

Edito: la faute aux 35 heures



On n'entend plus que ça !

le chômage: la faute aux 35h, la récession: la faute aux 35h, le manque de compétitivité des entreprises: la faute aux 35h, des prévisions budgétaires impossibles à gérer: la faute aux 35h.

Béatrice Genillard

DS CFDT Vannes

Pour un peu on nous ferait croire que la canicule était dûe aussi aux 35h. Sans compter, dixit le Médef, qu'avec cette affaire des 35h les français sont devenus des fainéants!

L'intéressant dans cette affaire c'est que personne n'est capable d'avancer un chiffre qui donne une idée véritable de l'impact de la RTT sur l'ensemble de la situation économique.

A ce jour aucune étude fiable n'a été faite. Car ce n'est pas que le coût (?) des 35 heures dont on doit tenir compte, mais c'est aussi les gains de productivité, les embauches, l'augmentation des contrats de base des temps partiels, la nouvelle façon de prendre des congés qui fait augmenter le chiffre d'affaire de toutes les régions touristiques, avec, là aussi des emplois à la clé...

On pourrait en citer bien d'autres encore, mais nous voudrions attirer l'attention de Mr. Sellieres, patron des patrons, en lui rappelant que ce sont ses prédécesseurs qui ont commencé à diminuer la durée du travail. Peut-être n'a-t-il jamais entendu parler du temps partiel ? (16 heures hebdo à l'origine). Alors dire que les français n'ont plus le goût du travail parce qu'ils ne font plus « que » 35 heures c'est se foutre du monde.

Mais chiche: pour redonner un peu de courage et de goût au travail à tous ces temps partiels, si on les « passaient » tous demain à 35 heures?

Pour mémoire, la durée moyenne hebdomadaire du travail des salariés, début 2003, était de 38,5 h.



La section CFDT de Vannes

Nouvelles brèves



Carrefour ouvrira 200 hypermarchés entre 2004 et 2006

Carrefour va ouvrir entre 2004 et 2006 près de 200 nouveaux hypermarchés sur trois ans dans le monde. Sur 2003, le distributeur français aura ouvert environ 55 hypermarchés, plus de 130 supermarchés, plus de 450 magasins de hard discount et plus de 200 points de vente de proximité, a indiqué Jean-Christophe Bretxa, directeur immobilier Carrefour, au Salon de l'immobilier commercial de Cannes.



Les militants CFDT participent à l'hommage aux victimes du drame du Queen Mary II, survenu samedi 15 novembre sur les Chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire.



Carrefour achète 2 hypermarchés d'Ahold en Pologne

Carrefour vient d'acquérir deux hypermarchés Hypernova situés à Bydgoszcz (en Poméranie) et à Sosnowiec (en Silésie) au groupe Ahold. Après cette opération, Carrefour exploitera 15 hypers et 64 supermarchés Champion dans ce pays

Allez les "Champion"

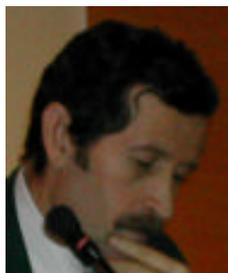


Les salariés des magasins CHAMPION ont décidé une mobilisation à l'échelon national le 10 décembre devant le siège social de Carrefour/Champion à Levallois Perret enfin d'obtenir un statut social digne de ce nom, ainsi qu'un accord ARTT pour les 32 000 salariés des CHAMPION.

Il faut savoir que dans les CHAMPION on en est encore à 9 jours de carence maladie, sans titre de ticket repas, sans mutuelle/ prévoyance de groupe, sans prime de vacances ou de fin d'année, que les dimanches matin travaillés les heures ne sont pas majorées....

Quand vous irez faire vos courses dans un CHAMPION, parlez donc aux salariés des différences d'avantages entre eux et nous. Et dites leur que la CFDT est à la pointe du combat mené pour eux.

Lettre de la CFDT à la Direction des Relations sociales



Monsieur le Directeur des Relations sociales, Salaire

L'accord d'entreprise Carrefour signé par notre organisation syndicale le 8 avril 2003 précise dans son article 1 que la grille de salaires de référence est augmentée de 1,7% dont 1% au 1er mars 2003 et 0,7% à compter du 1er octobre 2003.

Dans son dernier aliéna cet article précise: "si les conditions économiques l'exigent une seconde réunion paritaire générale pourra être organisée dans l'année".

Depuis janvier 2003 les augmentations du coût de la vie montre que l'inflation même si elle n'atteint pas les chiffres du début d'année devrait dépasser 1,7%.

En 12 mois nous avons bénéficié d'une augmentation de salaire de 1,7%, le coût de la vie à lui augmenté de 2,2%.

La tenue d'une réunion paritaire en décembre 2002 n'a pas eu pour objet de diminuer cet écart - en 2002 la hausse des salaires a été de 1,6% et l'inflation de 2,3% - mais d'accorder une avance sur l'augmentation de mars 2003, avance qui s'avère insuffisante.

Intéressement

Selon les informations partielles que nous recueillons l'intéressement distribué pour 2003 ne devrait pas correspondre aux prévisions données en début d'année particulièrement en ce qui concerne les parts de marché.

Ce n'est donc pas de ce côté que nous pouvons espérer un résultat positif. Une nouvelle fois les résultats sont en dessous des prévisions.

Notre organisation syndicale souhaite que dès à présent une augmentation de salaire soit accordée au salariés afin que pour la deuxième année consécutive les écarts entre la hausse du coût de la vie et les augmentations de salaire ne soient pas à leur détriment.

Remise sur achat

L'article quinze du même accord précise que l'entreprise s'engage à faire bénéficier le personnel d'une remise de 3% sur les achats effectués avec la carte pass.

Cet accord s'applique à tous les achats "hypers" y compris les carburants. Une procédure devait être rapidement mise en place pour les achats ayant fait l'objet d'une 4 ou 10 fois "sans frais" et pour tout salarié s'étant vu refuser la carte Pass par le service financier S2P.

Noël Prioux directeur Exécutif hypermarchés France nous a confirmé par écrit cet engagement.

Lors de la mise en place de la carte Pass Visa la cotisation de la première année est offerte aux salariés conformément à cet accord mais, à notre grande surprise, la remise sur les achats est accordée hors carburant, une restriction non conforme à l'accord.

Nous constatons 8 mois après la signature de cet accord que la mise en place de la totalité de l'accord se fait attendre et que celui-ci n'est pas respecté.

Nous attendons de Carrefour signataire avec la CFDT de l'accord d'avril 2003 qu'il respecte ses engagements. Il en va de la crédibilité de votre signature.



Un accord gagnant-gagnant ce n'est pas que l'application de la partie qui intéresse l'entreprise.

Nous attendons une réponse positive à nos demandes de respecter les accords signés.

Hausse du coût de la vie et salaire

Les salariés Continent bénéficient outre, les hausses négociées à la NAO d'avril 2003, du rattrapage de la grille Carrefour soit + 1% au 1er septembre.

Le 13 ème mois sera versé cette année dans la première semaine de décembre.

Inflation Période 2003	Série incluant le tabac	Progres-sion mensuel-le	Progres-sion annuelle	Augmenta-tion salaire
décembre				
novembre				
octobre	108,8	-0,3%	2,2%	0,7%
septembre	108,5	0,4%	2,1%	1%
août	108,1	0,2%	1,9%	
juillet	107,9	-0,1%	1,9%	
juin	108	0,2%	2,0%	
mai	107,8	-0,1%	1,8%	
avril	107,9	-0,2%	2,0%	
mars	108,1	0,5%	2,6%	0,5%
février	107,6	0,7%	2,6%	
janvier	106,9	0,2%	2,0%	0,5%

Combien ça coûte ?

joue de la calculette et ne s'y retrouve plus. Je multiplie par 6 je sous estime le prix, je multiplie par 7 je surestime, bref c'est la galère...



En France existe l'**Institut National de la Statistique et des Études Économiques** (Insee) alors autant se référer à ces données pour se faire une idée de la progression du coût du steak.

Là mon cerveau s'affole de nouveau:

+ Indice des prix à la consommation ensemble des ménages France entière: **+ 1,3% en octobre et +2,2% sur les 12 derniers mois.**

+ Comme je ne fume pas je vais plutôt regarder l'Indice des prix à la consommation ensemble des ménages France entière hors tabac: **+ 0,1% en octobre et + 1,8 % sur les 12 derniers mois.**

+ Comme employé je vais regarder l'Indice des prix à la consommation ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé France entière et là je n'ai pas le choix c'est hors tabac (*c'est vrai un employé ou un ouvrier n'a plus les moyens de fumer*): **+ 0,1% en octobre et + 1,9 % sur les 12 derniers mois.**

+ Comme je suis aussi un européen convaincu alors regardons l'indice des prix à la consommation harmonisé: **+ 0,2% en octobre et + 2,3 % sur les 12 derniers mois.**

Je vais m'arrêter là puisqu'il y aussi

+ l'évolution de l'indice d'ensemble tous ménages depuis le début de l'année: **2 %**

+ l'évolution de l'indice d'ensemble tous ménages moins tabac depuis le début de l'année: **1,7 %**

et bien d'autres chiffres (4 pages pour être exacte).

En bref après cette étude approfondie et avec une **augmentation de salaire de 1,7%** cette année je ne sais plus très bien si j'ai perdu ou j'ai gagné.

Par contre une chose est sur mon banquier me dit que je vis au dessus de mes moyens, moi qui suis comme beaucoup d'employés Carrefour en HLM depuis 30 ans faute de pouvoir construire.

C'est décidé je vais demander la même augmentation que Daniel Bernard en 2002 (+ 20%) ça évitera le casse tête du coût de la vie !!!



Comme tout un chacun en poussant mon caddie je surveille mon porte monnaie et je constate que le coût de la vie augmente chaque jour un peu plus.

Comme salarié de Carrefour quand je jette un coup d'oeil sur les marges je me

dit que ceci explique cela. **Heureusement que la remise sur achat baisse légèrement les prix des achats Carrefour.**

Comme tous depuis l'arrivée de l'euro mon cerveau

Le palmarès des hausses de rémunération des PDG du CAC 40 (rémunération fixe + variable, hors stock-options)			
Nom	Société	Rémunérations 2002 en euros	Variation 2001/2002
Casino-Guichard	Christian Couvreur	1 582 827	90%
Orange	Jean-François Pontal	1 387 277	77%
AGF	Jean-Philippe Thierry (c)	994 210	73%
Renault	Louis Schweitzer	1 647 915	51%
EADS	Philippe Camus	1 816 281	36%
Aventis	Igor Landau (a)	2 007 404	36%
Lafarge	Bertrand Collomb	1 764 000	29%
Veolia	Henri Proglia	1 324 346	26%
Sanofi-Synthelabo	Jean-François Dehecq	1 902 885	25%
LVMH	Bernard Arnault (c)	1 421 443	25%
Carrefour	Daniel Bernard	2 711 413	20%
Bouygues	Martin Bouygues	1 994 015	17%
Dexia	Pierre Richard	1 325 000	16%
Thomson	Frank Dangen	1 227 818	16%
Vinci	Antoine Zach	3 039 428	14%
L'Oréal	Lindsay Ovet	6 264 634	13%
Danone	Franck Ribou	2 400 000	11%
Peugeot	Jean Martin F	1 904 765	10%
Lagardère	Amaud Lagardère	890 148	8%
Total	Thierry Desmarest	2 409 952	8%
Thalès	Denis Rancque (a)	901 840	7%
Air Liquide	Benoit Potier	985 000	4%
Cap Gemini	Paul Hermelin	896 950	2%
BNP Paribas	Michel Pèbureau (b)	1 953 060	2%
Suez	Gérard Mestrallet	2 270 602	1%
Pinault Printemps Redoute	Serge Weinberg	1 743 634	0%
Saint-Gobain	Jean-Louis Beffa	1 949 700	-2%
IF 1	Patrick Le Lay (c)	1 530 047	-4%
Accor	Jean-Marc Espahoux	1 606 827	-4%
Crédit Agricole	Jean Laurent	763 000	-10%
Crédit Lyonnais	Jean Peyrelevade	939 530	-17%
Société Générale	Daniel Bouton (r)	1 800 000	-20%
Axa	Henri de Castries	1 329 146	-34%
Alcatel	Serge Tchuruk	1 526 878	-43%
Schneider	Henri Lachmann	881 400	-49%
Moyenne			12%



Les salariés de Perpignan et La Ciotat rattrapent les accords Carrefour dès 2004



Michel Gay DSC CFDT
Continent 2001 et négociateur de cet accord

La CFDT constate que ces demandes écrites faites entre les deux tours de négociations ont été prises en compte par la direction. Elle émet un avis favorable tout en regrettant que la durée du rattrapage ne soit pas plus courte et que les 17 autres magasins Continent 2001 restent à la porte.

Elle consulte les salariés des magasins sur sa signature.

Les salariés de Perpignan et La Ciotat bénéficieront des accords Carrefour. Ce rattrapage est étalé sur 5 ans.

Les salariés obtiennent des améliorations importantes de leur statut:

+ rattrapage de la grille Carrefour à raison de 1,5 % d'augmentation de salaires pendant 5 ans à compter du 1er septembre 2004 avec maintien de l'indemnité compensatrice sauf pour la partie due à l'accord RTT (environ 22 euros)

+ La prime de vacances sera accordée intégralement dès 2004

+ Les jours de repos supplémentaires RTT sont accordés

2 jours le 1er juin 2004

4 jours le 1er juin 2005

6 jours le 1er juin 2006

+ L'intéressement est mis en

place

+ Revalorisation des contrats et embauche à partir d'avril 2004 à 28 h 75 en contrepartie de la modulation

+ paiement de 1 heure d'info syndicale par mois à partir de janvier 2006.

+ Intégration dans les négociations et NAO Carrefour.

+ Maintien des avantages acquis prévoyance, participation, mutuelle etc ...

Et bien entendu bénéfice étalé sur 5 ans maximum de toutes les améliorations conventionnelles des accords Carrefour:

+ revalorisation des contrats à temps partiels,

+ droit syndical,

+ œuvres sociales du CE à partir de janvier 2008,

+ indemnité de licenciement et de départ à la retraite,

+ accord du salarié obligatoire pour le travail sur 6 jours,

+ possibilité de positionnement de leur repos hebdomadaire le samedi précédent le départ soit le lundi de la semaine de reprise,

+ octroi de 2 jours de repos consécutifs une semaine sur 3,

+ pas plus de 3 nocturnes par semaine civile (sont considéré comme ayant fait une nocturne tout travail après 20 heures)

+

Après consultation du CCE Continent 2001 et de CE de chaque magasin l'accord sera proposé aux Délégués syndicaux vers le 10 décembre 2003

La Ciotat

La CFDT consulte les salariés avant de décider



Dernière minute

La CFDT signera l'accord de rattrapage des avantages Carrefour pour les salariés de Perpignan et La Ciotat

Perpignan

La CFDT consulte les salariés avant de décider



Deux nouvelles sociétés



Dans un premier temps il était prévu que les magasins de **Perpignan** et de **La Ciotat**, magasins de la société

Continent 2001 SNC, intègrent juridiquement la société Continent France SNC comme cela avait été le cas pour **Thionville**.

L'action juridique de la CGT sur **Lormont** (accord de 1985) a bouleversé ce projet d'intégration. Carrefour, voulant éviter tous risques juridiques, a décidé de les mettre dans deux sociétés différentes.

Une proposition qui ne convient pas à la CFDT mais nous n'avions pas le choix les statuts juridiques des entreprises ne se négocient pas.

Pour les salariés ceci ne changent rien ils vont bénéficier à terme des accords Carrefour et dès 2004 ils participeront aux négociations des accords Carrefour/Continent.

Aujourd'hui ils se retrouvent dans la même position que les magasins de **Libourne** (SNS), **La Roche sur Yon** (Sogara), **Niort** (SNEC), **Paimpol** (SNE), **St Pol** (SEC) et autres qui sont dans différentes sociétés mais bénéficient tous des accords et du management Carrefour.

La situation de Continent 2001



Reste la situation des salariés des 17 magasins Continent 2001 qui aujourd'hui ne bénéficient toujours pas du rat-

travage des accords Carrefour.

La CFDT priorise la mise en place d'un calendrier de rattrapage. C'est pour ne pas l'avoir obtenu que nous avons, en 2003, refusé de signer l'accord des NAO (signataire FO)

La CFDT dénonce cet état de fait qui laisse sur le carreau des milliers de salariés qui ont les mêmes contraintes de tous les salariés Carrefour mais pas les avantages.

Il n'est que temps que eux aussi bénéficient du 1/4 d'heure d'avance social de Carrefour.

Nous entendons obtenir des ga-

ranties sur l'avenir commercial de ces magasins.

Après le test peu concluant mené à **Château Thierry** diverses remontées nous signalent que l'on supprimerait le PEM et le GEM dans des magasins Continent 2001 ceci sans que le CCE est été consulté.

L'entreprise prend des initiatives qui nous inquiète et ne permet pas aujourd'hui aux salariés de Continent 2001 de travailler sereinement.

Les salariés Continent 2001 doivent être des salariés Carrefour à part entière.

159 euros de réduction tout de suite !



Pour obtenir une remise de 3% sur ces achats il faut obligatoirement être titulaire de la carte Pass. Certains salariés ne peuvent l'obtenir du fait de leur situation personnelle. L'accord signé par la CFDT en avril 2003 prévoit qu'une procédure particulière sera mise en place pour leur permettre de bénéficier de cette remise.

Cette procédure se fait attendre depuis 5 mois, c'est inadmissible !!

Dans le respect des accords signés entre la direction et la CFDT nous exigeons, avant la fin de l'année, une remise immédiate de 159 euros pour les salariés ne pouvant avoir droit à la Carte PASS du fait de leur situation personnelle:

- salarié ayant un dossier de crédit S2P en impayé non régularisé;
- salarié interdit bancaire;
- salarié inscrit au fichier des incidents de crédit aux particuliers (FICP), c'est à dire le personnel ayant:
- un dossier de surendettement en cours
- un dossier de surendettement déposé à la banque de France
- un dossier de crédit S2P, au contentieux, non régularisé.

Et tout salarié s'étant vu refuser la carte Pass par le service financier S2P.

Des directeurs ont déjà pris l'initiative de remettre à ces salariés un bon d'achat pour compenser l'incompétence de la DG de mettre en place un système viable de remise sur achat pour ceux qui n'ont pas la carte Pass

Le plan partenarial d'épargne salariale volontaire pour la retraite (PPESVR)



A peine mis en place les organisations syndicales doivent négocier la transformation du PPESV en PPESVR.

En 2003 10% des salariés avait choisi de placer leur participation dans le PPESV

Dans le PPESV l'épargne du salarié était bloquée 10 ans dans le PPESV-R elle sera bloquée jusqu'à l'âge de la retraite.

La CFDT reste très prudente sur ce fond sans en nier l'intérêt pour une catégorie de salarié.



Un accord de participation de groupe Carrefour France a été signé le 28 juin 2002 par CFDT, FO, CFTC et CGC .

Cela a permis de distribuer 189 millions d'euros en 2003 à 146.968 bénéficiaires

Par accords signés le 23 décembre 2002 par CFDT, FO, CFTC sont créés un plan d'épargne de groupe Carrefour France (PEG) et un PPESV de groupe, en référence à la loi de février 2001 (dite Fabius).

32,7 millions d'euros ont été placés sur le PPESV (participation et abondement) par 15.263 salariés

En août 2003 la réforme des retraites est adoptée. Le PPESV-R remplace le PPESV.

A compter du 21/08/2003 il n'est plus possible d'intégrer dans le PPESV des sociétés nouvelles (exemple Perpignan et la Ciotat).

Si de nouvelles sociétés se créent, elles pourront intégrer le PPESV-R

En l'absence de signature d'un avenant modifiant le PPESV en PPESV-R avant le 31 décembre 2004, le PPESV cesse automati-

quement le 21/08/2006 les fonds étant alors placés dans un PEG ou un PPESV-R.

Après la signature de l'avenant transformant le PPESV en PPESV-R les salariés ont 6 mois pour transférer leurs avoirs dans le PEG (avec un blocage de 5 ans + l'année 2003) ou les laisser dans le PPESV-R.

Les avoirs du PPESV-R sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite (sauf cas de déblocages anticipés qui seront prévus par décret).

Les fonds qui composent le PPESV-R sont au minimum de 4 dont un fonds solidaire. Aucun des fonds ne peut détenir plus de 5% de titres de Carrefour

Une nouvelle négociation



La CFDT a composé sa délégation en tenant compte des sociétés et des statuts: **Serge Corfa** employé DSG Carrefour **Sylvain Macé** vendeurs DSC Hypermarchés Carrefour, **François Debeugny** Cadre DSC CSIF, **Sophie Jacobik** Agent de maîtrise DSC Supermarchés-Champion, **Dominique Nugre** cariste RS CCE Logidis.

La négociation se fera en deux parties vu sa complexité.

- + **Avant fin 2003** transformation du PPESV en PPESV-R
- + **Dans l'année 2004** en raison des aspects techniques (caractéristiques de la rente et de l'assurance dépendance) et des appels d'offres qui seront nécessaires, nous négocierons les aspects du PPESV-R dont:

- Les modalités de sortie (en capital ou en rente)
- La possibilité d'associer une assurance dépendance
- L'étude d'un nouveau FCPE à capital garanti

Pour la première négociation la direction propose que l'abondement sur les versements volontaires soit augmenté: **il passerait de 20% à 30%.**

La CFDT demande qu'un coup de pouce soit donné aux salariés ne disposant pas d'une forte possibilité d'épargne en abondant plus fortement les premiers euros comme nous l'avons obtenu pour le placement de l'intéressement (40% d'abondement pour les 400 premiers euros).

L'abondement doit profiter à un maximum de salarié et non seulement aux plus fortunés.

Le PPESV-R vu par le Directeur des Relations Institutionnelles Carrefour France



Marc Veyron
(directeur des relations institutionnelles de Carrefour France) aux Echos :

« Le gouvernement n'est pas allé au bout de ses intentions »

Le plan partenarial d'épargne salariale volontaire pour la retraite (PPESVR) répond-il à une forte attente de la part des salariés de Carrefour ?

Le PPESVR présente des contraintes fortes qui risquent de freiner l'enthousiasme des salariés. Il prévoit notamment une durée de blocage « jusqu'à la retraite », contrairement au plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV, durée de blocage : dix ans) et au plan d'épargne entreprise (PEE, durée de blocage : cinq ans). Carrefour a créé, en 2002, un plan d'épargne groupe (PEG), qui concerne 200000 comptes. A titre de comparaison, seules 15.000 personnes ont souscrit à un PPESV, soit 10 % des salariés. Avec une possibilité de déblocage tous les cinq ans, le PEG risque de primer encore sur les nouvelles formules proposées par le gouvernement. Le PPESVR n'est pas assez incitatif pour les salariés

Comment le gouvernement pourrait-il accroître l'attractivité du PPESVR ?

Le gouvernement n'est pas allé jusqu'au bout de ses intentions. En mai, François Fillon, ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, prévoyait de soutenir le PPESVR par des « incitations à l'entrée », en permettant aux

salariés de déduire leurs versements de leur revenu imposable. Finalement, du fait d'arbitrages budgétaires, le ministre a préféré donner la faveur au plan d'épargne retraite populaire (PERP), ce qui diminue fortement l'intérêt originel du PPESVR.

Le PPESVR risque donc de recevoir un accueil timide, malgré l'abondement non fiscalisé qui sera versé par l'employeur. Il ne pourra connaître un véritable élan que si le gouvernement consent à des améliorations fiscales. Cette évolution peut surgir s'il réalise que le PERP ne produit pas un volume suffisant pour l'épargne retraite. La réussite de ce produit dépendra des incitations fiscales qui seront offertes a posteriori aux salariés.

Vous proposerez, malgré votre

déception, le PPESVR à vos salariés. Pourquoi ?

La méthode Fillon nous oblige à lancer le dispositif du PPESVR, car il est le prolongement obligatoire du PPESV. Nous avons le choix entre transformer le PPESV en PPESVR, par avenant, avant le 31 décembre 2004, ou le laisser mourir, à la date du 21 août 2006, trois ans après sa mise en application. Nous avons choisi la première solution. Nous sommes actuellement en négociation avec les syndicats. Eux-mêmes sont assez réticents pour adopter le PPESVR, un véritable « produit retraite » qui offre peu de souplesse.

Propos recueillis par Lucie Robequain (Les Echos)



Une forte présence CFDT chez Carrefour



A l'invitation de **Bernard Aimé** secrétaire national fédéral et **Serge Corfa** délégué syndical de groupe 15 délégués nationaux CFDT du groupe Carrefour (57 filiales, 150 000 salariés) se sont réunis le 21 novembre pour étudier le projet de PPESV-R, faire un tour d'horizon de la vie de leur société respective et préparer le comité de groupe.

Etaient présents les délégués CFDT de: **Carrefour** (Hypermarchés), **Champion** (Supermarché), **CSIF** (Informatique), **CVL** (entrepôt), **Pro-mocash** (cash and carry), **CAF** (administratif), **Carautoroute** (station essence), **Logidis** (logistique), **Interdis** (achat). Excusés **Prodirest** (restauration), **ED** (Hard discount), **Ooshop** (internet).

Ils ont à cette occasion décider d'apporter leur soutien aux salariés de Champion qui manifeste le 10 décembre pour obtenir un accord collectif.

La retraite avant 60 ans



Côté syndical, la CFDT a donné un avis "plutôt favorable" au texte. "Le financement des carrières longues est assuré, celui de la retraite à 60 ans à taux plein est pérennisé, le processus d'intégration de l'AGFF est engagé et le pouvoir d'achat des retraites complémentaires est garanti", a fait valoir son chef de file Jean-Marie Toullisse, qui a cependant regretté "l'insuffisance des mesures de redressement concernant l'équilibre de l'Agirc".

La retraite pourra se prendre avant l'âge de 60 ans, sous certaines conditions, pour les assurés qui ont commencé à travailler jeunes et longtemps. (Dispositif applicable à partir du 1er janvier 2004).

Cible concerné :

Les assurés relevant du régime général, du régime des salariés agricoles, des régimes des artisans, industriels et commerçants, du régime des travailleurs non salariés des professions agricoles et des professions libérales et des avocats.

Durée d'assurance:

Peuvent partir en retraite anticipé les assurés justifiant, dans le régime général ou dans leurs régimes d'affiliation, d'une durée minimale d'assurance ou de périodes reconnues comme équivalentes (PRE) d'au moins 42 annuités au 1er janvier 2004.

L'âge de départ:

- est de 56 ans pour les assurés ayant travaillé avant l'âge de 16 ans avec 42 ans de durée

validée dont 42 ans de durée cotisée

- est de 58 ans pour les assurés ayant travaillé avant l'âge de 16 ans avec 42 ans de durée validée dont 41 ans de durée cotisée

- est de 59 ans pour les assurés ayant travaillé avant l'âge de 17 ans avec 42 ans de durée validée dont 40 ans de durée cotisée.

Période d'assurance donnant lieu à cotisation :

Les périodes de service militaire et de maladie sont considérées, dans certaines conditions, comme une durée cotisée dans la limite de 4 trimestres sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Chaque période de 90 jours consécutifs ou non peut permettre de valider un trimestre.

En cas d'arrêt maladie ou d'indemnisation à l'origine d'un accident du travail : un trimestre est validé pour 60 jours de perception d'indemnités.

En cas de Maternité : le trimestre civil validé est celui au cours duquel est survenu l'accouchement

Définition du "début d'activité" :

On considère qu'une personne à travailler avant l'âge de 16 ou 17 ans, si elle se justifie :

- d'une durée d'assurance d'au moins 5 trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu son 16ème ou 17ème anniversaire

- d'une durée d'assurance d'au moins quatre trimestres au titre de l'année au cours de laquelle est survenu son 16ème ou 17ème anniversaire si elle est née au cours du quatrième trimestre et qu'elle ne justifie pas de la première condition.

Les retraites nouvelles arrivent !

En ce qui concerne le financement des retraites complémentaires, le patronat et 4 syndicats sur 5 sont parvenus après deux mois de négociations à un projet d'accord prévoyant la mise en conformité des régimes de retraites complémentaires à la réforme Fillon ainsi qu'une augmentation des cotisations salariales et patronales pour le régime complémentaire des cadres (Agirc).

A l'issue d'une séance de négociations de près de 12 heures, quatre organisations syndicales sur cinq "ont annoncé leur intention de signer le texte" d'accord sur les régimes complémentaires Arrco (salariés du privé) et Agirc (cadres).

La CFDT, FO, la CFTC et la CFE-CGC ont fait part de leur satisfaction quant aux termes de cet accord, au contraire de la **CGT**, qui "ne peut cautionner un accord aggravant la situation des salariés par rapport aux conséquences antérieures de la réforme Fillon", a expliqué son chef de file, Jean-Christophe Le Duigou.

Ces négociations, entamées le 9 septembre dernier, avaient très vite conduit à un consensus sur le financement du départ anticipé des salariés ayant commencé à travailler jeunes, grâce aux excédents de l'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF, qui finance le surcoût de la retraite de 60 à 65 ans).

Mais elles butaient sur la question du maintien du pouvoir d'achat des retraites. Les syndicats ont obtenu gain de cause.

Des chèques pour les vacances

promotions spéciales lors de ses activités."

L'employeur quant à lui n'est pas soumis aux cotisations sociales sur sa participation.

Autre formule possible, cette fois sans plafond fiscal pour les salariés : la distribution directe des chèques-vacances par les CE, qui les achètent et les proposent en fonction de leurs propres critères.



Plus de 6 millions de salariés bénéficient désormais des chèques-vacances. La formule mise en place en 1982 concerne toutes les catégories de travailleurs : 25 % des bénéficiaires sont des cadres.

Chez Carrefour quelques CE l'ont mise en place mais la CFDT veut l'étendre à tous en négociant un accord avec la direction.

Pour un chèque de 20 euros l'employeur peut participer à hauteur de 25 à 80%

ou même prendre totalement à sa charge le complément versé.

Le salarié reçoit ensuite des chèques-vacances à hauteur du capital épargné, par coupures de 10 ou 20 euros.

Un moyen de rémunération plus intéressant qu'une prime

Cette première formule est réservée aux salariés dont le montant du revenu fiscal de référence ne dépasse pas les 16 320 euros pour la première part de quotient familial.

"Grâce à ce système, le salarié jouit d'un pouvoir d'achat supplémentaire. Il peut également bénéficier de



Carrefour récompensé pour son dialogue social . A vous de juger !

Vingt ans après leur création, les chèques-vacances s'imposent peu à peu dans le panel des avantages offerts par les entreprises à leurs salariés.

Selon l'ANCV (l'Agence nationale pour les Chèques-Vacances) 6,3 millions de bénéficiaires, dont 2,5 millions déclarent qu'ils ne seraient pas partis en vacances sans les chèques-vacances.

L'ANCV touche aujourd'hui 19 500 prescripteurs, dont 16 000 comités d'entreprise. Les chèques sont acceptés par plus de 135 000 prestataires (hôtels, SNCF, restaurants, clubs de sport, forfaits de ski, musées...).

Le principe de base de la formule des chèques-vacances consiste à inciter les salariés à ouvrir un Plan d'Épargne d'une durée de quatre à douze mois. L'entreprise abonde à hauteur de 25 à 80 % de cette épargne. Le comité d'entreprise peut intervenir en complément de l'employeur dans ce financement,



Jacques Beauchet a reçu le 7 octobre au nom de Carrefour, les Corporate Conscience Awards (CCA) for Innovative Partnership. Carrefour est la première entreprise française à remporter ce prix.

Les Corporate Conscience Awards (CCA) distinguent les entreprises favorables au progrès et au respect des droits des travailleurs ainsi que de toute la communauté. Le CCA fait une place d'honneur aux actions sociales et environnementales les plus remarquables et cherche à encourager l'adoption plus étendue des pratiques responsables mises en œuvre par les entreprises primées.

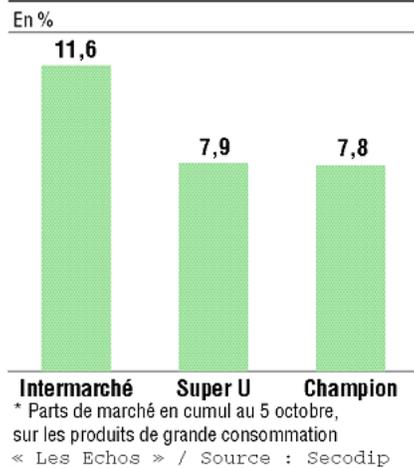
L'Innovative Partnership award récompense les meilleures initiatives prises, par l'intermédiaire d'un partenariat multipartite vérifiable et transparent, pour aborder les problèmes sociaux et/ou environnementaux. Les partenaires comprennent notamment les travailleurs et leurs représentants, le gouvernement, les clients et les organisations non gouvernementales (ONG).

La délivrance du prix est subordonnée à la mise en place d'une politique de responsabilité sociale et de procédures étendues à tous les domaines d'activités, un impact mesurable, l'innovation, l'intention ou la possibilité de réitérer l'initiative, une participation de toute l'entreprise et de la chaîne logistique, un engagement des partenaires, la publication des réalisations financières, sociales et environnementales vérifiées par une personne indépendante.

Les CCA sont décernés par un panel de juges indépendants venus du monde entier qui se sont illustrés par leurs actions en faveur des investissements respectueux des droits sociaux, des droits de l'homme, de l'environnement et de tous les autres domaines liés à la responsabilité de l'entreprise au sein de la société.

Qui est le numéro 2 des supermarchés ? Super U Champion

Le tiercé des supermarchés



A en croire les chiffres de la société d'études Secodip **les Super U** (860 magasins, 40 Hyper U et 200 supérettes Marché U) pourrait s'affirmer comme la 2e chaîne de supermarchés en France à la fin 2003, devant les **Champion** (1.002 magasins 42 Hyper Champion), mais encore loin derrière Intermarché.

Le panel distributeurs d'ACNielsen France, indiquent eux que Champion atteint 10,1 % de parts de marché quand Super U se situe entre 9 et 9,5 %.

Selon Secodip, Super U a encore gagné 0,3 % de parts depuis le début de l'année quand, dans le même temps, Champion a très légèrement reculé de 0,1 %.

Champion précise que depuis le mois de mai, il gagne à nouveau des parts de marché.

Après les hypermarchés qui stagnent se sont maintenant les supermarchés. Carrefour sait-il toujours vendre.

Qui répondra à nos inquiétudes légitimes ?

Le panier-type comparatif des cybermarchés



Selon le journal du Net c'est **Ooshop** (Carrefour) qui arrive en tête de son comparatif avec une note de 85,69 euros et ce, malgré des frais de livraison les plus élevés du secteur (12,96 euros).

Derrière, vient **Télémarket** (Galeries Lafayette) avec une facture de 86,17 euros. La note aurait pu être bien plus élevée si le montant des achats avait été inférieur à 75 euros car, dans ce cas, Télémarket compte 4,80 euros de frais supplémentaires. A sa décharge, ce cybermarché est le seul à livrer le jour même pour toute commande avant 10h et il propose un catalogue papier de ses produits.

Le troisième du classement est **AuchanDirect** qui facture la commande 87,83 euros. Enfin, **Houra** est le plus cher du comparatif, et de loin. La note est de 94,73 euros. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que Houra propose souvent des produits par lots (de deux ou trois). **Panier type comparatif (effectué le 16/09/03)**

Sacs plastiques, protégeons la nature !

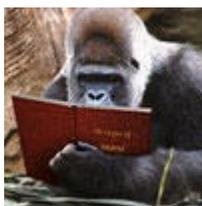


Chaque année, plus de 18 milliards de sacs plastiques sont distribués en France, ce qui représente 20% des déchets des ménages. A l'initiative de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD) les grandes chaînes de distribution ont annoncé diverses initiatives, en faveur d'une meilleure utilisation des sacs de caisse, et qui

pourraient aboutir à une économie de l'ordre de 15 à 25% du nombre de sacs sur trois ans.

Selon un sondage 50% des clients souhaitent conserver le système actuel de distribution gratuite des sacs mais 90% se disent prêts à faire un effort pour en utiliser moins et 82% à se reporter au moins de temps en temps sur des alternatives payantes. Sur ce plan, l'exemple corse pourrait faire école. Une expérience est en cours dans une grande surface de Chambéry, en Savoie.

12 259 espèces menacées



Selon l'Union mondiale pour la nature, près de 800 plantes et animaux ont disparu depuis 1500.

"La liste rouge est avant tout un signal d'alarme pour nous tous", assure Craig Hilton-Taylor, "En travaillant ensemble, espère-t-il, nous pouvons aider à conserver ce qui reste de la biodiversité sur Terre."

Halloween contre Saint-Nicolas

Peu convaincu par les performances d'Halloween, Carrefour a décidé de tester la Saint-Nicolas, le 6 décembre. Plusieurs hypers participent à l'opération dans l'Est et le Nord.

Carrefour choisit le centre d'Alençon pour ses apprentis.



Devant le problème général de recrutement dans les métiers de bouche, le groupe Carrefour a décidé de sortir les grands moyens.

Pour former 200 apprentis boulangers et autant de bouchers, actuellement en cours de recrutement, Carrefour a sélectionné huit centres de formations à travers la France.

Selon le partenariat conclu, le centre de formation des apprentis d'Alençon, qui propose les formations dans les deux disciplines, recevra les jeunes apprentis de l'Ouest au sens large.

Le pari de Carrefour, en lançant cette vaste campagne de recrutement, c'est de pouvoir insérer des jeunes et surtout de les garder.

EDF-GDF : le comité d'entreprise le plus riche de France dans le collimateur de la justice



La gestion par la CGT des 400 millions de budget annuel de la Caisse centrale d'activités sociales fait l'objet d'une enquête préliminaire du parquet de Paris. L'affaire a pris un tour judiciaire dont les conséquences syndicales et politiques pourraient se révéler dévastatrices.

La puissante Caisse centrale d'activités sociales (CCAS) d'EDF-GDF, tenue de longue date par la CGT, est en effet dans le double collimateur de la justice parisienne et des magistrats de la Cour des comptes. Les investigations portent sur d'éventuels emplois fictifs, détournements de fonds ou abus de confiance ; mais c'est surtout l'organisation mise en place par la CGT que les enquêteurs vont devoir mettre au jour. Le rôle des directions générales successives d'EDF et GDF ne pourra pas non plus être éludé, pas plus que celui de la tutelle, les ministères chargés du contrôle de la CCAS.

Jean Lavielle, le patron de la CCAS, dénonce un complot dont l'objet serait «*de faire tomber le dernier grand bastion social, à l'heure où le gouvernement envisage la privatisation d'EDF-GDF*». Henri Brusque, le secrétaire général de la CCAS, a réitéré ces propos, affirme au passage qu'il n'existait parmi les milliers de salariés «*qu'un seul emploi pouvant être considéré par certains comme fictif, mais qui a été régularisé depuis plusieurs mois*».

Emploi des personnes handicapées: Rémi Jouan réélu à l'unanimité président de l'Agefiph



Remi Jouan à la coordination CFDT Carrefour le 26/09/02

Le conseil d'administration de l'Agefiph (Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) a élu Rémi Jouan président du conseil d'administration à l'unanimité des votants

Agé de 54 ans, Rémi Jouan est secrétaire national et membre de la commission exécutive de la CFDT. Auprès de François Chérèque, il est en charge des questions relatives à la vie au travail, ce qui inclut notamment les salariés handicapés et la représentation collective en entreprise. Il est administrateur de l'Agefiph depuis 1999. Il entame un second mandat.

" Au cours de ma nouvelle mandature, je mettrai toute mon énergie au service de trois objectifs majeurs : renforcer la formation professionnelle des personnes handicapées, notamment pour les jeunes; développer la régionalisation de nos actions afin d'être au plus près des besoins des

personnes et des employeurs; et convaincre les acteurs de l'entreprise de se mobiliser sur la question de l'emploi des personnes handicapées".

L'Agefiph, issue de la loi du 10 juillet 1987, gère le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ses interventions en direction des entreprises visent à les informer, à faciliter le recrutement de collaborateurs handicapés et à permettre le maintien dans l'emploi de salariés devenant handicapés ou dont le handicap s'aggrave. En 2002, l'Agefiph a maintenu un niveau d'activité élevé avec près de 205 000 interventions bénéficiant à des personnes handicapées (+ 7% par rapport à 2001) .