	LORIENT	Jourdan Pascal	ST BRICE	Vernes Annie
LA CIOTAT	Fiorito Christiane	BONNEVEINE	Acariès Joseph	LORMONT	Planet Joël	St BRIEUC	Rio Yves
LA ROCHE SUR Y	Gautreau Geneviève	BOURGES	Goncalves Cendrine	LYON la part Dieu	Goncalves Yvette	St HERBLAIN	Vella Annie
MONTIGNY	Hénot Josette	BREST	Celton Thierry	MARSEILLE gd lit	Pellicio Elisabeth	THONVILLE	Putz Arlette
MONTREUIL	mine-Eddin Nadia	CHALONS/Champ	Piquet Pascal	MERIGNAC	Jonas Joël	ST MALO	Denis Josette
MOULINS	Rickeboer Colette	CHAMNORD	Dereymez Michèle	MEYLAN	Bruno Alain	TORCY/Collégien	Bailloux Michel
NICE TNL	Dupret Patricia	CHAMPS sur Marr	Boudendir Karim	MONDEVILLE	Tillaut Nadine	TOULON Gd Var	Dubas Marie-Noëlle
SANNOIS	Hervieux Joëlle	CHARTRES	Testault Marc	MONTESSON	Marchand Françoise	VITROLLES	Natchoo Serge
SARTROUVILLE	Sangleboeuf Luc	CHATEAU THIER	Noailles Monique	NEVERS/MARZY	Estorge Michel	VALENCIENNES	Clébasiewicz Nicole
SAV Carpiquet	St Dizier Denis	CHERBOURG	Diguet Christian	MT ST AIGNAN	Pernel Catherine	WASQUEHAL	Bonvoisin Albert
SAV R SUD-OUES	Dauga Jean-Jacques	CHOLET	Crespel David	NICE LINGOSTIE	Favré Serge	FEDERATION	Millat J.François
TRANS EN PROVI	Bouteille Chantal	CONDE/ESCAULT	Kolwalski Elisabeth	OLLIOULES	Clenet Catherine	DRS CARREFOUR	Delemme Jean-Luc
TROYES	Bougault Daniel	COTE DE NACRE	Le Saulnier J. Luc	ORLEANS	Clendard Dominique	Franchises Le délégué syndical	
UZES	Chaix Bernadette	DRAGUIGNAN	Maunier J. François	ORMESSON	Rodrigues Aurore		
VILLEJUIF	Vargas Antoinette	ETAMPES	Parrain Claude	PAIMPOL	Jegou Philippe		
		EVRY	Carasco Roland	PARIS AUTEUIL	Tourino Lola		
		FOURMIE	Dagneau Bruno	PERPIGNAN	Garcia Georges		
		GRUCHET LE VA	Gratigny M. Claude	QUETIGNY	Gaiffe Pierre		

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

SOMMAIRE
Le salarié Carrefour un client
La rémunération c'est
Des résultats
Accord de méthode
CFDT et épargne salariale
Epargne solidaire
Temps de travail, liberté Actions
Revue de presse
Monaco et la participation
CFDT tu connais ?

Les comportements des salariés évoluent, ils obligent les organisations syndicales à reconsidérer leurs pratiques.



Sylvain Macé (DS Carrefour), Serge Corfa (DSG Carrefour)

Force ouvrière lance donc ses troupes à l'assaut non pas de la direction pour faire aboutir ses revendications mais de la CFDT. C'est plus simple et ça évite de se fâcher avec son patron.

Comme à son habitude tout est bon pour accuser l'autre de tous les maux, cette organisation n'est pas à une contradiction près. Que penser de l'oubli dans son tract des spécificités Continent ou de l'impasse sur ses signatures passées et présentes.

Face à ces attaques la CFDT réaffirmera encore plus fort ses convictions et ses actions. Nous devons convaincre qu'il y a de la place pour un syndicalisme sérieux, innovant et constructif.

N'oublions cependant pas que dans 90 magasins les salariés n'entendent pas la CFDT faute de présence. Il nous faut nous développer s'y nous voulons nous faire entendre.

Ne comptons pas sur la direction pour faire, comme elle le fait habituellement, la publicité de cet accord. La signature de la seule CFDT bouleverse des habitudes prises en 40 ans. Espérons que certains directeurs y verront la fin d'un immobilisme social ou le syndicat est avant tout un syndicat godillot.

La CFDT ne suit pas les chemins habituels elle connaît la réalité du terrain et les différences entre chaque société c'est sa force. Nous donnons un autre sens aux négociations avec l'employeur Nous sommes convaincus que cette forme de syndicalisme apporte un plus aux salariés.

Le 13 mai les militants CFDT seront dans la rue pour faire entendre une nouvelle fois leurs spécificités sur les retraites.

Pour conserver notre droit à un repos bien mérité il y a beaucoup de chemin. La CFDT a une nouvelle fois choisie la voie de la responsabilité et de l'égalité de traitement. Ce n'est pas un chemin facile alors à nous d'être nombreux et d'entraîner les salariés avec nous.



Francine Viseux (DSC Continent), Didier Brulé (Secrétaire fédéral), Jackie Bontemps (secrétaire Confédéral) Michel Gay (DSC Continent 2001)

Vos délégués nationaux CFDT



Le salarié Carrefour un client privilégié.

La CFDT veut le faire reconnaître.

La remise sur achat n'est qu'un premier pas



Client Carrefour et salarié

Combien d'entre nous ne font pas leur course dans leur magasin parce que nous ne sommes pas reconnus par l'entreprise comme un véritable client. Ainsi en cas de litige, beaucoup de salarié se voient reprocher l'utilisation d'un droit accordé aux clients. Enfin comme tout un chacun nous regardons les prix et Carrefour n'est pas toujours le mieux placé.

Pour la CFDT les 130 000 salariés du groupe Carrefour **doivent être privilégié** car ils sont une force pour l'entreprise comme clients fidèles qui soutiennent l'enseigne.



Intérêts communs.

Carrefour est notre outil de travail et nos emplois dépendent de sa compétitivité dans un monde où des grands groupes disparaissent chaque jour.

Avec leur famille les salariés représentent plus d'un million de clients sans parler de leurs relations et voisinages. Leur pouvoir d'achat n'est pas négligeable pour le commerce (plus pour un salarié hypermarché qu'un salarié de chez ED).

Des patrons d'autres entreprises l'ont compris et les dirigeants de Carrefour commencent à réagir timidement sous la pression des militants CFDT.

Pas question, pour la CFDT, d'obliger les salariés à faire leur course chez Carrefour mais obtenir de l'employeur des avantages particuliers qui donnent envie de venir faire ses courses dans l'entreprise.



La carte salarié

La remise sur achat n'est qu'une partie de nos revendications nous voulons obtenir une véritable relation commerciale privilégiée avec Carrefour.

L'essentiel de nos besoins sont couverts par le groupe. Nos **besoins quotidiens** avec Carrefour, Champion, ED, Promocash, **financier et prêts** avec S2P, **assurances** avec Assurances Carrefour, **optique** avec Optique Carrefour, **essence** avec Carautoroute, **spectacle** avec France Billets etc

Pourquoi ne pas bénéficier d'avantages commerciaux en notre qualité de salarié comme Carrefour sait le faire pour les salariés d'autres entreprises.

Nous avons plein d'idées, nous les avons communiqués à l'entreprise. Nous avons eu le sentiment d'être entendu. La remise sur achat n'est qu'un premier pas d'avantages commerciaux.



La remise sur achat

En demandant et popularisant **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 CFDT va dans ce sens.**

Chaque salarié qui fait ses courses chez Carrefour, Champion, ED... apportent du chiffre d'affaire, de la marge et donc des bénéfices à l'entreprise.

Pour chaque salarié la remise entraîne une augmentation de son pouvoir d'achat mais aussi de son intérêt et de la participation.

La direction a fait un premier pas en 2003 dans le sens de notre demande nous entendons que ce ne soit pas le dernier.



A votre écoute

Cette demande de la CFDT est partagée par les salariés, il suffit de les écouter.

FO et d'autres n'ont pas entendu cette demande. Ils ne la découvrent que parce que la CFDT l'a mis en avant. Ils ne se positionnent qu'en adversaire de la CFDT et

non dans l'intérêt bien compris des salariés.

Faisant le grand écart ils la critiquent et la revendiquent dans le même temps sans chercher à modifier la demande CFDT ou d'aller plus loin.

Pourtant le syndicat qui se dit majoritaire aurait du négocier ces avantages comme a su le faire la **CFDT Continent** qui est majoritaire dans cette ancienne société du groupe Promodès.

Mais faut-il encore être en capacité de revendiquer et de négocier.



Agir pour obtenir

La remise sur achat affirme certains était acquise avant même la paritaire. Comme si chez Carrefour il suffisait de demander pour obtenir !

Quand on veut quelque chose il faut s'en donner les moyens. Nous étions conscient que nous touchions à un tabou Carrefour aussi pour convaincre les patrons nous avons argumenter et mobiliser.

Nous avons pris notre bâton de pèlerin pour rencontrer tous les responsables de l'entreprise du directeur du magasin au Directeur général France.

La CFDT est le seul syndicat à faire un action commune aux salariés du groupe, elle fut la première à rencontrer le patron France, à médiatiser ses propositions par une carte, à proposer aux salariés des actions concrètes et ceci sans une journée de grève.

Nous avons atteint notre objectif avec vous, maintenant nous allons l'améliorer toujours avec vous.



Un accord, un but

Le principal reproche que l'on adresse à la CFDT c'est d'avoir mis la remise sur achat dans un accord avec l'employeur.

Pour nous importe peu les modalités ce que nous voulons c'est un accord signé qui ne peut être remis en cause et non une décision unilatérale de l'employeur qui peut disparaître du jour au lendemain.

Nous n'aurions vu aucun inconvénient de signer un accord commercial avec la S2P société financière de Carrefour. Nous y avons songé comme nous y songeons pour d'autres avantages. S2P aurait pu s'engager à remettre aux clients salariés Carrefour une remise sur achat, la gratuité de la carte Pass et autres avantages.

Nous sommes un syndicat pas une entreprise commerciale nous négocions là où la loi nous le permet.



L'accord 2003 renverse les tabous

Priorités 2003: La rémunération - La remise sur achat - L'évolution de carrière - La sécurité et l'insécurité - La modulation - Des outils et des emplois.

Nous avons obtenus des engagements sur trois points pour lesquels Carrefour refusait depuis 4 ans de négocier: la remise sur achat, la modulation, l'évolution de carrière (formation). Nous avons logiquement signés.

Sur l'augmentation de salaire nous nous gardons bien de dire que nous sommes satisfaits mais cet accord est meilleur que celui de 2002 signé par toutes les organisations syndicales, il est meilleur que celui signé en d'autres lieux par ceux qui nous critiquent.

Une "**clause de sauvegarde**" ouvre la voie à de futurs négociations. La CFDT regarde attentivement la hausse des prix sans confondre hausse annuelle (2,3% en 2002) et moyenne annuelle (1,9% en 2002) comme le font malhonnêtement certains.

Il sera temps de se mobiliser le moment venu.



Le temps est venu chez Carrefour de passer d'un syndicalisme qui revendique tout et son contraire, qui passe plus de temps à préparer ses revendications qu'à les obtenir, qui ne prépare pas ses dossiers et argumentaire...

à un syndicalisme qui obtient des avancées.

La CFDT va dans ce sens, soutenez notre action.



Participation de groupe, prévoyance, augmentation des contrats temps partiels, remise sur achat, chèques repas, chèques vacances...

Une façon d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés

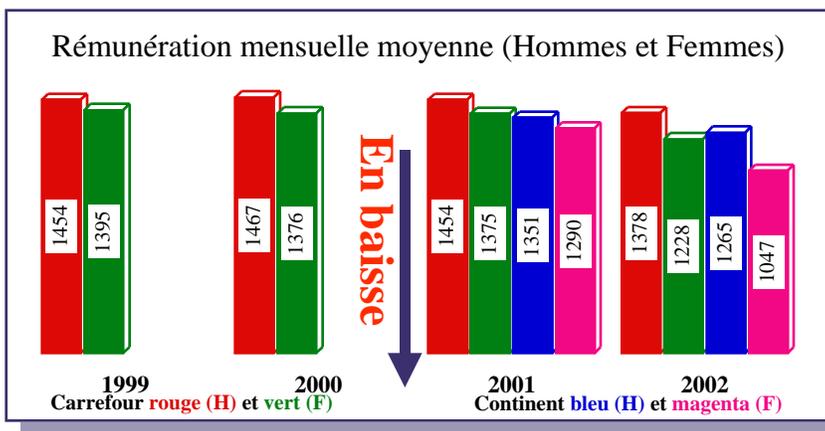
Comment augmenter le pouvoir d'achat des salariés ?

C'est la question que se pose à chaque rencontre de négociation annuelle les délégués CFDT. **Devant la résistance de notre employeur à nous augmenter les délégués CFDT ne mettent pas tous les oeuf dans le même panier et cherchent d'autres voies.**

Il est de tradition en France d'aligner la hausse des salaire avec la hausse du coût de la vie (inflation). Mais depuis de longues années l'inflation oscille entre 1 et 2%, l'intéressement lui peine depuis plusieurs années à nous donner des résultats, seule la participation progresse mais hélas pas la bourse.

La CFDT a obtenu l'amélioration de la prévoyance, une participation de groupe l'augmentation des contrats temps partiels, la remise sur achat. Elle demande les chèques repas pour tous, la mise en place des chèques vacances.

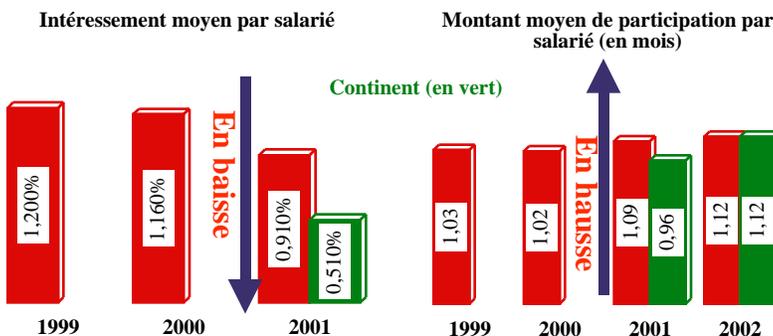
Une façon de vaincre les résistances patronales et d'augmenter notre pouvoir d'achat.



Le 5 décembre 2002 la CFDT Carrefour a rassemblé 300 militants à Paris pour

+ une augmentation du pouvoir d'achat (dont un remise sur achat)

+ des conditions de travail pour une meilleure qualité de vie au travail,



La CFDT obtient des résultats et ne relâche pas ses efforts

Exemples: Chaque année nous publions notre plate forme revendicative et chaque année nous pouvons rayer une demande car elle est satisfaite.

La CFDT se fixe des objectifs et les atteints.

Nous voulions les **35 heures**. La RTT est en place depuis 1999 mais il nous faudra la défendre si nous voulons la conserver

Nous voulions la **création d'emplois** nous avons obtenus la création de 4000 emplois en 3 ans (toujours insuffisants).

Nous voulions la distribution d'**action gratuite**. C'est "la valeur partagée" en 2001.

Nous voulions que les 130 000 salariés Carrefour France bénéficient d'accord identique. Nous obtenons la **participation de groupe** (1.12 mois en 2002) **et le PPESV et PEG et ses abondements pour**.

Nous voulions que les salariés hypermarchés bénéficient de la même **prévoyance**. Objectif atteint en 2003

Nous voulions que chaque salariés hypermarchés bénéficient des **mêmes accords d'entreprise**. Depuis 1999 se sont des milliers de salariés qui rattrapent l'accord Carrefour.

Nous voulions que le **travail à temps partiel** soit choisi. Depuis 1999 nous obtenons chaque année la revalorisation des contrats à temps partiel.

Nous voulions des accords pour des populations spécifiques accord de **préretraite progressive**, accord **handicapés**, mesures spécifiques pour les **SAV**, pour les **vendeurs de produits et services**, pour la **téléphonie**

Nous voulions une action sociale c'est le **fond de Solidarité** crée en 2002 (125 000 euros en 2003).



Chaque année chaque organisation syndicale y va de ses revendications:

La **CGT** demande un salaire d'embauche de 1400 euros net (9183 F), un quatorzième mois et ... la remise sur achat !

FO demande un quatorzième mois, et une prime d'expérience et... oublie la remise sur achat !

La **CFTC** demande la fermeture les dimanches et ... la remise sur achat !

OUI se sont des revendications légitimes mais quelle chance se donnent elles pour atteindre leurs objectifs.

Combien d'entre nous avec 30 ans d'ancienneté gagnent 1400 euros ?

Combien d'entre nous n'ont même pas la prime de vacances ?

De bonnes intentions mais pour quels résultats ce demande les salariés..

En vérité n'y croyant pas eux même ces syndicats ne se donnent pas les moyens d'atteindre leurs objectifs.

Ensuite ils signent très en dessous de leurs demandes ou ne signent rien et critiques les signataires sans proposer d'alternatives.

Il faut obtenir gain de cause et ne pas se contenter que de revendiquer.

Accord de méthode signé !

Restructuration des services de comptabilité (projet Bach)

Des mesures d'accompagnement pour éviter les licenciements

Accord signé

Les revendications CFDT tiennent la route, la preuve. La CGT a fait connaître son intention de signer avec nous l'accord de méthode. Une première pour cette organisation qui ne signe jamais le moindre accord.

En le signant la CGT nous donne ainsi raison sur notre obstination à vouloir mettre en place un plan d'accompagnement social pour éviter des licenciements.

Ceux qui étaient présents lors des CCE se rappelleront combien nous avons été critiqués quand nous avons fait cette demande et les votes au CCE. Certains se contentaient de dénoncer le projet Bach sans envisager la suite.

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

Nous avons persisté dans cette voie et nous avons fait avancer nos demandes.

Nous avons eu raison l'accord a été signé le 6 mai 2003. Ce ne fut pas une mince affaire puisque l'accord devait entrer en vigueur le 1er avril.

Il nous faut maintenant faire respecter cet accord.

Dans certains magasins les directeurs se sont empressés de prendre des dispositions avant la signature de l'accord. Nous avons déjà un cas où le directeur a tenté de procéder à un licenciement économique.

Mais dans la grande majorité des magasins les directeurs dans une grande sagesse ne se pressent pas à restructurer la comptabilité. L'expérience leur a montré que les réorganisations décidées au national n'étaient pas toujours fiables.

Que les salariés de la comptabilité sachent qu'ils ne sont pas seuls. Les délégués CFDT sont à leurs côtés pour défendre leurs droits celui d'avoir un emploi et des conditions de travail qui tiennent compte de leur passé.

Contactez vos délégués, ne restez pas seul.

Vous trouverez le texte complet de cet accord auprès de vos délégués CFDT ou directement sur le site internet de la CFDT <http://www.cfdt-carrefour.com>

Qu'est-ce que c'est ?

L'accord de méthode s'applique à tous les salariés de toutes les Sociétés Carrefour hypermarchés France (sauf Brives).

Les dispositions s'appliquent à compter du 1er avril 2003 et prendront fin le 29 février 2004 (sauf Collégien 31 mars 2004).

À l'échéance la direction pourra mettre en œuvre une procédure de Plan social technique après avis des organisations syndicales.

L'accord de méthode précise les mises en œuvre de dispositions d'accompagnement social destinées à assurer aux salariés concernés un reclassement dans les meilleures conditions et d'éviter ainsi toute rupture de contrat de travail.

Pendant la durée d'application des dispositions du présent accord, il ne sera procédé à aucun licenciement pour motif économique lié à la mise en œuvre du projet BACH

La mise en œuvre de l'accord sera suivie par les Comités centraux d'entreprises et les Comités d'établissement. Une Commission spécifique de suivi de l'accord de méthode est mise en place.

Mesure d'accompagnement social

- + Information des salariés concernés
- + Reclassement dans l'établissement
- + Bilan de compétence
- + Congé individuel de formation
- + Congé autorisé sans solde
- + Reclassement dans un autre établissement hypermarchés France avec mesures d'accompagnement
- + Preretraite progressive
- + Travail à temps partiel choisi avec des conditions spécifiques



La CFDT Carrefour et l'épargne salariale

Historique

Carrefour propose à ces salariés différents dispositifs d'épargne salariale: participation, intéressement, plan d'Épargne d'Entreprise, plan partenarial d'épargne salariale volontaire et compte épargne temps (réservé aux cadres).

La CFDT, avec l'évolution des dispositions de la loi, s'est engagée résolument dans la négociation de ces dispositifs. D'abord parce que l'épargne salariale peut apporter un "plus" aux salariés, ensuite, parce qu'à l'heure où les politiques des rémunérations se complexifient, elle permet d'élargir l'action collective à tous les revenus liés au travail. Pour peu qu'elle ne soit pas laissée à la seule initiative des employeurs et qu'elle ne vienne pas se substituer aux salaires.

La CFDT estime qu'il est de sa responsabilité d'affirmer la place du syndicalisme sur le sujet. Parce qu'il s'agit de l'argent des salariés, ils doivent être défendus et contrôlés.

De nombreux accords ont jalonné notre démarche dans le groupe Carrefour comme dans celui de Promodès.

En 1999 Carrefour et Promodès fusionnent. Les salariés, dorénavant dans une seule entreprise, ont des accords d'épargne différents, une révision devenait nécessaire.

Objectifs CFDT

Dès août 2000 la CFDT dans sa logique de **"Tous sous le même toit, tous les mêmes droits"** revendiquait

J Une participation **unique** pour tous les salariés du groupe Carrefour France.

J Un accord **déroatoire** basé sur l'accord Carrefour Hypermarchés.

J Un Plan d'épargne entreprise (**PEE**) unique pour les salariés du groupe.

J Un Plan partenarial d'épargne salariale volontaire (**PPESV**).

J Une amélioration de l'**abondement**.

J Un **accord signé** par les organisations syndicales.

J Plus de **transparence** sur les éléments qui pè-

sent sur la participation.

J L'assistance d'**expert** pour guider les délégués dans les choix.

J Un conseil de surveillance **ouvert à tous** les acteurs sociaux de l'entreprise.

J Des outils de **communication** performants.

J Une **formation** du personnel sur les dispositifs d'épargne.

Négociations et accords

Message entendu puisque début 2002 la direction propose aux organisations syndicales de négocier l'épargne salariale.

Il serait faux de dire que ces négociations furent faciles. Aux difficultés habituelles des négociations avec la direction s'ajoutent les particularités techniques de l'épargne salariale: PPESV, FCPE, fond d'éthique, fonds solidaires, fonds diversifiés, sont loin du vécu des salariés même si la participation est entrée dans les moeurs.

La délégation syndicale CFDT, habituée des débats sur ce thème au sein de son organisation, a su s'adapter au jargon du parfait boursicoteur, comprendre les mécanismes de l'actionnariat et de l'épargne salariale et intégrer les critères techniques et sociaux.

Après plusieurs mois de négociation la CFDT, a obtenu satisfaction sur l'essentiel de ses demandes et a signé:

- le 28 juin 2002 un accord de participation de groupe,

- le 23 décembre 2002 un accord sur le plan d'Épargne de Groupe (PEG) et sur le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV).

A l'heure où les politiques des rémunérations se complexifient, la négociation de l'épargne salariale permet d'élargir l'action collective à tous les revenus liés au travail.



Épargne Solidaire et participation

Pour la CFDT un salarié qui devient actionnaire n'est pas un actionnaire comme les autres et elle entend faire entendre cette différence.

Vendredi 25 avril les représentants de la CFDT (Sophie Jacobik, Serge Corfa et Jean-Louis Bienvenu) ont participé avec la direction Carrefour France à une conférence de presse sur *"Les salariés de Carrefour investissent dans l'économie solidaire à l'occasion de la mise en place du Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire* ». Extraits de l'intervention CFDT



Différence CFDT

Les négociateurs CFDT issus des principales sociétés du groupe Carrefour se sont inscrits dans les orientations définies par le CIES (Comité intersyndical de l'épargne salariale composé de la CFDT, CGC, CFTC, CGT) particulièrement pour le cahier des charges des FCPE.

La CFDT a mis l'accent sur 5 points:

La composition des FCPE

Pour la CFDT les salariés sont amenés à placer des fonds alors autant le réaliser sur des critères sociaux, environnementaux et éthiques.

L'investissement socialement responsable doit devenir l'un des vecteurs de l'action syndicale pour faire entendre la voix des salariés dans la définition et l'amélioration de la gouvernance des entreprises.

Développer l'épargne solidaire va dans le sens de notre histoire syndicale. La CFDT a été pionnière dans ce domaine. Dès 1969, après la création de la participation, la CFDT a contribué au lancement d'une Sicav sous contrôle syndical pour gérer ces fonds et les placer dans des investissements sociaux. Elle a participé à la création du FCPIE (Fonds commun de placement insertion emplois) en 1994. Aujourd'hui elle participe au programme européen Épargne solidaire de proximité contre l'exclusion (Esope). Elle vient de signer avec France Active une convention de partenariat.

Les deux fonds choisis dans le cadre du FCPE "Carrefour Equilibre Solidaire" vont dans le même sens.

L'économie solidaire ça fonctionne et il est possible de lier performance financière et développement de l'emploi.

Dans cet objectif nous avons souhaité la mise en place

de 10% de fonds **éthique** dans tous les fonds et un pourcentage variable de l'économie **solidaire** dans tous les fonds pour un total de 10% (5% dans un fond + 1% dans chaque fond).

Nous n'avons que partiellement obtenu gain de cause il nous faudra du temps pour convaincre toutes les parties y compris les salariés de l'utilité de notre démarche. Nous sommes optimistes les fonds socialement responsable sont encore amenés à se développer.

La CFDT réaffirme son attachement au développement de l'économie solidaire, instrument de lutte contre l'exclusion et de réinsertion dans l'emploi.

L'abondement

Favoriser en priorité les bas salaires et les versements de l'entreprise (participation, intéressement) avant les placements volontaires telle est notre objectif.

Cible atteinte puisque l'abondement est plus fort pour les placement de l'intéressement que les placements volontaires.

La composition du conseil de surveillance

La CFDT entend que l'épargne salariale soit sous le contrôle des représentants des salariés. Ces fonds appartiennent aux salariés ils doivent en contrôler l'usage.

Ce contrôle passe par un conseil de surveillance représentatif des organisations syndicales présentes dans l'entreprise avec une **majorité** pour les représentants du personnel au sein de ce Conseil.

Se sera le cas chez Carrefour et le programme de formation mis en place pour les membres du conseil de surveillance doit permettre une meilleure prise en charge de la gestion des fonds par les représentants des salariés.

L'information et la formation des salariés

Les salariés se disent peu formés pour choisir leurs placements.

Pour la CFDT une **information et une formation** des salariés, afin qu'ils puissent choisir leurs placements, comprendre ce qu'est la participation et les arcanes de la bourse est essentiel.

Se battre pour faire reconnaître l'apport de l'épargne

solidaire à la création d'emploi et la lutte contre l'exclusion n'a jamais été chose facile.

Beaucoup reste encore à faire pour convaincre les salariés à utiliser ce type de placement dont l'objectif premier n'est pas la seule recherche du rendement maximum mais la volonté de choisir un produit éthique et solidaire au service de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation d'exclusion.

La logique des fonds socialement responsables doit être expliquée. Le rôle de conseil des représentants CFDT est donc essentiel pour faire adhérer les salariés à un autre concept de l'épargne.

Le syndicalisme n'existerait pas s'il n'avait comme fondement la logique de solidarité.

La retraite et le PPESV

Pour la CFDT, l'objectif de l'épargne salariale "ne peut être en aucun cas de l'orienter de façon exclusive vers la constitution d'une retraite supplémentaire".

Pas question de faire de l'épargne salariale une monnaie d'échange à la réforme de la retraite par répartition, pas plus qu'elle ne doit se développer au détriment du salaire. Pas question de prétendre soumettre les retraites des salariés aux aléas des marchés financiers.

La réforme de la retraite ne se déroule pas dans la négociation d'un PPESV c'est ce que nous avons affirmé et répété tout au long des négociations.

Ce message a été entendu et aujourd'hui c'est sans complexe que nous orientons le choix des salariés qui le souhaitent vers une épargne longue qui permet de bénéficier d'un abondement de 30% en cas de versement de la participation.



Placement de la participation 2002

Bilan des fonds placés, suite à la distribution de la participation, dans le PEG et PPESV Carrefour.

Le montant total de l'abondement (net de CSG et CRDS), versé en complément du placement sur le PPESV sera de 7,4 millions d'euros.

Les montants placés sont essentiellement sur le PEG (blocage 5 ans) avec environ 150 millions d'euros (contre 25,2 millions d'euros placés sur le PPESV). Tous les montants inférieurs à 80 euros sont payés (et non placés).

Montants investis le 31 mars (valeur liquidative du 1/04) et qui prennent déjà en compte le paiement de la CSG et CRDS (environ 14 millions d'euros).

Nous observons que malgré les fortes incertitudes sur les marchés financiers, les salariés ont opté pour des fonds investis majoritairement en actions (81% des montants sont placés dans des des FCPE composés pour plus de 50% par des actions).

Total des fonds placés en 2003 après déduction (net de CSG et CRDS)

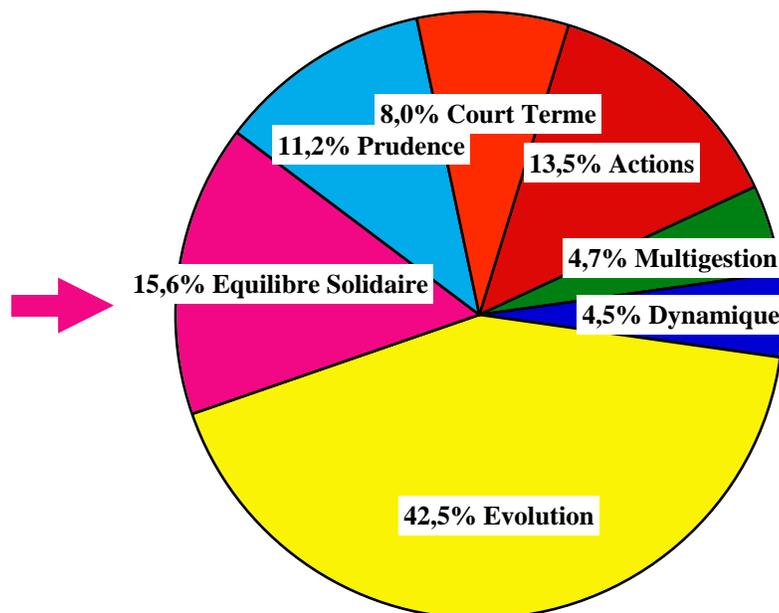
182 694 706 euros dont

PEG 82,09%

PPESV 13,8%

Abondement 4,11%

Répartition dans les FCPE de la participation 2002



Revue de presse



34 entreprises françaises distinguées par « Forbes »

Ce magazine a établi la liste des 400 entreprises les plus performantes au monde en 2002-2003. La France se classe cette année en seconde position avec 34 sociétés

Parmi les entreprises françaises distinguées se retrouvent de grands groupes comme Renault ou Lagardère, mais également des marques du secteur du luxe comme la holding Christian Dior, LVMH, ainsi que des grands acteurs de la distribution comme Carrefour et les Galeries Lafayette.



L'Oréal vaut plus que Carrefour

Carrefour, en sixième position à 4,435 milliards d'euros, est l'unique distributeur dans les 25 premiers, selon le premier classement de la valeur des marques françaises établi par Interbrand. Les marques de produits de grande consommation (PGC) sont mieux dotées, avec neuf marques.

L'Oréal est deuxième sur vingt-cinq à 5,745 Mrd d'euros. Suivent, en tant que marques de PGC : Danone, Moët et Chandon, Orange, Hennessy, Evian, Michelin, Rémy Martin, Bic .

Carrefour  Belgium

Carrefour échappe à sa condamnation

Carrefour Belgique avait été condamné par le tribunal de Commerce à la suite de plaintes concernant l'incapacité du groupe à offrir au consommateur certains produits annoncés à prix choc dans ses dépliants publicitaires.

Après concertation avec le groupe Carrefour qui s'est engagé à rectifier le tir, le ministre de l'Economie renonce à signifier la condamnation.

Cette condamnation était assortie d'une astreinte en cas de récidive. Faute de signification du jugement, la mesure tombe. Or, du côté de l'Inspection économique, on signale un nombre important de nouvelles plaintes de consommateurs. On parle d'une centaine de plaintes pour des pratiques similaires.

104ème sections CFDT



magasin franchisé de la société Corsaire.

Carrefour lance sa première supérette sociale

Des articles vendus avec une réduction de 80 %. Ces tarifs exceptionnellement bas sont réservés aux personnes démunies du quartier des Marolles à Bruxelles, où le leader de la distribution belge ouvrira, le 3 mars, une épicerie sociale en collaboration avec l'asbl «Centre Marollien de Formation par le Travail».

L'accès au magasin se fera uniquement sur présentation d'une carte de membre (limitée dans le temps) qui sera délivrée par un service social.

Deux autres projets (à Liège et à Quaregnon) sont à l'étude. En France, Carrefour compte 6 épicerie sociale portant l'enseigne «Pacte».



Hard-discounts en Chine

Ouvrir sur le territoire chinois 500 magasins de hard-discount d'ici à 2007, tel est l'objectif ambitieux de Carrefour.

Présent en Chine depuis 1995, le distributeur y a ouvert 36 hypermarchés. En 2003, 10 à 15 nouveaux magasins devraient être inaugurés. Il prévoit aussi de faire découvrir aux Chinois son format de supermarché dès l'an



La corse unie pour des sacs écologiques

Les trois enseignes présentes en Corse, Carrefour, Géant (via Codim2) et Super U, ont décidé de mener une action commune pour proposer, dans leurs magasins, des sacs «respectueux» de l'environnement. En accord avec l'Office régional de l'environnement et des associations de consommateurs, il a été décidé de procéder à une vaste consultation de la population, afin de déterminer le type de sacs qui seront proposés à l'avenir.

"Football Club Carrefour" en ligne

Carrefour vient de lancer son "Football Club Carrefour" en ligne, programme d'actions global de l'enseigne qui va du soutien aux Equipes de France jusqu'aux opérations en faveur du football amateur : www.fccarrefour.com. Pour le lancement, plus de 2000 places de matches de l'Equipe de



France seront offertes par le biais d'un jeu-concours du 6 au 17 mai.

Metro va fermer 100 de ses 500 supermarchés "Extra"

Le numéro un allemand de la distribution est toujours en difficultés face à la concurrence du hard discount. Mais, au premier trimestre, il a vu ses ventes progresser de 5 %, à 12,13 milliards d'euros, hors effet de change, et son bénéfice d'exploitation a atteint 22,2 millions d'euros, après avoir enregistré des pertes de 5,9 millions un an plus tôt.



Plainte sur la fusion avec Promodes

Une troisième plainte concernant des fraudes présumées faisant suite à la fusion entre Carrefour et Promodès a été déposée par la société monégasque Hector IV. Elle fait suite à des mouvements suspects sur le titre Carrefour entre le 30 août 1999 et le 5 avril 2000.

En réponse à ces accusations, le groupe a déposé à son tour deux plaintes pour "dénonciation calomnieuse" contre les trois instigateurs des plaintes.

Une filière qualité Carrefour sur le morbier

L'enseigne devrait signer le 14 mai prochain une nouvelle filière qualité Carrefour (FQC) dans le secteur du fromage avec le morbier.

Gouvernance Carrefour

Lors de l'assemblée générale Hervé Defforey et Alain Besseche ont remis leur démission d'administrateur.

Deux nouveaux administrateurs indépendant sont été élus

Pierre A. Rodocanachi a commencé sa carrière comme chercheur dans un laboratoire

du CNRS. Il est entré en 1973 dans le groupe Booz Allen Hamilton groupe international de conseil en stratégie et management. Chairman de l'advisory board il est administrateur de plusieurs sociétés internationales et d'organismes humanitaires.



Sylvia Jay Agée de 56 ans, de nationalité britannique, épouse de l'ambassadeur de Grande-Bretagne en France, Lady Jay est actuellement Directeur Général de la British Food and Drink Federation. Elle a exercé e, diverses fonctions dans l'Administration pour le Développement Outre-Mer (Overseas Development Administration - ODA), ainsi que, auprès du

Ministère français de la Coopération, du Trésor français et de la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement (BERD).

Coincidence !!! Elle est au conseil d'administration de St Gobain comme Daniel Bernard



Médaille pour Daniel

Daniel Bernard, PDG de Carrefour, est nommé chevalier de la Légion d'honneur.

Avec nos félicitations nous en profitons pour attirer son attention sur la médaille du travail avec prime SVP...

Faites l'amour, ne faites pas la guerre

Raymond Devos (1969/1976)

Je viens de voir sur un mur une inscription «Faites l'amour, ne faites pas la guerre.»

C'était écrit

« Faites l'amour, ne faites pas la guerre.»

On vous met devant un choix!

«Faites l'amour, ne faites pas la guerre.»

Il y en a peut-être qui voudraient faire autre chose!

D'abord, il est plus facile de faire l'amour que de faire la guerre.

Pour faire la guerre, déjà, il faut... faire une déclaration!

Pour faire l'amour aussi!

Il est plus facile de faire une déclaration d'amour

qu'une déclaration de guerre!

Dans l'histoire de France, il y a des exemples

A Domrémy, il y avait un jeune berger qui était amoureux d'une

bergère

qui s'appelait Jeanne.

Il voulait faire l'amour.

Elle ne voulait pas!

Elle voulait faire la guerre!

Elle est devenue «Pucelle» à Orléans!

Le repos de la guerrière, elle ne voulait pas en entendre parler!

On ne peut pas dire de Jeanne

que ce soit l'amour qui l'ait consumée!

Remarquez, si on fait l'amour, c'est pour satisfaire les sens.

Et c'est pour l'essence

qu'on fait la guerre!

D'ailleurs, la plupart des gens

préfèrent glisser leur peau sous les draps

que de la risquer sous les drapeaux!





Temps de travail, liberté individuelle, prévoyance... la CFDT agit



Paimpol: la CFDT va en justice

La CFDT a déposé, dans un premier temps, une vingtaine de dossiers prud'hommes au bénéfice des salariés de Carrefour Paimpol.

Cette demande est produite contre la société SNE (Carrefour) en sa qualité de repreneur de l'entreprise Chareton société qui jusqu'en 2000 était propriétaire des magasins de Paimpol et Guigamp.

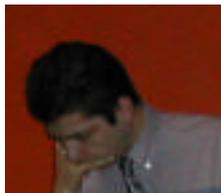
Il s'agit d'obtenir le paiement du temps de pause prévu dans la convention collective nationale depuis 96. Ces 3 minutes par heures travaillées ne figuraient pas sur les bulletins de salaires. Il y a donc lieu de considérer que 39 heures représentaient du temps de travail effectif. La CFDT demande donc le paiement de ses 3 minutes depuis mars 98 (prescription de 5 ans oblige).

Lorsque Carrefour a mis en place la RTT, il a pris comme base 39 heures alors qu'il aurait dû partir de 39 heures + 5%, d'où une demande de réévaluation de la prime différentielle.

Bien entend la CFDT dans cette action n'oublie pas que Carrefour ce n'est pas Chareton.

Cette société gérait l'entreprise dans un contexte très familiale en faisant fi des accords nationaux. Depuis l'arrivée de Carrefour la situation sociale et salariale s'est améliorée. Il n'en reste pas moins que Carrefour en se portant acquéreur de Chareton assume légalement toutes les responsabilités du passé. Nous avons tenté de trouver un accord amiable mais en vain, les juges décideront donc de qui a raison, qui à tort.

En attendant les salariés ont renouvelé leur confiance aux représentants de la CFDT en lui donnant tous les sièges lors des dernières élections. FO disparaissant.



Michel Estorge
DS CFDT Nevers

Nevers: Les libertés des salariés ne sont pas respectés

Monsieur le Directeur des relations sociales,

Le 24 avril, M. Estorge, délégué syndical CFDT de Carrefour Nevers a constaté avec de nombreux témoins la présence d'une caméra dissimulée dans la réserve EPCS.

Le 25 avril, notre délégué syndical a été reçu suite à sa demande (courrier du 25 avril) par le directeur du magasin et l'a informé de l'existence de cette caméra. Celui-ci a affirmé ne pas être au courant de cette installation, mais a toutefois précisé qu'il avait demandé à son chef de service sécurité de tout mettre en œuvre pour empêcher la démarque.

La présence de cette caméra est par conséquent totalement illégale, de par sa dissimulation ainsi qu'à cause de l'absence d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel.

De plus l'expérience nous a montré par le passé, que si la vidéosurveillance avait le plus souvent une vocation légitime à lutter contre la démarque, elle faisait parfois l'objet d'une utilisation détournée (surveillance du travail des salariés).

Pour la CFDT le salarié reste un citoyen jouissant au sein de l'entreprise des libertés individuelles. L'utilisation d'une caméra dans les conditions ci-dessus exposées, constitue un moyen excessivement disproportionné au but recherché au sens de l'article L.120-2 du code du travail.

C'est pourquoi nous vous demandons d'intervenir afin de régulariser la situation de ce magasin dans les plus brefs délais.

Beaucaire Histoire de pied: *Je conteste le fait que vous me demandiez de porter mes chaussures de sécurité alors que je n'en ai jamais eu en ma possession. Depuis 2001 j'occupe le poste d'hôtesse SAV et on ne m'a jamais demandé d'en porter (comme dans la plupart des services du magasin et de la totalité des managers métiers). Ce jour j'ai fait la demande de chaussures de sécurité au responsable de la sécurité.*

Je me permets d'attirer votre attention sur le local vétuste mit à ma disposition comme principal lieu de travail et dont les conditions de sécurité ne sont pas respectées. Cela pourrait présenter des risques et traumatismes importants sur toute ma personne et non seulement sur mes pieds.



Contrats temps partiel: on revalorise avant le 31 mai

Les demandes devront être effectuées avant le 31 mai 2003.

Salariés à temps partiel - Carrefour

Les salariés à temps partiel, présents à l'effectif au 31 mars 2003 et bénéficiant à cette date d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, qui pratiquent la modulation et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est égal ou supérieur à **28 heures 75 centièmes** de travail effectif et inférieur à 30 heures de travail effectif, se verront proposer, s'ils le désirent, une revalorisation à effet du 1er juin 2003 de leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif à hauteur de **30 heures** (soit 31 heures 50 centièmes payées forfait pause inclus).

Salariés à temps partiel - Continent

Les salariés à temps partiel, présents à l'effectif au 31 mars 2003 et bénéficiant à cette date d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, qui pratiquent la modulation et dont l'horaire hebdomadaire contractuel est égal ou supérieur à **28 heures** de travail effectif et inférieur à 28 heures 75 centièmes de travail effectif, se verront proposer, s'ils le désirent, une revalorisation à effet du 1er juin 2003 de leur base horaire hebdomadaire contractuelle de travail effectif à hauteur de **28 heures 75 centièmes** (soit 30 heures 18 centièmes payées forfait pause inclus).

Modèle de courrier adressé au directeur en recommandé avec accusée de réception avant le 31 mai.

Cette revalorisation est rendu possible par la signature de la CFDT de l'accord paritaire 2003.

le.....

Nom et prénom :
 Adresse :
 Service : (ex : caisse)
 Fonction :(ex : Assistante de caisse)

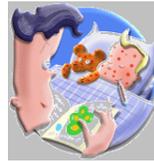
Madame, Monsieur,

Suite aux accords d'entreprise du 08 Avril 2003 relevant des dispositions de l'article 17, je demande l'augmentation de mon contrat de travail de 30 heures hebdomadaires effectives.

Cette revalorisation prendra effet à partir du 1er juin 2003 conformément aux accords d'entreprise

Je vous prie d'agréer. Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature



Les Indemnités journalières de Sécurité Sociale

La subrogation est un droit pour tous (Continent 2001 n'en bénéficie pas). Elle doit être étendue à tous les actes médicaux et géré de façon transparente. Les salariés ne doivent pas se retrouver avec des payes négatives et l'incapacité de comprendre si leur dû est versé.

Suite à un courrier adressé à la DRS une délégation CFDT (Aline Levron, Michel Bailloux, Jacques Rabut) ont rencontré le CGPH (service paie national) pour lui faire part des dysfonctionnements constatés sur le versement des IJSS et de notre demande de subrogation des indemnités versées par l'APGIS au titre de la prévoyance.

Le CGPH a précisé que techniquement il n'y a aucun blocage pour la mise en place de la subrogation de la prévoyance pour les IJSS mais que la décision appartenait à la direction. En effet la subrogation obligerait Carrefour à avancer environ 6 semaines de prévoyance avant de pouvoir se faire rembourser par les CPAM.

Il est déjà acquis que sur les fiches de salaire, il sera noté au salarié en longue maladie le montant et les dates correspondant aux sommes versées au titre de la prévoyance par l'APGIS au magasin.

Une préconisation va être envoyé aux différents services paye, reprenant tous les principes de base à appliquer entre autre l'anticipation des fin de mois sur les longues maladies qui éviteraient principalement les fiches de paye négatives.

Selon une enquête CFDT les principales difficultés rencontrées sur les IJSS par les services payes magasins sont.

- Décalage des payes du 15 au 15,
- Le CGPH gère la maladie, les services paye les accidents du travail dont les maladies professionnelles,
- Un décalage d'information entre le CGPH et les magasins,
- Une demande à ce que tout soit géré soit par le CGPH, soit par les magasins.

Ce système date de 1998, date où le CGPH a repris la gestion de la maladie afin d'économiser des frais de salaire dans les magasins, actuellement, 12 salariés traitent l'ensemble du territoire pour la maladie. Pour la CFDT un effectif réduit au détriment de la qualité du suivi pour les salariés est inacceptable.

La CFDT souhaite que la commission prévoyance qui doit se mettre en place se saisisse de ces problèmes.

Petite histoire d'une solidarité transfrontalière



Coucou il y a quelqu'un ?

Pendant des congés bien mérités je rêvais que Stéphanie, comme un ouragan, m'emportait sur le rocher.

Un appel en provenance de Monaco imaginé ma joie, elle fut courte Stéphanie n'étant pas disponible, Bruno le délégué syndicat du magasin me contactait.

Bruno Délégué syndical de Carrefour Monaco non pas CFDT (Monaco ce n'est pas la France) mais USM (Union des Syndicats Monégasque)



Carrefour Monaco

Les salariés Carrefour de cette principauté ont des accords d'entreprise Carrefour mais ils ne sont pas identiques.

Ainsi le 13ème mois, les tickets restaurant à 2,30 euros, la prime de vacance sont identiques La prime de présence existe encore chez eux, un intéressement mais 18 jours d'absence est adieu l'intéressement. Pour le travail le dimanche au choix une majoration de salaire de 200% ou un repos compensateur (moins qu'en France) mais le paiement des jours fériés est identique. On travaille toujours 39 heures (en mars ils étaient des milliers dans la rue pour le RTT).

Les accords ne sont pas négociés par les Délégués syndicaux mais par les délégués du personnel avec le directeur (dur, dur...). Il n'y a pas de convention collective mais rien d'impossible il suffit de se mettre autour d'une table avec le syndicat.

Bref pour s'y retrouver entre le droit français et Monégasque entre les accords Carrefour France et Carrefour Monaco il faut de saines lectures.



De saines lectures

Et de bonnes lectures Bruno en a à revendre puisque depuis pas mal de temps il reçoit l'infos CFDT Carrefour.

Ainsi il n'a loupé aucun chapitre de la négociation de la participation de groupe Carrefour France dont il ne bénéficie pas alors que Carrefour intègre son magasin dans les structures France.

Bien qu'il ne connait pas les bénéfices du magasin de Monaco (la loi n'impose pas à l'employeur de communiquer les chiffres alors il ne le fait pas) il sait comme tout un chacun qu'il n'y a qu'à Monaco qu'on rentabilise le magasin dès la première année ou que l'on vende des écran plasma.

Il s'est dit avec ses collègues "pourquoi pas nous" !

Une pétition

La direction a écouté la supplique (Brassens n'est pas loin) dit "je m'en occupe" mais comme soeur Anne on n'a rien vu venir.

Alors l'idée d'une pétition à la direction générale de Carrefour France a germé.

"Nous souhaitons alerter notre direction sur un point qui nous semble incompréhensible.

En effet les salariés de Carrefour France bénéficient d'une participation qui correspond environ à un salaire mensuel !

Aujourd'hui nous apprenons qu'une partie du personnel accède à cette rémunération. Cette participation dont la plupart des salariés ne bénéficient toujours pas à Monaco, leurs a toujours été refusée depuis dix ans d'ouverture pour des motifs quelques peu incongrus, alors que le magasin n'en finit pas de progresser.

Nous pensons qu'il est grand temps de rétablir cette inégalité pour que nous puissions enfin récolter les fruits de notre travail qui a tellement rapporté à ceux qui nous emploient.

Nous resterons attentifs au développement de cette situation.

Cordialement Les salarié(e)s de Carrefour Monaco"



Le petit télégraphiste

Plus de 70% des employés ont signé cette pétition, preuve qu'elle était attendue. Il fallait donc trouver un moyen de la remettre à la direction générale.

La CFDT vient tout de suite à l'esprit, tant ces infos sont utiles pour tenir au courant les salariés de ce qui

se passe en France. Et quand on a un camarade en France qui est toujours en négociation avec les patrons on fait appel à lui.

Et c'est ainsi que le délégué syndical CFDT du groupe Carrefour s'est retrouvé à Levallois Perret, siège de Carrefour en France, dans le bureau du Directeur des Relation Institutionnelles.

Des dizaines de pétitions sous le bras il a, au nom des salariés de Monaco, pays dont il ne connaissait voici quelques temps que la vie de la famille royale (à la télé il va de soi) et la philatéliste (depuis 40 ans), interpellé la direction.



CONTACT

Un accueil sérieux

Tout les syndicalistes vous le diront un patron qui vous reçoit reste neutre. Mais le fait d'être reçu et la qualité de l'accueil furent positifs.

Marc Veyron le nouveau Directeur des Relation Institutionnelles (DRI) France et spécialiste de l'épargne salariale chez Carrefour n'a pas été étonné de cette visite.

Monaco il connaît bien, comme responsable DRS à Carrefour Hypermarché France il a travaillé sur le dossier Monégasque à une époque où l'entreprise cherchait des solutions pour la spécificité de ce magasin.

C'est lui qui a mis en place l'actionnariat mondial (La valeur partagé) et qui a trouvé des solutions pour les salariés Français et Italien de Monaco.

On a donc parlé des réalités Monégasques et des réalités fiscales de la principauté.

Fiscalité et loi voici le noeud du problème, comme nous l'avions dit en début de ce sujet Monaco ce n'est pas la France. La participations aux bénéfices, l'épargne salariale, les abondements ont été mis en place en France par une Loi, des allègements fiscaux à la clef.

La participation n'existe pas dans la principauté. Pourtant les grands groupes qui font bénéficier eux aussi leurs salariés métropolitain de la participation travaillent sur le rocher et il ne manquent pas particulièrement de banques françaises.



La solution globale passe peut être par son Altesse Sérénissime Rainier. L'USM devrait l'interpeller.

En attendant la DRS a accepté de prendre en compte la demande émanant des salariés et d'étudier les moyens qui permettraient de faire bénéficier les sala-

riés de Monaco de cet avantage ou d'un similaire.

Elle s'est engagé à prendre contact avec des spécialistes bancaires pour étudier toutes possibilités.

Bien entendu les problèmes techniques réglés, faudra t-il encore trouvé une solution négociée.

La participation aux bénéfices est, chez Carrefour, une véritable institution. Ce n'est pas un hasard si le premier accord de groupe Carrefour France porte sur l'épargne salariale.

On peut donc rester confiant, enfin pas trop longtemps car à trop faire patienter les salariés la légère bise contestataire venue de Monaco pourrait bien se transformer:



Comme un ouragan, La tempête en moi A balayé le passé Allumé le vice. C'est un incendie Qu'on ne peut plus arrêter...

Informations pratiques



Carrefour Monaco a ouvert en 1992 370 salariés dont 320 français et 50 italiens (pas de Monégasques) y travaillent.

Election une fois par an. Pour être candidat il faut avoir travaillé 5 ans sur la principauté.

Délégués du Personnel 6 titulaires et 6 suppléants élus sur des listes sans appartenance car pas de monopole syndicale

Le CE s'appelle Fonds social 1% de la masse salariale y est consacré. 3 représentants salariés (2 employés, 1 cadre), 3 représentants employeurs.

L'USM (Union des Syndicats de Monaco) est née voici 50 ans. Seul syndicat il est proche de la CGT française et de la CGIL italienne. Environ 2000 salariés sont adhérents.

La principauté occupent 38 595 personnes dont 91% dans le privé. 20% seulement habitent sur Monaco. La population active est composée en majorité de français (68%) et d'italiens (15%).

L'inspection du travail, les Assedic la caisse de retraite, le tribunal du travail et autres organismes existent à Monaco mais sous des appellations identiques se cachent des réalités différentes.

Le droit de grève a subi de vive attaque de la part du prince en 1952 et 1980.



CFDT, tu connais ?

**Vous appréciez notre action,
soyez notre 889 161 ème collègue.**

La CFDT près de chez vous

3 1500 syndicats répartis sur l'ensemble du territoire français (privé et fonctions publiques).

3 17 fédérations professionnelles et 3 unions confédérales 3 22 unions régionales (Uri) 3 95 Unions départementales (UD)

Le réseau CFDT

Asseco CFDT

Association de représentation et de défense des consommateurs. Tous les adhérents de la CFDT en sont membres et peuvent bénéficier de ses services.

Tél : 01 42 03 83 50 Mél : asseco@cfdt.fr

Institut Belleville

C'est l'organisme de coopération syndicale internationale de la CFDT qui apporte une aide aux syndicats des pays émergents.

Tél : 01 42 03 80 60 Mél : international@cfdt.fr

Célidé

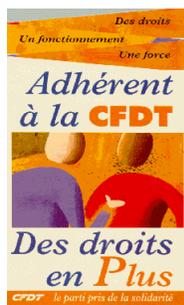
Le Célidé apporte une offre de services globale et cohérente à destination des élus CE, CHS-CT Le Célidé a quatre pôles d'activité : expertise, conseil, formation, animation du réseau des inter-CE, projets, évènements, forum, information, communication. Il regroupe dans un guichet unique l'Impact, le Celic et Forum CE.

Tél : 01 40 18 78 80 Mél : contact@celide.asso.fr

Association Bierville

Situé dans un parc de 13 ha, le centre de formation de la CFDT est ouvert à toutes les associations et comités d'entreprises. Pour tous congrès, séminaires et conférences en semaine et le week-end.

Association Bierville, 10 route des nations 91690 Boissy la Rivière Tél : 01 69 58 85 00 Mél : bierville@cfdt.fr



889 160 adhérents en 2002

Pour la quatorzième année de suite, la CFDT enregistre une augmentation (+2,73%) du nombre de ses adhérents.

Elle confirme sa place de première organisation syndicale en frôlant la barre des 900 000 et dépasse son meilleur niveau historique, qui datait de 1976.

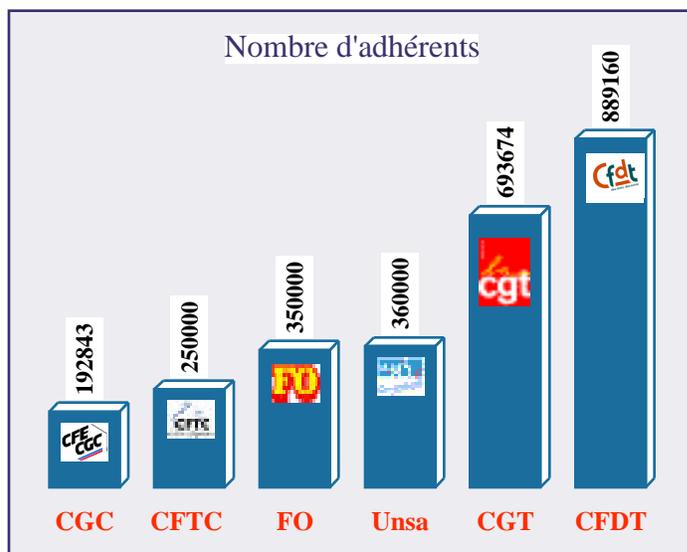
Du côté des fédérations...

Sur les 17 fédérations CFDT, cinq fédérations **dont la fédération des Services** ont dépassé leur plus haut niveau historique. Elles sont aussi, avec la FNCB (construction-bois) et la Ftilac (communication et culture), celles qui ont réalisé une progression cumulée, depuis 1989, supérieure aux 84,96% représentant la moyenne confédérale.

Le développement

« au cœur de notre projet syndical. »

Autres syndicats



(selon les informations recueillies sur leurs sites sauf pour FO vu les informations fantaisistes de ce syndicat (1 million d'adhérents) nous avons préféré le chiffre reconnu fiable par les experts)