



Le calendrier de fin d'année

2	Rencontre CFDT Rhône Alpes
2	Rencontre CFDT Ile de France
3	Rencontre CFDT Nord/Est
4	Rencontre CFDT Normandie
4	Rencontre CFDT Centre
4	Rencontre CFDT Ouest/Pay Lo
4	Rencontre CFDT Sud
5	Rencontre CFDT Sud-Ouest
5	Commission de suivi (Vendeurs)
5	Commission de suivi (SAV)
9-10	Comité de groupe
10	Manifestation Champion
12	Commission formation
17	Réunion de reflexion Classification

**Les délégués CFDT des
magasins Carrefour se
réuniront les**

3-4-5 février 2003

**à Giffaumont-
Champaubert (51)**



Sommaire

Limogeage et intérim
Remise sur achat
Ouvertures
Repos dominical

Un bon d'achat pour les salariés ne pouvant avoir droit à la carte PASS



Enfin !

Suite aux différentes demandes pressantes de la CFDT les salariés ne pouvant bénéficier de la carte Pass se voient attribuer des bons d'achat équivalent à la remise de 3%. Un rappel sera effectué pour les mois antérieurs à décembre.

PPESV-R une bonne négociation



La CFDT voulait que soit abondé plus fortement les premiers versements pour favoriser l'épargne des plus bas revenus.

Carrefour abondera de **50%** les versements volontaires dont l'intéressement jusqu'à hauteur de 1000 euros au dessus l'abondement sera de de 20%.

Départs du Directeur général hypermarchés

Noël Prioux Directeur général Hypermarchés quitte ses fonctions pour devenir directeur exécutif Colombie.

Bernard Dunand actuel directeur général France ajoute à ces fonctions celle de directeur général Hypermarchés.

La rumeur dit que l'on assiste au premier départ. A qui le tour ?



Limogeage et intérim ???

La direction des hypers change.



Noël Prioux

Au 1er décembre il quitte la direction de Carrefour Hypermarchés France qu'il occupait depuis le 22 janvier 2001.

Précédemment Directeur Exécutif Turquie Noël Prioux a accompli l'essentiel de sa carrière chez Carrefour, où il fut chef comptable d'un magasin, puis responsable des ressources humaines de la région Ouest.

Il dirigera, ensuite, le magasin d'Angers, puis celui de Compiègne et en 1996, la direction de S2P.



Bernard Dunand

Nommé directeur général France en janvier 2003 Bernard Dunand prend sous sa direction le 1er décembre 2003 la direction des hypermarchés.

Directeur des Relations Humaines Hypermarchés de novembre 1981 à octobre 1986 il devient directeur régional en Espagne, Directeur Exécutif au Mexique puis en Argentine.

Commentaires CFDT: Bernard Dunand fut durant 5 ans DRH. Il mit en place l'accord 1985, accord signé par FO, qui a permis pendant 13 ans de ne pas payer aux mêmes salaires les salariés des magasins ouverts après 1985. Mais depuis beaucoup de choses ont changé...du moins on l'espère.



Noël Prioux sera resté moins de deux ans patron des hypermarchés. Sa nomination en Colombie avant même que ne soit connu les résultats définitifs de l'année 2003 ne peut être interprété comme une promotion. A notre connaissance ce pays n'est pas une direction stratégique.

Ce départ prévisible depuis plusieurs semaines sanctionne des résultats notoirement insuffisants.

A la tête des hypermarchés il n'aura pas fait mieux que son prédécesseur Jean-Pierre Gillot aujourd'hui reconverti chez un fournisseur.

Si ce départ n'a pas surpris les initiés la nomination de son remplaçant à de quoi surprendre. **Bernard Dunand** directeur général France (toutes filiales) a donc ajouté à sa carte de visite la direction des hypermarchés.

On peut tirer de cette nomination trois hypothèses:

- le directeur général France a si peu d'obligation qu'il peut occuper en plus de ces fonction celle des hypermarchés. On économise ainsi sur les frais de personnel

- Bernard Dunand va quitter ses fonction DG France pour s'occuper des hypermarchés et on cherche son remplaçant

- Bernard Dunand prend en intérim la direction des hypermarchés avant de passer la main à un dirigeant actuellement en poste à

Importe peu qui deviendra calife à la place du calife les salariés eux attendent de l'entreprise une politique commerciale plus agressive afin de retrouver les résultats d'antans et ainsi toucher leur part de croissance.

Depuis plusieurs années on va de remaniements en remaniements. On vire les directeurs généraux, les directeurs de magasin, on modifie les structures sans trouver la perle rare en capacité de redresser l'entreprise et la structure viable. **N'est-ce pas la stratégie au plus haut niveau qui est mauvaise ?**

Tous les jours la presse se fait l'écho d'une nouvelle ouverture à l'étranger et l'entreprise mobilise ses moyens à l'internationalisation. Pendant ce temps un salariés d'un hyper cherche un transpalette pour mettre la marchandise en rayon et les caissières sont priées de payer de leur poche leur stylo.

Il n'est que temps que Daniel Bernard et son staff se souviennent que c'est la France et les hypermarchés qui font les résultats. Nous avons la chance, aujourd'hui, d'être multifonction alors ne redevenons pas monofonction en laissant disparaître les hypers.

Donnons aux salariés l'envie de se battre pour leur entreprise en leur donnant considération et espèces débouchantes et sonnantes et non pas en jouant de la chaise musicale, en cherchant la potion magique, en ressassant les vieilles formules (prime absentéisme, salaire au mérite, économie sur le dos des salariés...) elles ont prouvées depuis longtemps leur inefficacité.

La CFDT soutiendra toutes initiatives qui iront dans le sens du bien être des salariés et de la pérennité de l'entreprise.

Remise sur achat: la procédure pour les salariés ne pouvant avoir droit à la carte PASS.

Un rappel pour les 5 mois passés sera effectue.

A partir du 1er juillet les salariés Carrefour bénéficient d'une remise de 3% sur leurs achats. Plus de 30 000 ont choisi de bénéficier de cette remise.

Des salariés ne peuvent obtenir la carte Pass.

A partir du 1er décembre ils bénéficient de bons d'achat équivalents au montant de la remise.

Pour les mois antérieurs (juillet à novembre) les salariés justifiant d'un refus d'ouverture de carte Pass se verront remettre 23 euros de bon d'achat par mois couvert par l'attestation S2P soit au maximum 115 euros (754 F)

Le calcul de la remise sur achat

Pour 2003

Le plafond est de 757 euros d'achat pour les mois de juillet, août, septembre, octobre, novembre, décembre.

Le plafond est de 1515 euros d'achat pour le mois de décembre

Vous bénéficiez donc d'une remise sur achat de 3% soit

$757 \text{ euros} \times 3\% \times 5 \text{ mois} = 111,55 \text{ euros de remise}$

$1515 \text{ euros} \times 3\% \times 1 \text{ mois} = 45,45 \text{ euros de remise}$

Soit pour 2003 159 euros maximum de remise sur 6 mois

Pour 2004.

Le plafond est de 5300 euros d'achat pour l'année soit 14 euros de remise par mois

Soit pour 2004 159 euros maximum de remise sur 12 mois



Procédure « Salarié ne pouvant avoir droit à la carte PASS:

Dans l'attente d'une solution technique plus adaptée, la procédure temporaire suivante est mise en place pour les salariés ne pouvant avoir droit à l'ouverture d'une carte PASS.

Définition

Les salariés dans les situations personnelles suivantes ne peuvent pas prétendre à bénéficier d'une carte PASS:

- a) Le personnel interdit bancaire
- b) Le personnel inscrit au fichier des incidents de crédit aux particuliers (FICP), c'est à dire:

- Le personnel ayant un dossier de surendettement en cours
- Le personnel ayant un dossier de surendettement déposé à la banque de France
- Le personnel ayant un dossier de crédit S2P, au contentieux, non régularisé.

Pour les personnes répondant à la catégorie (a), la régularisation des impayés sur les dossiers concernés permettra l'ouverture de la carte PASS, le mois suivant la régularisation

Procédure temporaire

Les salariés non éligibles à la Carte PASS comme indiqué ci dessus peuvent bénéficier de bons d'achats, pour une valeur maximale mensuelle de

- 45 euros en décembre 2003
- 14 euros à partir de janvier 2004

sous réserve du respect de la procédure suivante:

POUR LE SALARIE:

Le salarié se présente à un stand PASS en qualité de salarié Carrefour, afin de se voir remettre une attestation de sa non éligibilité à la Carte PASS. Cette attestation est remise à la comptabilité du magasin qui la conservera.

- 1) Le salarié effectue ses achats sur le magasin et conserve ses tickets de caisse pour justifier de ses achats.
- 2) Avant le 5 du mois civil suivant, le salarié remet tous ses tickets de caisse du mois civil, la comptabilité.

POUR LE MAGASIN:

3) La comptabilité additionne alors le montant des achats et calcul 3% de remise. Elle commande alors auprès de SCC un bon d'achat d'une valeur faciale égale à la remise octroyée au salarié (ou, au choix du magasin: utilise les bons déjà à sa disposition, ou bien encore se constitue un stock spécifique). Ce bon lui est remis à réception, contre décharge, selon la procédure habituelle de remise des bons d'achats.

4) Le montant des bons d'achats versés est révisable de façon unilatérale par l'entreprise, et ce tout moment.

A titre exceptionnel, et pour tenir compte du délai de mise en place de la procédure, les salariés justifiant d'un refus d'ouverture de carte PASS antérieur au 01/12/2003 se verront remettre 23 euros de bon d'achat par mois couvert par l'attestation de S2P.

Ouvertures des magasins le dimanche et les jours fériés

OUI

à donner les moyens conventionnels à Carrefour d'être à égalité avec ses concurrents.

à une entreprise qui n'est pas à l'initiative de la course aux horaires d'ouvertures

à un contrat de confiance basé sur le volontariat du personnel

à prendre en compte les réalités économiques et sociales locales



Blocage de Carrefour Angers
le 11 novembre 2003

Dès la fin du mois de novembre des magasins vont ouvrir le dimanche alors que d'autres n'ouvriront pas sous la pression des salariés soutenus par les militants CFDT

Pour les magasins qui ouvrent la CFDT défendra le respect du volontariat et demandera que les heures d'ouverture de ces magasins soient limitées.

La CFDT demande que la veille des fêtes de fin d'année (24 et 31 décembre) tous les magasins ferment leurs portes au plus tard à 17 h 30.

NON

à des initiatives visant à ouvrir plus et ainsi forcer les concurrents à ouvrir plus.

à des ouvertures qui n'ont pas l'aval de la majorité des salariés.

à une fuite en avant pour gagner des parts de marché sans considération pour les salariés.

à des décisions commerciales qui viennent dans haut sans respecter les réalités économiques du magasin

Jours fériés et dimanche, allez comprendre !

Les salariés l'ont constaté la CFDT se fait critiquer par les autres organisations pour avoir signé en avril 2003 un accord autorisant, entre autres, sous conditions de volontariat et de paiement majoré le travail d'un salarié un quatrième jour férié et 2 dimanches de plus par an.

Bien entendu ceux qui nous attaquent oublient que cet accord améliore la loi et était déjà appliquée chez Continent et Continent 2001. De même ils oublient que voici quelques années chez Carrefour on ne pouvait ouvrir aucun jour férié et aucun dimanche. Qui a ouvert la porte: FO !!!

Dans le même temps ces mêmes salariés en ouvrant leur journal ou leur poste de télé voient les délégués CFDT Carrefour de la région Ouest monter au créneau contre les ouvertures abusives. Grèves à l'initiative de la CFDT à St Briuc, Lorient, Angers. Actions pour empêcher les ouvertures à Rennes, Cholet, Vannes, Cherbourg, Paimpol etc.

Et les autres que font-ils ?

Extrait du tract Force Ouvrière distribué lors de l'action CFDT à Angers contre l'ouverture abusive d'un jour férié.

*"La position de la section syndicale FO Carrefour St Serge face au tapage quant à l'ouverture du 11 novembre 2003 : **Ridicule**. Nous pensons qu'il est déplorable de bloquer notre outil de travail. De quel droit un syndicat peut-il empêcher un salarié de gagner plus si celui-ci le désire ? Libre à chacun d'agir comme il le peut"*

Dans ce même magasin sur les 200 militants qui bloquaient la parking on comptait Zéro militant CGT.

On vit dans un drôle de monde où les plus vindicatifs sont rarement les plus efficaces ou on dit tout et son contraire au grès du vent.

Les élus CFDT ne se contentent pas de causer et ont bien l'intention d'être toujours un peu plus efficace en signant des accords comme en appelant à des actions.

Consulter les salariés

Pour avoir le droit de parler au nom des salariés il faut leur demander leurs avis.

C'est la consigne de la CFDT à toutes ses instances.

Faites des référendum avant toutes décisions.

Débattez, expliquez et votez !

Nous ne serons que plus crédibles pour parler en votre nom.

REPOS DOMINICAL: récupération et paiement

Travail du dimanche et jour de repos compensateur

L'accord signé par la CFDT en avril 2003 améliore pour ceux qui le souhaite leur rémunération. L'application est complexe aussi les délégués CFDT sont intervenus auprès de la direction pour veiller à son application.

Exemple d'un salarié à temps complet qui travaille 5 heures un dimanche et a un repos compensateur la semaine suivante.

Pour sa journée de travail il sera rémunéré 5 heures multipliées par son taux horaire multipliées par 2.

Il aura le choix ensuite de prendre une journée de repos compensateur payé dans la quinzaine qui suit ou précède le dimanche travaillé ou s'il le souhaite choisir de se faire payer ce repos compensateur .

Un dimanche payé "triple"

S'il prend sa journée de repos compensateur la semaine suivante lui sera payé 35 heures pour 28 heures de travail effectif + les 5 heures payées double du dimanche.

S'il ne prend pas sa journée de repos compensateur il sera payé 7 h multiplié par son taux horaire. + les 5 heures payées double du dimanche. Il devra bien entendu travailler 35 heures la semaine suivante.

Attention la loi oblige le salarié à prendre un repos compensateur. Il bénéficiera donc d'une journée de repos la semaine suivante Cette journée ne sera pas payée (sinon le salarié serait payé 24 heures pour 5 heures travaillées soit un dimanche payé quadruple).

L'employeur doit le faire travailler 35 heures pour qu'il soit bien payé "triple" .

Dans ce cas le salarié à le choix: soit il fait ses 35 heures en 4 jours, soit il récupère 7 heures dans les semaines qui viennent, soit il prend des heures dans son compte positif.

Toutes les possibilités sont ouvertes pour que le salarié soit effectivement payés "triples" (voir plus)

La CFDT veillera à ce que vos droits soient respectés.

Droit au repos

Les salariés ont droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives qui sauf dérogation ce repos est donné le dimanche. A ces heures s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien de 11 heures. Le repos hebdomadaire peut être supprimé au maximum 5 dimanche par an après un arrêté du maire.

Convention collective de Branche

Chaque heure de travail effectuée occasionnellement le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé à un autre jour que le dimanche, donnera lieu à une majoration égale à 100 % du salaire horaire venant s'ajouter à la rémunération mensuelle.

Cette majoration se substitue à la majoration légale pour heures supplémentaires. Dans ce cas, il y a décalage et non suppression du jour du repos hebdomadaire légal qui devra être accordé dans la quinzaine qui suit ou précède le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire travaillé.

Accords Carrefour, Continent, Continent 2001

Le repos hebdomadaire est assuré par la fermeture des établissements le dimanche. Cette disposition ne s'applique pas aux dimanches pour lesquels les magasins ont obtenu une autorisation d'ouverture dans le cadre de l'article L 221-19 du Code du Travail.
Dans ces cas, il sera fait appel à du personnel volontaire.

En sus de la majoration prévue par la Convention collective de Branche, le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensateur (qui n'est pas considéré comme temps de travail effectif) qui pourra être, selon son choix, soit effectivement pris soit payé au taux normal avec la paie du mois considéré. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera alors du décalage de son jour de repos hebdomadaire légal, lequel, par nature, ne donne pas lieu à rémunération.

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie " Employés - ouvriers " et " Agents de maîtrise "

En cas de travail d'un jour férié ou d'un dimanche les salariés de la catégorie "cadres" relevant des niveaux 6 et 7 bénéficieront d'une indemnité égale à

- 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail d'un jour férié

- 100% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un dimanche.