



AIX en Provence	Kasbarian Lydia	AMIENS	Leroux Pascal	GRUCHET LE VAL	Gratigny M. Claude	PERPIGNAN	Garcia Georges
ALENCON	Blaise Edith	ANGERS gd Maine	Vincent Stéphanie	HEROUVILLE	Pasquier Bruno	QUETIGNY	Della Scuicci Paolo
AULNAY SOUS BC	Kabbaj Elisabeth	ANGERS St Serge	Duchesne Annie	IVRY/SEINE	Fiquet Betty	QUIMPER	Mayeur Patrick
BEGLES	Cochard Pascal	ANGLET	Sansebastien Martin	L'HAY LES ROSE	Dias Kathy	REIMS	Robitaillie Eric
BERCK	Nyga Pascal	ANTIBES	Duval Jacques	LAON	Treffert Fatima	REIMS Cernay	Viseux Francine
CHATEAUROUX	Richard Eliane	BEUCAIRE	Gay Michel	LE MERLAN	Bourgarella Thierry	RENNES Alma	Jules Yolande
CRETEIL	Galinou Renée	BELLE EPINE	Zirafi Serge	LOMME	Bara Madeleine	RENNES Cesson	Louis M. Christine
EVREUX	Magdeleine Claude	BONNEVEINE	Acariès Joseph	LORIENT	Le Guilloux Gérard	SARAN	Vallee Isabelle
LA CIOTAT	Fiorito Christiane	BOURGES	Goncalves Cendrine	LORMONT	Planet Joël	SAV R SUD-OUES'	Dauga ean-Jacques
LA ROCHE SUR Y	Gautreau Geneviève	BREST	Celton Thierry	LYON la part Dieu	Goncalves Yvette	ST BRICE	Vernes Annie
MONTREUIL	amine-Eddin Nadia	CHALONS/Champ	Piquet Pascal	MARSEILLE gd lit	Pellicio Elisabeth	St BRIEUC	Toulot Cyrille
MOULINS	Rickeboer Colette	CHAMNORD	Dereymez Michèle	MERIGNAC	Jonas Joël	St HERBLAIN	Vella Annie
SANNOIS	Hervieux Joëlle	CHAMPS sur Marr	Boudendir Karim	MONDEVILLE	Tillaut Nadine	ST MALO	Denis Josette
SARTROUVILLE	Sangleboeuf Luc	CHARLEVILLE-M	Vergeade Willy	MONTESSON	Marchand Françoise	THIONVILLE	Putz Arlette
SAV Carpiquet	St Dizier Denis	CHARTRES	Testault Marc	MONTIGNY	Launay Sandrine	TORCY/Collégien	Bailloux Michel
TRANS EN PROVI	Bouteille Chantal	CHATEAU THIER	Noailles Monique	MT ST AIGNAN	Pernel Catherine	TOULON Gd Var	Dubas Marie-Noëll
TROYES	Bougault Daniel	CHERBOURG	Diguet Christian	NEVERS/MARZY	Estorge Michel	VALENCIENNES	Kliébasiéwicz Nicole
UZES	Chaix Bernadette	CHOLET	Crespel David	NICE LINGOSTIE	Favré Serge	VENISSEUX	Poupineau Mireille
VILLEJUIF	Vargas Antoinette	CONDE/ESCAULT	Kolwalski Elisabeth	NICE TNL	Dupret Patricia	VITROLLES	Natchoo Serge
		COTE DE NACRE	Le Saulnier J. Luc	OLLIOULES	Clenet Catherine	WASQUEHAL	Gilles André
		DRAGUIGNAN	Mauhier J. François	ORLEANS	Lecland Dominique		
		ETAMPES	Parrain Claude	ORMESSON	Guyomard Véronique	FEDERATION	Aimé Bernard
		EVRY		PAIMPOL	Jegou Philippe	DRS CARREFOUR	Bartoli Yvan
		FOURMIE	Dagneau Bruno	PARIS AUTEUIL	Tourino Lola		

L'Hyper est adressé à près de 70 sections par Internet, et vous ??

SOMMAIRE

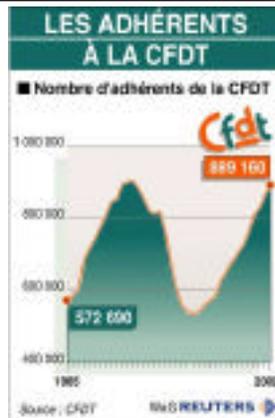
Edito
Représentativité syndicales
La formation
Les classifications, la RTT
Action en justice CGC/CGT
Paritaire encadrement
Les acomptes
Reuves de presse

Développement

106 sections CFDT chez Carrefour avec l'arrivée d'une section au Carrefour de Bègles (33)

Troisième implantation CFDT de l'année dans un intégré.

Pascal Cochard est nommé Délégué syndical CFDT



Ils descendent à l'arrêt

Le 7 novembre 1964 La CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens) change de nom lors de son congrès extraordinaire et devient ainsi la **CFDT** (Confédération française démocratique du travail).

29 ans plus tard des cheminots quittent le train de la CFDT. Avec eux on compte aujourd'hui 23 syndicats "partants" (essentiellement dans la fonction publique) sur les 1356 syndicats CFDT existants.

Personne ne peut aujourd'hui dire précisément combien d'adhérents partiront, car dans les différents congrès se ne sont pas les adhérents mais les délégués mandatés ou non par les adhérents qui se sont prononcés.

Peut-être 6 à 8 000 adhérents partiront ce qui n'est pas négligeable mais peu comparé aux 900 000 adhérents que compte la CFDT. En 1995 5 000 militants, en désaccord avec Nicole Notat sur le plan Juppé, avaient créé ou rejoint les syndicats SUD.

Les diverses élections syndicales qui ont eu lieu ont montré que la CFDT conservait son audience. Dans le privé les salariés viennent renforcer la CFDT car ils savent que pour obtenir des avancées il faut un



"Il y a un problème de posture. Si tout compromis est vécu comme un ennemi, on génère un sentiment d'impuissance de la réponse politique. Il est facile de construire une identité contre quelque chose. Pour faire avancer la machine, il faut se mouiller. Une partie des «alters» a fait des progrès. Une autre reste fragilisée par des tentations d'extrême gauche d'un autre temps."

Jean-François Trogrlic, responsable des questions internationales à la CFDT.

zeste de grève mais surtout un fruit complet de propositions et de négociation.

Aujourd'hui, ceux qui quittent la CFDT mettent en cohérence leurs pensées avec leurs actes, c'est-à-dire qu'ils quittent la CFDT parce qu'ils sont en désaccord avec notre type de syndicalisme.

Ils sont en désaccord sur trois points particulièrement,

* **un syndicalisme de dialogue, de concertations** pour arriver à des résultats, eux ils sont sur un syndicalisme uniquement d'opposition et de contestation.

* **un syndicalisme d'autonomie, d'indépendance** vis à vis des politiques, eux ils nous reprochent d'avoir négocié avec un gouvernement de droite, or la CFDT ne choisit pas les gouvernements, ce sont les Français qui les élisent, et la CFDT négocie en fonction des sujets avec les gouvernements que les Français ont choisi.

* **un syndicalisme de résultats**, et là sur les retraites, les 200 000 personnes qui ont commencé à travailler jeunes et vont pouvoir partir dès 2004, c'est un résultat, eux ils sont en général pour un syndicalisme des mains vides.

Les militants CFDT Carrefour regrette le départ de ces camarades qui une nouvelle fois va diviser les forces déjà faible du syndicalisme français (nous battons le record européen du nombre de syndicat).

La CFDT s'est donné comme objectif d'atteindre 1,2 million d'adhérents en 2007, la coordination CFDT Carrefour participera aux efforts de l'organisation pour atteindre ce chiffre.

Pour représenter au plus près et massivement l'intérêts des salariés notre meilleure réponse est :

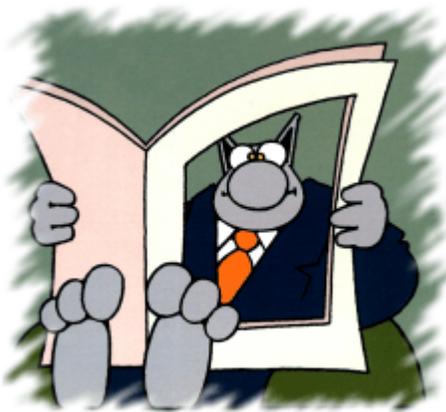
- notre implantation au magasin de Bègles (près de Bordeaux) après celles de Champs sur Marne et Evreux,

- nos actions à Angers et Lorient après celles de Marseille et St Briec,

- notre engagement dans le dialogue social avec l'entreprise

- notre signature en 2003 des accords Carrefour et Continent et notre refus de signer à Continent 2001.

... **C'est ça la CFDT.**



Humour ... de la section CFDT d'Antibes

RECETTE DE LA PAIX SOCIALE OU L'ART D'ABUSER LES SALARIES.

1) Vous prenez un faitout sur l'étagère d'en haut, celle à coté de Paris, et quelques bons chefs cuistots, qui vont bien vous assaisonnez.

2) Vous prenez un syndicat beau et bien tendre, sans trop de nervosité, à votre convenance, majoritaire grâce à vous de surcroît.

3) Vous le tournez et retournez, jusqu'à ce qu'il soit bien doré sur chaque face. Vous le gardez au chaud, bien tranquille, pour qu'il n'aille pas à l'encontre de vos intérêts et surtout des siens.

4) Dans une autre marmite, vous portez à ébullition les autres syndicats, en leur mettant des obstacles. Vous écumez pour dégraisser ceux qui risquent de devenir majoritaire ou qui le sont déjà.

5) Vous reprenez le syndicat beau et dodu que vous avez gardé au chaud bien longtemps, vous le mettez au milieu dans un beau plat.

6) Vous rajoutez une pincée de poudre aux yeux, 2 à 3 tours de moulin à épices histoire de donner du goût aux salariés en leur faisant croire que l'on n'a pas signé certains accords, genre celui de l'intéressement. On fait revenir le tout pour faire croire que l'on défend leurs pouvoirs d'achat.

7) Dans le plat où se trouve le syndicat beau et bien tendre, vous mettez les autres syndicats tout autour, pour la présentation car on ne peut faire autrement. En sachant qu'en fin de compte, on prêtera une attention particulière à ce qui est au milieu.

Nous vous avons présenté la recette de l'Arlésienne celle dont on entend parler mais que l'on ne voit jamais.

ET BON APPETIT.

Représentativité syndicale

Elections CE 2001 (dernier chiffre connu)

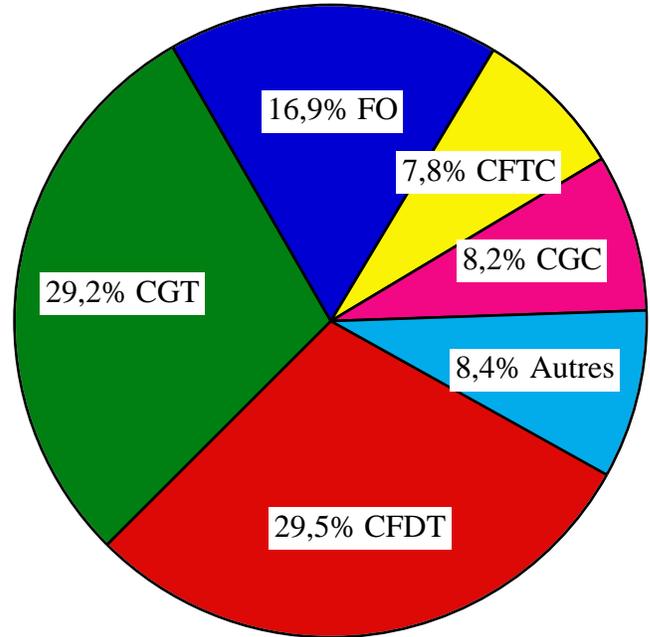
La CFDT conforte sa première place en 2001

La CFDT se félicite du maintien de sa première place en 2001 aux élections aux comités d'entreprise avec un résultat de 22,8 % et une évolution stable (-0,1 %).

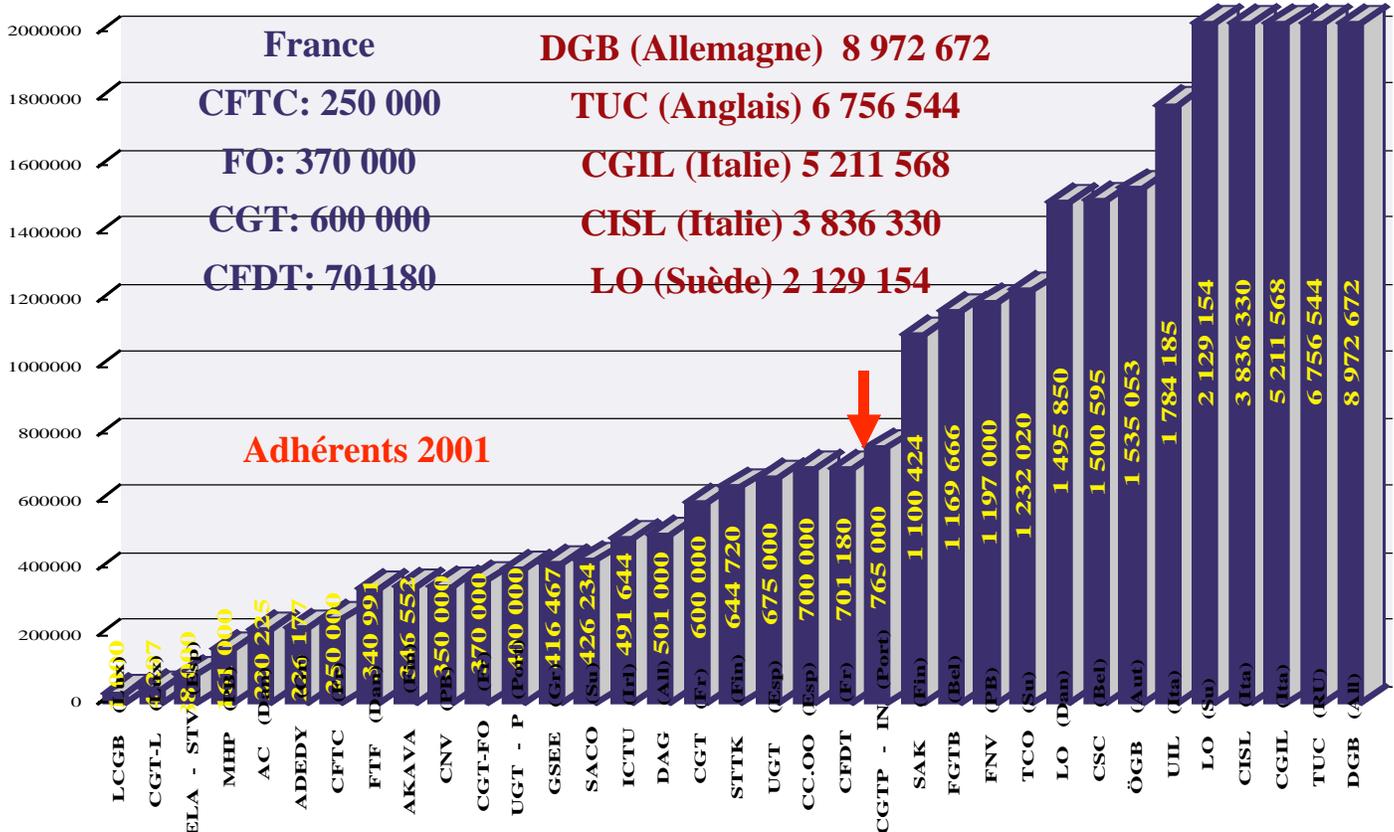
Sur un cycle électoral complet (les élections CE intervenant tous les deux ans), la CFDT recueille 22,9 % en 2000/2001 avec une progression de +0,6 %, juste derrière la CGT (23,5% ; +0,5 %), les non syndiqués arrivant désormais en troisième position avec 22,4 % (-2,5 %).

Voix CE	2001	1999	2000	1998
CFDT	22,8	22,9	22,9	21,7
CGT	22,6	21,5	24,4	24,3
FO	13,1	12,2	12,4	12,1
CFTC	6	5,8	5,3	4,9
CGC	6,3	6,1	5,7	5,8
Autres	6,5	5,6	7,4	7
Non syndiqué	23	25,8	21,9	24,1

Représentativité des syndicats en 2001



Nombre d'adhérents des syndicats de la CES



REUNIONS DE REFLEXION

Les classifications

L'accord du 8 avril 2003, signé par la seule CFDT précise:

Les parties signataires conviennent de poursuivre courant 2003 le bilan sur la classification des emplois. A l'issue de ce bilan et sous réserve d'absence de discussions sur ce même thème au niveau de la Branche, les parties pourront convenir de procéder à une nouvelle analyse de certains postes dans les conditions d'évaluation identiques à celles qui ont conduit à l'élaboration de la classification des emplois négociée à l'occasion de l'Accord Carrefour du 31 mars 1999.

La direction a convoqué le 6 novembre les syndicats. La CFDT était représenté par **Thierry BABOT, Sylvain MACE, Michel BAILLOUX.**

La direction était assistée par Eric VAN EFFENTERRE consultant extérieur déjà présent lors des classifications de 1998.

Déroulement et objectifs

- Résultat audits des postes d'assistant de ventes: observation, recommandations

- Réflexions autour de la méthode de cotation: principe, proposition, proposition des partenaires sociaux, liste des postes à prévoir

- Organisation de la prochaine réunion: ordre du jour, préparation

L'objectif de cette réunion est de conserver l'esprit de 98 : libre expression de tous, puiser des idées de tous, claires et compréhensibles, éclaircir les cotations, repérages des activités nouvelles, possibilités de faire appel à des experts

Point sur l'audit

11 postes traités dont beaucoup sont évalués correctement. Il en ressort, selon la direction :

les critères FCD sont trop flous-application des critères difficiles à mettre en place.

besoin différent selon la taille des magasins et de la zone de chalandises à poste égal

utilisation des critères personnels comme la mobilité (par exemple pour les niveaux 4)

Quelques rappels utiles

La taille et l'objectif des rayons imposent parfois de dériver des postes standards (polyvalence boul/pat/viennoiserie)

Le niveau de qualification des titulaires ne doit pas être assimilé tel quel à celui du poste (le potentiel du salarié peut être supérieur à celui demandé)

La classification prend en compte les situations où les titulaires occupent deux postes différents

Deux priorités se dégagent :

Ecrire les critères de la FCD dans un langage Carrefour : plus précis et factuel, simple d'utilisation, accepter par tous

Elaborer une charte d'utilisation de la classification : à l'usage des managers et des directeurs de magasins, en vue de garantir l'équité du système, disponible aisément (internet)

Intervention CFDT

Est-il utile de créer une charte pour faire respecter un accord ?

Il faut la volonté sur le terrain pour mettre en application l'accord sur les classifications (surtout de

Liste des postes à revoir

- Équipier de vente emballage
- Equipier de vente volaille traditionnelle
- Assistant de vente poisson
- Assistant de vente viennoiserie ou boulangerie
- Assistant de vente pizza/charcuterie/traiteur/fromage
- Assistant de vente vélo
- Assistant de vente bijouterie
- Assistant de vente forme/beauté/parapharmacie
- Assistant de vente appareil photo
- Assistant de vente développement photo
- Assistant de vente petit électroménager

Nouveaux postes

- Tout frais tout prêts
 - Cafétéria
 - Outillage jardinage motoculteur
 - Téléphonie
 - Administratif
 - Point info
 - Caissière coffre/chiffre
- Cette liste n'est pas fermée*

la part des managers)

30 personnes ont été entendues lors de l'audit sur combien de salariés potentiels

Il faut : établir une grille de cotations qui explicite mieux chaque critère de la FCD dans deux domaines la complexité et l'étendue

Concentrer les améliorations sur ce qui est discriminatoire par exemple pour les connaissances l'expérience et la polyvalence font souvent la différence ou sont source d'erreurs fréquentes de jugement

Veiller à ce que cette grille de cotation respecte fidèlement les définitions de la FCD pour les degrés observables...

Méthodes de travail

La grille qui nous est présentée est identique à celle sur laquelle travaille actuellement Casino

L'exemple ci-après n'est qu'une première maquette que les partenaires sociaux sont invités à enrichir.

	Connaissance	Aptitude	Relations	Responsabilité	Autonomie
	12,5%	12,5%	25%	25%	25%
Complexité	Expérience	Analyses des besoins	Communication	Fixations des contributions	Contrôle
Etendue	Polyvalence	Satisfaction des besoins	Travail en équipe	Contribution économique	Organisation

Réflexions sur la cotation

Les partenaires sociaux doivent communiquer :

- les facteurs explicatifs de chaque critères de la FCD

- avec si possible leur facteur discriminatoire par degré, niveau formation, expérience, nature des équipements, polyvalence etc....

- tous types d'améliorations au processus de la classification

Prochaine réunion mercredi 17 décembre 2003

Commission de suivi RTT - modulation

La direction constate les dysfonctionnements ... sans évoquer de solutions.

Le 23 octobre 2003 la direction a présenté le bilan de la RTT entre 1999 et 2002. La délégation CFDT était composée de **Sylvain Macé, Marie-Claude Grati-gny, Michel Estorge, Cathie Dias**

La situation par rapport à 1999

Effectif + 3875 salariés,
Temps partiel passé de 36% de l'effectif à 28%,
Salariés handicapés + de 700 embauches,
Rémunérations augmentation de 7,34% pour le niveau II depuis 1999 et 16,85% pour les magasins avant 1985.

Horaires Îlots

La CFDT regrette que le nombre de personnes affectées au suivi des horaires Îlots ait été réduit (une personne actuellement en relation avec un responsable caisses par bassin). Ceci au moment où nous constatons dans de nombreux magasins des dysfonctionnements par manque d'effectifs.

Modulation,

Pour la CFDT le plan de modulation ne fonctionne nul part. La modulation s'effectue à la petite semaine, voir à la journée. Nous en sommes toujours à faire les

mêmes constats. " **Il ne suffit pas que la direction des relations sociales prennent acte des dysfonctionnements que nous remontons, si ce système ne fonctionne pas il faudra le remettre à plat** ".

La direction impute les difficultés à faire fonctionner la modulation à l'absentéisme.

Pour la CFDT, l'absentéisme n'arrange pas les choses, mais chez Carrefour le plan de modulation existait bien avant l'explosion de l'absentéisme (il existait depuis 1982 à +3 -3) et tous les magasins ont fini par le laisser tomber.

La CFDT reconnaît cependant que le passage à +4 -4 est plutôt une bonne chose, mais il faudra en vérifier les effets positifs lors du prochain solde des compteurs.

La CFDT rappelle que sa position sur le non-respect du plan de modulation n'est pas une question de pur formalisme : " il faut tenir compte de la souffrance des salariés, notamment lorsque la hiérarchie fait vider les compteurs avant fin mai, la charge de travail des employés en récupération se répartit sur ceux présents ".



Un nouveau droit individuel à la formation

« se former tout au long de sa vie »

Le 20 septembre 2003, un accord interprofessionnel a été signé entre le patronat (Medef, CGPME, UP) et les syndicats (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC).

La CFDT a obtenu un « Passeport formation » pour 15 millions de salariés du privé. Il crée plusieurs possibilités de se former tout au long de la vie.

Un nouveau droit individuel, le Dif, transférable d'une entreprise à l'autre.

- Chaque salarié est bénéficiaire de 20 heures par an de formation, cumulables sur 6 ans soit 120 heures à sa disposition. Le Dif est destiné à la promotion, l'acquisition de connaissances, ou à l'obtention d'une certification ou d'un diplôme.

Le Passeport formation, un atout pour l'évolution professionnelle de chaque salarié

- Un entretien professionnel tous les deux ans, généralisé à tous les salariés.
- La validation des acquis de l'expérience (VAE), c'est-à-dire l'obtention de diplômes reconnus à partir des compétences acquises au travail.

Deux fois plus de Congés individuels de formation

Le financement du Congé individuel de formation (Cif), qui permet de suivre la formation de son choix, sur une période longue, est doublé.

Deux nouveaux dispositifs de formation par alternance sont créés :

- le « **contrat de professionnalisation** » par alternance, d'une durée de 6 à 24 mois, s'adresse aux jeunes Il remplace les contrats par alternance existants.
- La « **période de professionnalisation** », également destinée à acquérir une qualification, s'adresse aux salariés dont la qualification est inadaptée ; aux salariés expérimentés (20 ans d'activité ou 45 ans d'âge) ; aux salariés créateurs d'entreprise ; aux femmes de retour de congé maternité ; aux salariés de retour d'un congé parental ; aux salariés handicapés.

Les entreprises paieront plus pour la formation

- La contribution des entreprises de plus de 10 salariés est relevée de 1,50 à 1,60 % de la masse salariale et

celle des moins de 10 salariés de 0,25 % à 0,55 %.

L'accord distingue trois types de formations

- **Les formations «d'adaptation»** sont réalisées pendant le temps de travail sans changement de salaire.
- **Les formations liées à « l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi »** sont réalisées pendant le temps de travail (sans changement de salaire) ou hors temps de travail, par accord d'entreprise et du salarié, dans la limite de 50 h par an payées à 100 %.
- **Les formations de « développement des compétences »** (débouchant sur une nouvelle qualification) peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, avec l'accord du salarié, dans la limite de 80 heures par an. Elles sont rémunérées à 50 % du salaire net.



Formation Carrefour

La commission formation s'est réunie le 15 octobre après plusieurs mois de mise en sommeil.

La délégation CFDT était composée de **Serge Corfa (DSG), Brigitte Rayer, Jean-Pierre Guichard, Pascal Piquet.**

Jean-Pierre Naudan nouveau responsable de la Formation à la DRH a présenté les orientations.

Aujourd'hui plus de 100 personnes travaillent à temps plein dans le cadre de la formation Carrefour (cellule pédagogique (4 pers), direction back office formation (33 pers), Ecole formation (54 pers), Carrefour, formation métiers (23 pers), IMF (5 pers), formation fédéré (5 pers) ...).

Les priorités 2003 sont la formation métiers flux marchandise, culture client. Carrefour développe la formation pour les apprentis des métiers de bouche à travers 8 écoles en France et la formation pour les embauches en contrat d'alternance.

Prochaine réunion le 12 décembre pour établir les méthodes de travail et les objectifs de la commission formation.

La CFDT fera des propositions à cette occasion.

ENCADREMENT

Une réunion paritaire pour rien !

Délégation CFDT: Serge Corfa (DSG) et Dominique Lecland (Cadre à Orléans)

Les réunions encadrement se suivent et se ressemblent. Nous avons formulé les mêmes demandes que celles de mars 2003, décembre 2002, 2001, 2000 et nous avons entendu le même silence.

A discuter

Mobilité

Compte épargne temps

Permanence, Astreintes

Emplois

Primes, Rémunération

Situation des agents de maîtrise

Nous avons insisté sur la situation des niveaux 6 (stagiaire cadre) qui sont au forfait jours alors que la rémunération ne suit pas avec un salaire mensuel de moins de 1850 euros (12 000 F) brut.

La direction semble d'accord pour revoir le fonctionnement des réunions spécifiques encadrement.

La CFDT demande que la réunion paritaire ait lieu plus près de la NAO et les

réunions de réflexion se tiennent tout au long de l'année.

Primes encadrement

Une prime exceptionnelle serait accordée aux cadres qui feront leur chiffre d'affaire en 2003. Elle viendrait s'ajouter à la prime habituelle.

Modifications 2003

Les cadres (niveau VI et VII) seront rémunérés de 1/22ème mois s'ils travaillent un dimanche et de 50% de 1/22ème mois s'ils travaillent un jours fériés. soit l'équivalent d'un employé. (Accord de'avril 2003 signé par la CFDT)

La prime cadre est modifiée unilatéralement par la direction.. Elle est en trois parties sur 5 mois maximum.

pour les commerciaux: P1 de 0 à 3 mois réalisation des objectifs du rayon du cadre (CA HT et marge) P2 de 0 à 1 mois image prix et parcours client P3 0 à 1 mois qualitatif manageriale et comportementale

pour les services: P1 de 0 à 2 mois résultat avant impôt et sur le CA HT hors carburant du magasin, P2 de 0 à 2 mois un indicateur ajouté en fonction du service est ajouté , P3 0 à 1 mois qualitatif manageriale et comportementale

Action en justice de la CGC

La CGC demande l'annulation des articles de la convention collective relatifs à la RTT particulièrement en ce qui concerne pour les cadres le forfait annuel en jours (*lire plus loin*)

La CGC qui a signé en son temps les accords qu'elle estime aujourd'hui illégaux s'appuie dans sa requête sur des procès gagnés par la CFDT dans d'autres entreprises .

Chez Carrefour la CFDT était déjà intervenue lors de la négociation sur la notion de forfait jours que nous n'avions accepté que par défaut. Nous avons préféré peser là ou nous le pouvions réellement, ainsi une heure de travail est considérée comme une journée travaillée, et éviter les conventions au forfait individuels. Il n'en est pas moins vrai que sur certains points nous sommes d'accord avec la CGC.

Pouvons nous aujourd'hui négocier des modifications, à la direction de répondre ! Tout n'est pas noir dans une convention de forfait annuel en jours. Globalement, ce forfait, à condition d'être bien défini, répond à une véritable évolution du travail des cadres et peut être un progrès significatif pour maîtriser leur temps de travail.

Pour ce forfait :

- * la limite de 10 heures par jour ne s'applique plus ;
- * la limite de 44 ou 46 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines ne s'applique plus ;
- * la limite de 48 heures maximum sur une semaine ne s'applique plus ;
- * le contingent d'heures supplémentaires ne s'applique pas ;
- * la limite de 6 jours par semaine est maintenue ;
- * le repos quotidien minimum de 11 heures consécutives est maintenu ;
- * le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives est maintenu.

La CFDT Cadres a un slogan bien connu : "200 jours pour l'an 2000", tandis que les employeurs tirent plutôt vers le seuil légal de 217 jours. Chez Carrefour 214 jours sont travaillés sur l'année.

ENCADREMENT

Bilan social 2002

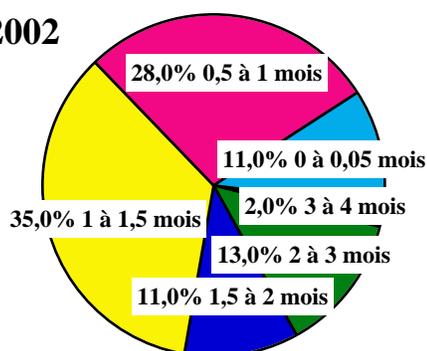
En 2002 la part des primes représente 18,77% de la rémunération.

La prime encadrement était en moyenne de 1,67 mois (1,75 en 2001) pour le niveau 8 et 1,53 (1,33 en 2001) mois pour le niveau 7 soit un montant moyen de 4858 euros en 2002 et 3489 euros en 2001.

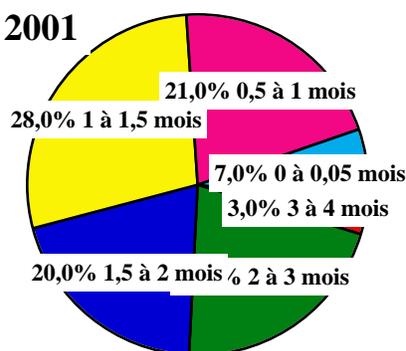
3% des cadres ont obtenus plus de 3 mois et 7% moins de 0,5 mois.

Primes

2002



2001



2202 cadres ont entre 30 et 35 ans.

1645 cadres ont entre 1 et 5 ans d'ancienneté

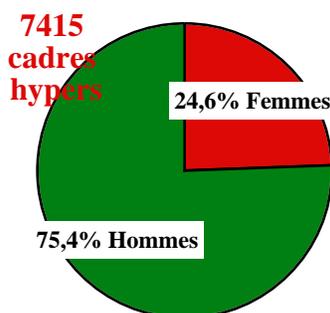
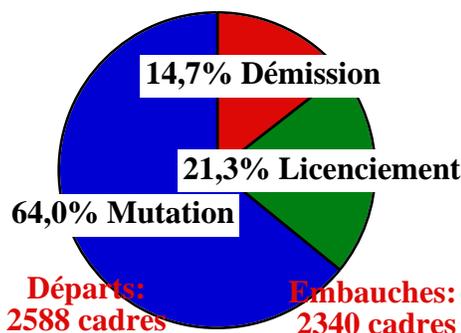
2126 cadres ont entre 5 et 10 ans d'ancienneté

113 cadres sont des salariés handicapés.

16 cadres sont à temps partiel.

5589 cadres ont bénéficiés de 227 567 heures de formation.

La rémunération mensuelle moyenne brute est de 3458 euros



Les cadres prennent leurs distance

Selon une étude de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) trois cadres sur cinq ont pris leur distance avec l'entreprise (16% se disent même en rupture !). A l'extrême opposé, les épanouis représentent 15% des cadres de l'entreprise.

La palette décline 7 comportements ou "cadrotypes" Etude publiée par l'Apec :

Les Cadres de Direction générale, juges et parties (7%), opinion positive à l'égard de la stratégie d'entreprise, sans toutefois y adhérer entièrement,

Les Épanouis, inconditionnels de l'entreprise (15%) adhèrent très fortement à la stratégie de l'entreprise, ont une relation très positive avec la Direction générale et un environnement de travail favorable.

Les Investis, ambition personnelle affichée (16%) ont un jugement nuancé sur la stratégie de l'entreprise, à laquelle ils adhèrent cependant.

Les Mitigés, "le travail avant l'entreprise" (19%), adhèrent modérément tant à la stratégie de l'entreprise qu'à sa culture. Ils ont cependant une bonne relation avec la Direction générale

Les Détachés, "Une attitude défensive", (12%), sont peu convaincus de l'impact de la stratégie d'entreprise et reconnaissent peu sa culture.

Les Sceptiques, "tenants du donnant-donnant", (15%) critiquent la stratégie d'entreprise sans toutefois la rejeter, et reconnaissent une culture d'entreprise.

Les Mécontents, "en rupture", (16%), ont une opinion très critique à l'égard de la stratégie de l'entreprise et nient sa culture.



VOTRE CONTACT

Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres - CFDT Cadres

47, avenue Simon Bolivar 75950 PARIS CEDEX 19

Téléphone 01 56 41 55 00 Télécopie 01 56 41 55 01 Mèl contact@cfdt-cadres.fr



LES ACOMPTES

Ils sont un droit !

Qui n'a jamais eu des difficultés de trésorerie !

Depuis quelques temps des directeurs s'imaginent mieux rentabiliser leur finance et leur temps en refusant des acomptes ou en y mettant des obstacles. Et tant pis pour les finances du salarié !

L'acompte ne se négocie pas, il est un droit pour tous les salariés et les syndicats sont là pour le faire respecter même s'il ne concerne qu'une minorité.

PRINCIPE

Ne pas confondre "**avance**" somme versée en contrepartie d'un travail non effectué encore et "**acompte**" fraction du salaire correspondant au travail déjà effectué.

L'acompte est le paiement anticipé de tout ou partie du salaire dû pour le travail en cours.

Le principe de l'acompte suppose que son montant ne dépasse pas la rémunération acquise en contrepartie du travail effectivement accompli à la date où il est demandé.

DEFINITION

Un acompte n'est pas une avance, ni un prêt. Il est consenti sur la paye du mois en cours et correspond à un travail déjà effectué. **C'est un salaire.**

OBLIGATIONS

L'acompte s'impose à tout employeur lorsque le salarié en demande l'application.

L'article L 143-2 du code du travail oblige l'employeur à verser un acompte de la moitié du salaire à la fin de la quinzaine aux salariés qui en font la demande.

L'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 fait obligation de verser aux ouvriers qui en feront la demande un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

La convention collective nationale de branche rappelle dans son article 3-7-1: "Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Les membres du personnel qui le demanderont toucheront un acompte de quinzaine."

ECHEANCE DE PAIEMENT

La loi ne précise pas la date précise de paiement, mais elle impose une périodicité absolument régulière.

Lorsque les salaires sont payés par virement la date de paiement est celle à laquelle le compte bancaire ou postal est crédité.

Les procédures mises en place par l'entreprise (exemple demande avant telle date) ne doivent pas faire obstacle à la possibilité d'obtenir un acompte et doivent en tout état de cause être portés à la connaissance des salariés.

PAIEMENT

Lorsque le total du salaire ne dépasse pas **1500 euros**, les acomptes peuvent être versés en monnaie métallique et fiduciaire (pièces et billets). Au delà ils doivent l'être par chèque ou virement.

L'employeur peut régler par chèque barré ou virement les salaires inférieurs à **1500 euros, s'il n'en résulte aucune gêne pour le salarié.**

Le paiement à un tiers est possible sous certaines conditions (procuration, impossibilité de paiement)

En versant un acompte, l'employeur a simplement payé avec quelques jours d'avance une partie du salaire qu'il devait à son salarié. Il est donc autorisé à déduire de la première paie suivante la totalité de l'acompte.

Le montant de l'acompte versé est déduit du salaire brut à payer lors de l'échéance normale de la paie et subit seulement à ce moment-là les retenues du pré-compte.

SANCTIONS

Le salarié peut demander des dommages et intérêts de retard en cas de retard de paiement..

Le défaut de paiement à la date prévue ou le paiement effectué un jour de repos, sont passibles d'une amende.

S'agissant de créances salariale, le juge ne peut accorder à l'employeur aucun délai de paiement.

Faites respecter vos droits



Action en justice de la CGC/CGT

Ils demandent l'annulation de tous les accords sur la RTT

Après nous le déluge ...

Après avoir demandé en justice, sans succès, l'annulation de la participation aux bénéfices (heureusement car nous avons eu en 2002 la meilleure participation de ces dernières années), la CGC et la CGT viennent de déposer une requête devant les tribunaux en vue d'obtenir l'annulation des articles de la convention collective relatifs à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail (**articles signés par 6 syndicats dont la CGC**).

Une partie des demandes CGC/CGT vont dans un sens juridique qui ne nous choque pas puisqu'elles s'appuient sur des procès gagnés par la CFDT.

Ce qui est dangereux c'est la demande d'annulation de l'ensemble des mesures de RTT Carrefour, Continent, Continent 2001 que sollicitent CGC et CGT devant les tribunaux.

Dans le contexte actuel de remise en cause des 35

Les salariés de Carrefour sont-ils d'accord de perdre tous le bénéfice de la RTT.

la 5ème semaine de congés supplémentaires,

la possibilité de repos consécutifs 1 semaine sur 3,

les horaires îlots,

les 35 H telles que négociées chez Carrefour

et autres points...

La démarche juridique de la CGT/CGC est dangereuse.

heures, où le gouvernement ne cesse de répéter qu'il faut travailler plus, rien ne dit que Carrefour renégociera ces articles s'ils sont annulés par le tribunal.

Les salariés de Carrefour disposent aujourd'hui d'une Convention Collective nettement plus favorable que celle de la grande distribution. Et ceci parce que des syndicats ont accepté une stratégie de négociation.

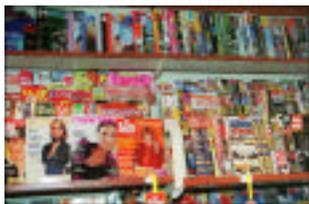
Veut-on chez Carrefour appliquer la convention collective de la grande distribution qui ne prévoit pas de 6ème semaine et une modulation de plus ou moins 7 heures, ceci en toute légalité.

La CFDT ne cautionne pas la démarche CGC et CGT qui risquent de bloquer les négociations possibles dont celles sur la modulation dont la CFDT a obtenu la modification en 2003 (les semaines +6/-6 sont passés à +4/-4).

Avertissement: De nombreux militants CGT ne sont pas au courant de cette démarche juridique. Pour tenter d'expliquer leurs raisons ils font état de demandes qui ne sont pas évoqués dans l'assignation. Ils affirment qu'ils sont en capacité de renégocier en mieux l'accord de la RTT. La CFDT tient à la disposition de chacun le texte complet de la requête CGT/CGC devant le TGI d'Evry pour que chacun puisse se faire son idée.

Demandes CGT et CGC en justice.

- 1) Annulation des dispositions relatives aux jours de repos supplémentaires pour réduction du temps de travail**
- 2) Annulation des dispositions relatives à l'annualisation modulation du temps de travail**
- 3) Annulation des dispositions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail des cadres relevant des niveaux 6 et 7 de la classification des emplois dispositions contraires a l'article l 212-15-3 du code du travail**
- 4) Annulation des dispositions relatives aux stagiaires manager métier et stagiaire manager de service**
- 5) Annulation des dispositions relatives a la réduction et l'aménagement du temps de travail des cadres de niveaux 8 et 9 dispositions contraires a l'article l 212-15-1 du code du travail**
- 6) Annulation globale en raison de leur indivisibilité de l'ensemble des dispositions relatives a la durée l'aménagement et la réduction du temps de travail des convention et accords collectifs déferés**



Revue de Presse

Daniel en politique ?



Daniel Bernard PDG de **Carrefour** s'exprime à la tribune, le 04 novembre lors d'un colloque de l'UMP intitulé "Partager les fruits de la mondialisation".

Et si on partageait d'abord les fruits de l'entreprise ?

Visite chez Carrefour



Les producteurs de porc ont bloqué samedi 8 novembre des grandes surfaces à Cesson-Sévigné (Ille-et-Vilaine), près de Rennes, et à Quimper pour protester contre les prix trop bas, selon eux, pratiqués par la

grande distribution.

Shopi s'investit dans le Téléthon



L'enseigne de proximité vendra dans ses magasins du 29 novembre au 7 décembre des bouquets de 7 roses au prix de 3,5 euros. Dont 1,5 euro sera reversé au Téléthon.

Leclerc soutien Bachelot...



En réponse au vœu de la ministre de l'écologie de voir diminuer le nombre de sacs plastiques distribués en caisse.

Le 10 septembre dernier Madame Bachelot en appelait à la suppression de "ces sacs distribués généreusement aux caisses de nos magasins". Et invitait les grandes chaînes à un plan d'action d'ici novembre. Belle occasion pour Leclerc de faire valoir ses antécédents en la matière puisque dès 1996 il lançait ses sacs consignés en caisse, en remplacement des sachets jetables. Soit une économie de 4100 tonnes de

plastique par an, et un nombre de sacs distribués réduit d'un facteur 20.

Les Ronaldo marquent !



Milene Domingues, la femme de l'international brésilien de football, Ronaldo, fait de la concurrence à son mari comme modèle publicitaire de l'hypermarché "Big", du groupe portugais Soane.

En septembre, Ronaldo avait signé un contrat de publicité de 15 mois avec le groupe français concurrent Carrefour par lequel il devenait le "modèle publicitaire" du groupe au Brésil. Dans la campagne publicitaire Milene remet en cause les connaissances de Ronaldo, sur les supermarchés: "A la maison, je ne suis pas la seule à m'y connaître en foot, mais pour faire des économies, c'est moi qui marque!". *et Carrefour qui encaisse !!!*



Le pape défend les travailleurs

Le pape Jean Paul II recevant les représentants du syndicat polonais Solidarnosc a prononcé quelques phrases qu'il aurait pu citer en France:

"Il faut que votre syndicat prenne ouvertement la défense des travailleurs à qui les employeurs nient le droit de s'exprimer, le droit de s'opposer à des phénomènes qui violent leurs droits fondamentaux", a déclaré le pape.

" Il faut que le syndicat soit engagé aux côtés des employés des entreprises de petite taille, du secteur privé, des supermarchés, des écoles, des hôpitaux et d'autres secteurs de l'économie de marché qui ne disposent pas de la force des mineurs et des métallurgistes", a ajouté le souverain pontife.

"Si Solidarnosc veut vraiment servir la nation, il devrait retourner à ses racines, à des idéaux. Le pouvoir passe de mains en mains, et les ouvriers, les agriculteurs, les enseignants, les personnels soignants, attendent que leurs droits soient défendus indépendamment de qui détient le pouvoir",

FORUM
du 25 au 27 novembre 2003
DES ELUS CFDT

Forum des élus CFDT à Paris

Le Forum aura lieu à la Porte de Versailles les **25 au 27 novembre**, l'entrée de Forum est gratuite.

Ce Forum est le grand rendez-vous des élus organisé par la CFDT et l'association Celidé. Un grand salon, où les élus peuvent trouver matière à réfléchir à la politique du comité d'entreprise, confronter leur expérience avec d'autres et revenir la besace pleine d'idées et d'outils recueillis auprès de quelque deux cents exposants. Petits forums et grands débats permettent de lever le nez du guidon de la gestion du quotidien. Cette année l'égalité professionnelle sera à l'honneur.

Inscription et infos pratiques sur www.forum-cfdt.com

"Sous la révolution dès qu'elle fut maîtresse, la bourgeoisie industrielle et commerçante abolit les jours fériés (38 jours). Elle affranchit les ouvriers du joug de l'Eglise pour mieux les soumettre au joug du travail" Droit à la paresse Paul Lafargue.



200 000 salarié(e)s à la retraite avant 60 ans, dès le 1er janvier 2004 !

Ces salarié(e)s ayant commencé à travailler dès 14, 15 et 16 ans partiront à 56, 57, 58 ou 59 ans

Voilà ce qui a été arraché par la CFDT dans la négociation. D'ici à 2008, 500 000 salariés vont pouvoir partir avant 60 ans dont la plupart seront remplacés par de nouveaux embauchés...

Le décret sur les carrières longues a été signé par le gouvernement.

Le coût de cette mesure est évalué, pour le régime de base, à 1,4 milliard d'euros et 840 millions d'euros pour les complémentaires, soit près de 2,3 milliards d'euros par an au total.

L'application de ce nouveau droit ne dépend plus que de l'accord sur les retraites complémentaires.

Pour en savoir plus allez sur le site de la CFDT

Manifestation contre l'ouverture d'une grande surface à Angers



AFP | 11.11.03 | 19h58

Quelque 150 syndicalistes CFDT ont empêché mardi l'accès à une grande surface de l'agglomération d'Angers (Maine-et-Loire) qui avait décidé d'ouvrir le 11 novembre, a-t-on appris auprès du magasin et de la police.

L'accès au parking de l'hypermarché **Carrefour Saint-Serge à Angers** a été bloqué toute la journée, de 7H00 à 16h45, par les syndicalistes, qui dénonçaient l'ouverture de la grande surface un jour férié, en solidarité aux salariés obligés de travailler.

Les salariés ont travaillé ce jour-là sur la base du volontariat, a-t-on précisé au magasin. La décision d'ouvrir ce jour-là avait été actée, a ajouté à l'AFP l'adjoint au directeur, Emmanuel Tessier.

Le manque à gagner consécutif au blocage du parking est "conséquent", a-t-il reconnu, sans fournir de chiffres précis. Le 1er novembre dernier, une centaine de personnes avaient déjà manifesté à Lorient (Morbihan) leur opposition à l'ouverture des commerces les jours fériés, en barrant les entrées du parking d'un hypermarché Carrefour ouvert.



150 pneus pour bloquer les accès du magasin



11 novembre 2003 le brouillard s'étend sur un parking désert



Annie Duchesne DS CFDT de Carrefour Angers St Serge