



Lyon la Part Dieu

**Les privilèges ne sont
pas encore abolis !**

Est-il normal que le
parking soit GRATUIT
pour les "chefs" et pas
pour le personnel ????

C'est ce que demande la
CFDT dans ce magasin
situé en plein centre ville
où les employés pour se
rendre à leur travail sont
obligés d'utiliser les par-
king du centre commer-
cial.

**Les employés payent
pour se garer au même
titre que les clients.**

La Citation du jour

*Lorsque l'on ne travaillera
plus les lendemains des jours
de repos, la fatigue sera
vaincue.*

Alphonse Allais

Sommaire

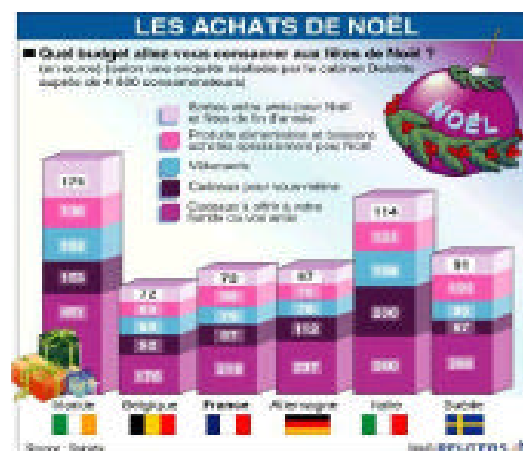
Organisation du travail
Bilan Pays de Loire
Bancassurance s'essouffle
Remise sur achat
FO à la soupe !
Arrivées et départs
Egalité Hommes/Femmes
La Pentecôte un jour férié

Manifestation: "Allez les Champion"



Mercredi 10 décembre à
l'appel de la CFDT, CGT,
CGC les salariés Champ-
ion manifestent devant le
siège social de l'entreprise
pour faire prendre en
compte leurs demandes sur
l'accord RTT et la négo-
ciation de leur nouvel ac-
cord d'entreprise suite à la
fusion de 10 sociétés dans
CSF (Champion Super-
marché France).

Organisation du travail: Espoirs et inquiétudes



Devant les résultats écono-
miques en retrait pour
2003 Carrefour lance un
programme " global et co-
hérent de relance de la
dynamique commerciale" .

La CFDT s'en félicite tout
en restant sceptique.

Elle reste attentive aux
conséquences pour les sala-
riés sur la réduction des co-
ûts.

5% de remise sur achat en décembre



La remise sur achat est
porté à 5% sans limitation
de plafond pour le mois de
décembre.

La CFDT répond aux cou-
cous qui viennent pondre
leurs oeufs dans les nids
des autres tout en leur lais-
sant le soin de se mouiller
pour obtenir des avancées
pour les salariés.

Organisation du travail

**De bonnes idées commerciales mais... danger !
Les salariés risquent d'être les sacrifiés de la reprise**



"Il s'agit de trouver de nouvelles pistes et la croissance de demain. Rien ne se fait dans le dos du salarié. La préoccupation de l'emploi sera pris en compte". Jean Luc Masset



Jean-Luc Masset

Directeur des Ressources Humaines (DRH) Carrefour Hypers France



53 ans, diplômé de Sup Co Lyon entré dans les années 80 chez Carrefour.

Il a dirigé 3 magasins (Claye-Souilly, Nantes Beaujoire, St André). De août 1990 à mars 1994 il occupe les fonctions de Directeur des Ressources Humaines. Après un passage à la Direction régionale Ile de France il part en 1997 mettre en place Carrefour en République Tchèque et en Slovaquie. En mars 2003 il succède à Hubert Ivey comme DRH Carrefour hypermarchés.

Lors du dernier CCE Carrefour Jean-Luc Masset a présenté aux élus les orientations d'organisation de travail pour 2004.

Vous trouverez ci-dessous un bilan de cette intervention complété par les informations et commentaires que la CFDT a récupéré de çà de là.

Il faut un pilotage plus fin dans un environnement à hauts risques.

La croissance annuelle de la consommation mondiale a été divisée par 2 par rapport à 1997 et l'inflation a baissé d'un point.

Les incertitudes sont de plus en plus élevées et les exigences de la clientèle plus fortes. Il y a une baisse d'attractivité du secteur hypermarché et le poids accru de la dette entraîne de vraies difficultés financières.

La montée en puissance du Hard discount est préoccupante (Aldi et Lidl font respectivement 6 fois et 4 fois le CA de Dia). Cette poussée continue du hard discount met le rapport prix / volume / Coût sur un plan stratégique. Carrefour doit trouver des marges de manœuvres.

Carrefour est au 10ème rang en



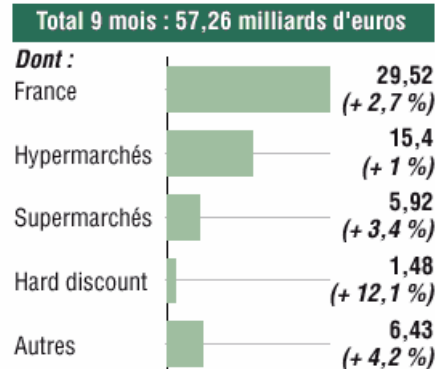
terme de rentabilité (9 entités plus performantes que la France). **Les frais de personnel augmentent plus vite (+ 2,2 %) que le CA (+ 0,9 %).**

Objectif français (tous formats) :

+ 4 % de croissance du CA, réduction des coûts de distributions. Croissance de l'EBIT de 10 % par an.

Le chiffre d'affaires de Carrefour

En milliards d'euros à fin septembre 2003



« Les Echos » / Source : Carrefour

Objectif des hypers France :

+ 3,5 % de CA soutenu par un investissement prix en 2004.

Augmentation du budget Publicité (on change d'agence de publicité et on arrête les catalogues qui se chevauchent)

Lancement de la carte fidélité en mars 2004.

Priorité 2004 :

Nous devons renouveler l'approche de notre métier. Remettre en cause notre façon de faire. Evoluer en fonction de l'environnement.

Lancer un programme global et co-

Organisation du travail

Réflexions CFDT sur l'organisation du travail

Nous constatons que l'entreprise ne va pas bien car elle oublie de faire du commerce.

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 ?

Pendant qu'un salarié d'un hyper cherche un transpalette pour mettre la marchandise en rayon et une caissière doit acheter un stylo ou une calculatrice, la presse se fait l'écho des moyens mobilisés pour l'internationalisation. Il n'est que temps que l'on se souvienne que c'est la France et les hypermarchés qui font les résultats.

La CFDT se demande où va l'entreprise. Nous doutons des choix commerciaux depuis la fusion. Hier ils n'étaient pas bons, pourquoi seraient-ils bons demain ? **Nous voulons plus d'éléments pour affiner notre analyse.**

Aujourd'hui, les choix qui sont faits ont des conséquences sur la vie des salariés (conditions de travail et vie familiale). **Ce sont toujours les petits qui trinquent.**

La CFDT souhaite la désignation d'un expert pour, au regard des résultats économiques réels, apprécier la justesse des décisions. Dans le même temps, cet expert devra analyser les procédures de travail dans les magasins.

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

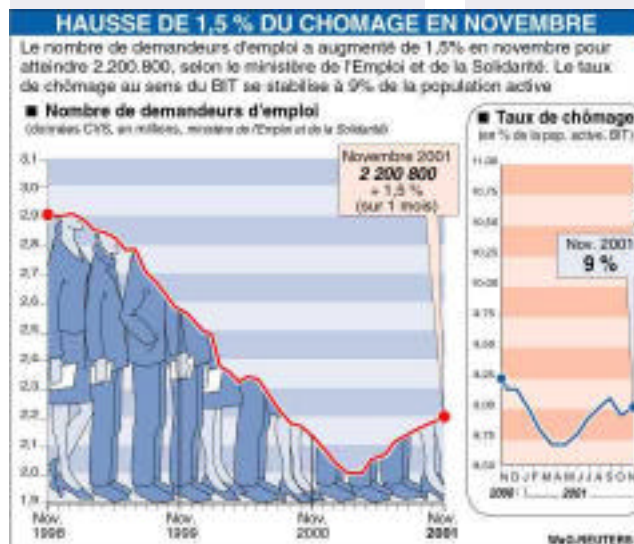
hérent de relance de la dynamique commerciale.

La croissance est faible, risques importants sur les marges et certains coûts (pub, informatique, taxes).

Nos Frais de Personnel ont cru beaucoup plus vite que le CA (hors essence).

Opportunités et nécessité de revoir certaines bonnes pratiques du métier.

Périmètre d'action : amélioration du confort de travail en améliorant la qualité du service client, fiabilité des prix en caisse (étiquetage, électronique), réduction de l'attente en caisse et de l'accueil.



Chantiers pour 2004 :

Améliorer notre image prix,

Fidéliser les clients et les recruter,

Lancement d'un programme de communication ce qui implique de communiquer nos différences et la qualité de nos produits. Communication institutionnelle mais aussi en magasin,

Lutter contre la montée des hard discounters ce qui

implique d'améliorer notre image prix : Poursuivre les n° 1 et les produits Carrefour ; repositionner les prix sur les marques nationales en PGC;

Adapter nos concepts et notre offre aux clients ce qui implique d'adapter nos magasins à nos clients. *(on irait vers trois formats de magasins les gros les petits et les autres avec pour chacun d'eux une politique commerciale différentes)*

Chantiers pour financer la relance : nous devons développer la masse de marge ce qui implique une nouvelle organisation pour maximiser la marge.

Les magasins auront un rôle à jouer dans l'exécution des programmes et dans le retour d'expérience.

Transparence des résultats : principe de construction de l'EBIT ce qui implique l'amélioration de la marge de nos produits contrôlés

EBIT par rayon : approche transversale ce qui implique de

mieux faire de chaque rayon une unité économique.

Les rayons seraient divisés en sous rayons (exemple le 32 avec un sous-rayon livre, CD, vidéo, papeterie etc) et du personnel rattaché à chaque sous rayon (modalité ?) afin de calculer le réel rapport CA, marge, FP.

Comment justifier la non rentabilité de certains rayons

Organisation du travail

Télécom Carrefour et SFR



SFR a décidé de reprendre à son compte la facturation et la gestion des communications qui était jusqu'à présent exécuté par Télécom Carrefour. **Les 15 personnes qui établissaient la facturation seront reclassées dans d'autres structures Carrefour**

Le chiffre de la semaine : 80,2%

C'est la marge que réaliseraient les opérateurs de téléphonie mobile, SFR, Orange et Bouygues Télécom, sur chaque envoi de mini-message, selon Que Choisir.

L'association de consommateurs dénonce cette marge exorbitante, alors que l'envoi d'un SMS ne coûte que 0,02 € aux opérateurs, et a saisi le Conseil de la concurrence pour « abus de position dominante conjointe ».

qui sont vraiment à la frontière (les marges arrières, les cops entrent elles en ligne de compte dans les calculs) Dans un magasin les cartouches d'encre pour les imprimantes devraient faire parti du 32. Or c'est sur les consommable que le rayon informatique (44) fait sa marge.

A l'heure de l'informatique nous ne sommes pas capable à Carrefour de faire ce découpage virtuellement ?

Assortiment et logistique : réduire les stocks morts, dynamiser la gestion de l'assortiment, réduire les coûts logistiques de 0,15 % par an.

Réduction de la démarque : l'enjeu pour 2004 est de 60 ME soit un objectif de taux de démarque de 1,94 %. Le programme initié en 2003 est un succès : 4 ME devraient être atteint.

Productivité : L'augmentation des frais de personnels doit être contenue à 2 points (en comprimant le nombre de cadres dans les magasins).

Informatique : réduction des coûts sur 3 ans au niveau France.

Chantier EBIT Métier :

Il y a 9 métiers qui ont un EBIT négatif : boisson, jouet, micro-informatique, GEM, image-son, boucherie, poissonnerie, jardin, chaussure.

L'enjeu est d'améliorer dès 2004 les EBITs négatifs et de ramener l'équilibre dans les 3 ans.

Chantier EBIT boucherie : 72 magasins dont le CA est inférieur à 4 ME : Frais de personnel supérieur, marge faible, chargé par les coûts. Pistes de réflexions pour la croissance du CA et pour la rentabilité.

Les clés gagnantes :

+ la communication, + pricing (rentabilité des promotions), + pilotage des ventes, + pilotage des achats, - pilotage des stocks (le manager), + structure humaines (1 manager + 1 chef des ventes), + vendeurs adaptés aux flux clients, + des contrats de fin de semaine, + formation continue.

Déploiement 2004 : - 24 magasins (1 par DR) + Condé s/Escaults puis déploiement sur 120 magasins et le reste au 2ème semestre.



Le départ de Noël Prioux sonne la rupture avec la politique commerciale menée depuis trois ans

1) on active les prix numéro 1 pour faire face au Hard discount

2) une carte de fidélité va être mise en place

3) on descend les prix (c'est la unième annonce de ce genre)

4) on communique différemment

5) on va être plus agressive commercialement

6) on adapte les magasins aux clients

mais aussi

7) on va réduire les coûts

8) on va mieux rentabiliser

Que se cache t-il derrière ces mots ?

Moral des ménages



5 sections CFDT de la région Pays de Loire: Rennes Cesson, Rennes Alma, Angers St Serge, Angers Gd Maine, Nantes St Herblain tirent un bilan



Il y a les forts en gueule et les efficaces, dans quel camp voulons nous jouer !

Ouvertures

Super nocturne le lundi 22 décembre jusqu'à minuit (des magasins parlent du vendredi 19 décembre). Opération national avec pub radio (le contenu n'est pas encore connu).

En avant première pour les soldes, ouverture le dimanche 4 janvier 2004. d'autres magasins semblent choisir d'autres dates.

St Malo ouvre 6 jours fériés (on est loin du travail de 4 jours fériés), 3 dimanche et 2 super nocturne qui dit mieux ?

Il est clair que Carrefour est aux abois et court partout à la recherche du moindre euros.

Alors que jusqu'à présent Carrefour était considéré comme une entreprise qui n'était pas à l'initiative des ouvertures la situation économique a changé la donne.

Nous allons vers une course à toujours plus d'ouverture jours fériés (certains sont déjà à 6), super-nocturne (certains sont déjà à 2) et dimanche (certains sont déjà à 5) pour augmenter le chiffre d'affaire et prendre des parts de marché.

Les militants CFDT parlent au nom des salariés par à leur place !

Pour la CFDT quand une décision importante doit être prise la consultation doit être la première réponse. De même n'oublions pas que les ouvertures concernent aussi nos collègues des autres enseignes.

La qualité de la vie c'est important pour tous

En 30 ans de carrière chez Carrefour nous n'avons jamais entendu nos patrons nous décrire une situation commerciale aussi mauvaise et donc ses conséquences prévisibles sur le social.

Carrefour ne va pas bien en France et les hypers vont mal. Si nos dirigeants ne redressent pas la barre on peut se retrouver dans une situation difficile.

Les 5 sections CFDT des Pays de Loire (majoritaire CFDT) se sont livrées à une analyse de l'activité commerciale et sociale de leur région.

p Les Pays de Loire est la première région Carrefour en prix (les prix bas chez Carrefour ça existent)

p Aucun magasin ne progressent significativement et tous perdent des parts de marché.

p La concurrence vient surtout des supermarché (32 Super U en Maine et Loire sans compter les autres enseignes) et la menace du hard discount s'amplifie

p Les clients viennent de moins en moins souvent préférant faire leurs courses régulières dans les supers

p L'investissement est au point zéro, on rogne sur tout

p Les frais de personnel sont stables mais proportionnellement plus important que les années précédentes vu la baisse du CA.

p L'absentéisme est en légère baisse et est du principalement aux arrêts de longue maladie

p Les horaires de fermeture vont de 21 h à 22 h

p Le personnel est au taquet et complètement démobilisé.

Depuis la fusion que Carrefour a du mal à digérer, malgré ces difficultés nous avons su, à la CFDT, faire vivre l'ascenseur social et les salariés le reconnaissent (il n'y a que voir les résultats de nos consultations). Certains les considèrent comme des broutilles mais s'empressent d'en profiter n'étant pas à une contradiction prêt.

Au regard de cette situation économique qui ne cesse de se dégrader les patrons semblent avoir, enfin, mesuré l'ampleur du problème

Attention que les salariés ne soient pas les sacrifiés. Nous prendrons positions et si la CFDT négocie elle ne laissera pas s'envoler les acquis chèrement conquis.

Les erreurs de stratégie ne sont pas du fait des salariés.

Finances et Assurances CARREFOUR

La locomotive s'essouffle et perd des wagons



Remarques CFDT

Cette mise en parenthèse du déploiement de la bancassurance montre que sur beaucoup de projets Carrefour fait marche arrière (centre auto, les fleurs, l'optique...), aujourd'hui pour bancassurance, vu les résultats, on ajourne ce projet. Notre intervention sceptique sur l'intervention de Jean-Luc Masset (voir page 3) est là grandement justifiée.

Au début tout nouveau tout beau et finalement au résultat demi-échec. C'est comme cela tous les jours chez Carrefour.

Le projet bancassurance souffre avant tout de trop d'intervenants et de manque de vue à long terme. Il faut que ce projet novateur se réalise dans une seule structure: celle des hypermarchés comme le souhaite les salariés.



21 magasins déployés depuis le démarrage du projet bancassurance (34 magasins prévus)

Une équipe constituée de 185 collaborateurs.

Un parcours de formation spécifique.

Au global 18 800 heures de formation du 01 janvier au 31 octobre 2003 soit l'équivalent de 124 salariés (équivalent temps complet).

Des résultats commerciaux qui ne sont pas à la hauteur des ambitions.

Conséquences : novembre 2003, Carrefour marque une pause dans le déploiement. Il modifie les principes de déploiements 2004 – 2005. et réexamine les principes d'organisation.

Les étapes suivantes : Redéfinir les principes de déploiement 2004. Définir les listes des magasins à déployer en 2004.

Départs et arrivées

Comité exécutif

Le départ à la retraite de **René Brillet**, après trente-trois ans de services (il aura notamment dirigé la France de 1985 à 1996), suscite un double mouvement au niveau du comité exécutif du groupe.

Ce dernier, qui dirigeait la zone Asie, est remplacé par **Philippe Jarry**, jusqu'ici directeur général de la zone Amériques, à qui succède **Eric Uzan**, directeur exécutif Brésil depuis moins d'un an. Ce qui implique de nouveaux changements au niveau des directions pays : **Jean-Marc Pueyo**, patron de Carrefour au Mexique, prend la responsabilité du Brésil ; il est remplacé par le directeur exécutif de la Colombie, **Jean-Noël Bironneau**, libérant ainsi une place pour **Noël Prioux**.

CSIF

Sous la responsabilité de **Jean-Pierre Audebourg**, Directeur Finances & Gestion France **Paul Pochon**, précédemment Directeur Support et Stratégie au sein de la Direction Systèmes d'Information Groupe, est nommé Directeur Systèmes d'Information France. Il remplace **François Gitton** qui quitte le Groupe. Paul

Pochon avait créé CMSI (comptoirs modernes systèmes d'informations) l'ancêtre de CSIF pour la branche supermarché

DRS Carrefour Hypermarchés

Nathalie Moreau RH au magasin de Tours prend la responsabilité de Continent en remplacement de **Yves Chachuat** qui devient DRH de la région Centre et sud-Est Champion. Il y retrouvera des anciens collègues puisqu'avant de travailler à Continent il était salarié de Comptoirs Modernes.

Berthe Depatis quitte le service national paye **Nathalie Luything** quitte le secteur formation elles rejoignent toutes les deux la DRS

Jean-Louis Trintignant prend la responsabilité de Continent 12001

CFDT Uzès (Continent 2001)

Philippe Butera est désigné Délégué syndical CFDT au magasin d'Uzès (CFDT majoritaire)

La remise sur achat est portée à 5% sans limitation de plafond pour le mois de décembre.

Une mère de famille, nous écrit

"J'ai été samedi acheter les cadeaux de Noël pour mes enfants et pour mes 3 nièces. Coût total de mes achats 122 euros (800 F)

A la caisse j'avais à déduire mes bons de Noël remis par le Comité d'établissement soit 60 euros (400 F)

J'ai eu en plus comme tous clients 20% de remise en bon d'achat (24,40 euros soit 160 F) sur les jouets .

En tant que salariée Carrefour en payant avec ma carte Pass on me décompte mes 5% de remise achat.

Au cumul : qui dit mieux !!!!!

En plus tu as du papier cadeaux gratuits en quantité que tu choisis

Vive Carrefour et merci à la CFDT."

Commentaires: Avec notre tendance à voir les choses en noir nous en oublions nos acquis. Avec des CE à majorité CFDT, grâce aux accords signés par la CFDT auxquelles s'ajoutent un directeur offensif sur les prix on remonte notre pouvoir d'achat.

Et de plus notre correspondante avoue être syndiquée à la CFDT. Merci pour ce beau cadeau les compléments sont rares.



Encore un acquis de la CFDT.

En avril sous la pression de la CFDT la direction a cédé et a accepté d'accorder une remise sur achat aux salariés Carrefour.

Une victoire obtenue par les actions des militants CFDT puisque la direction avait supprimée en 2001 cette remise aux salariés Continent qui en bénéficiaient depuis plusieurs années.

Nous nous sommes heurtés dans l'application de l'accord à de nombreuses difficultés techniques et nous n'avons pas ménagé nos efforts pour pousser la direction à les surmonter.

La CFDT a toujours présenté la remise sur achat comme un gagnant-gagnant pour les salariés et l'entreprise. Le scepticisme affiché par certains n'a pas duré.

Nous avons rencontré Noël Prioux pour le persuader du bien fondé de notre proposition (comme nous l'avions fait avec Léon Salto DG France) Il avait décidé de mettre dans ces 10 priorités 2003 la remise sur achat

Dans un premier temps la direction a décidé de ramener le délai d'un an d'ancienneté pour bénéficier de la remise à 3 mois. Aujourd'hui la direction dans un contexte économique difficile décide d'accorder 5% de remise sur achat sans limitation de plafond pour le mois de décembre.

Cette décision est une décision unilatérale de la direction qui fait suite à l'accord signé par la CFDT en avril (sans cet accord il n'y aurait pas de remise) et au regard de la demande de la CFDT de 5% de remise sans plafond. C'est exactement notre demande initiale.

Quand plus de 30 000 salariés se sont inscrits pour obtenir la remise sur achat la direction et des organisations syndicales s'aperçoivent, enfin, que cette remise est populaire car elle apporte un plus.

A la soupe !!! FO s'affiche

" Suite aux différentes remarques des salariés, nous avons négocié et obtenu au niveau national la remise de 5% sans plafond pour le mois de décembre".

La CFDT en plus de se battre pour une revalorisation réelle du pouvoir d'achat (la feuille de paye) demande

+ *la mise en place d'une carte salariée,*

+ *la mise en place de chèques vacances subventionnée par la direction,*

+ *l'extension des titres restaurant à tous les magasins*

+ *un abondement pour une épargne salariale profitant aux plus bas revenus*

et autres "peccadilles" (dixit FO) qui augmentent notre pouvoir d'achat.

La carte salarié

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

Le salarié Carrefour un client privilégié, la CFDT veut le faire reconnaître.

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

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

Nous avons plein d'idées, nous les avons communiqués à l'entreprise. Nous avons eu le sentiment d'être entendu.

La remise sur achat n'est qu'un premier pas pour des avantages commerciaux.



FO a compris, un peu tard, que la remise sur achat est populaire auprès des salariés

Après avoir oublié de la revendiquer,

Après avoir distribué un nombre incalculable de tracts dénonçant l'accord signé par la CFDT et cette remise "bidon" selon eux

FO monte au créneau pour récupérer la mise, mieux il la revendique maintenant chez Champion.

Quand plus de 30 000 salariés ont pris la peine de s'inscrire à la carte Pass pour bénéficier de cette remise, quand l'ancienneté pour en bénéficier passe de 1 an à 3 mois, quand ceux qui se sont vu refuser cette carte vont bénéficier de bons d'achat, quand les problèmes techniques de mise en place se résolvent un par un (et pour ceux qui restent vous pouvez compter sur la pression de la CFDT pour les faire résoudre)

OUI FO devient un adepte de la remise sur achat mieux c'est eux qui l'ont obtenu osent-ils écrire. **Menteurs sans vergogne!!**

Quelle absence de cohérence d'une organisation reniflant l'air du temps au lieu d'avoir une position. C'est de la politique politicienne pas du syndicalisme.

OUI la CFDT est le syndicat de l'efficacité. OUI nous obtenons des résultats. OUI la remise sur achat c'est une victoire de la CFDT.

En donnant 5% sans limitation de plafond la direction ne fait que satisfaire la demande exacte de la CFDT sauf que cette décision n'est que pour un mois, nous nous la voulons pour toujours.

FO c'est comme les coucous qui pondent leur oeuf dans les nids des autres oiseaux, ils récupèrent les acquis de ceux qui se battent !



Remise sur Achat

Suite à nos différentes remarques, la Direction a tenu compte de notre proposition pour la remise sur achat :

5% sur TOUS les achats, et SANS PLAFOND.

La Direction a décidé d'appliquer cette remise pour le mois de Décembre

Carrefour aurait-il décidé de tester le principe de remise proposé par Force Ouvrière, et d'accorder aux salariés de Carrefour les mêmes avantages qu'aux salariés d'Auchan et de Casino ?

Egalité Hommes-femmes: Une rencontre sans lendemain !!!

La CFDT constate que les inégalités hommes - femmes sont toujours aussi marquées en terme de qualification, de responsabilités et donc de rémunération, tout en étant en conformité avec le paysage socio-professionnel de notre pays.

L'entreprise nous a démontré dans le passé qu'elle pouvait quand elle le voulait faire la différence: l'exemple de la mission handicap est là pour montrer la voie.

Pourquoi n'y aurait-il pas une volonté d'égalité professionnelle à Carrefour ? Qu'en est-il de l'ambition sociale de notre entreprise ? L'économie a-t-il définitivement pris le dessus ?

La CFDT veut construire un vrai projet répondant aux attentes plurielles des salariées sur l'égalité professionnelle !

La Délégation CFDT était composée de : Mireille Poupineau, Thierry Espitalier (Vénissieux) Yvette Goncalves (Lyon Part-Dieu) Michel Bailloux (Collégien)

Les organisations syndicales étaient conviées le 25 novembre pour échanger sur le thème de l'égalité des Hommes et des femmes, comme l'impose l'article L132-27 du code du travail.

Thème nouveau pour l'entreprise (Seul PSA a trouvé un accord paritaire sur l'égalité homme - femme...) la direction se contentant de " glaner " les idées et de ne rien proposer: On satisfait à une obligation légale !

Pistes évoquées par les participants.:

- Métiers de bouche proposés aux femmes ? (Via annonces) avec aménagement du poste de travail.

- Adaptation des horaires aux niveaux des rayons : importation des horaires îlots.

- Mobilité des cadres ? amplitude horaire des cadres.

- Crèches d'entreprise, services de proximité

- Plan de formation

- Pénalisation après maternité : perte de poste

- Jours d'enfants malades mieux donnés, plusieurs jours à la suite

- Bourse de l'emploi pour que les femmes puissent postuler pour certains postes

- Obstacle de certains managers qui gardent leurs bons éléments

- Faire un guide des bonnes pratiques : former l'encadrement

- Aménagement d'horaires individuels

- Evolution vers d'autres formats, d'autres régions

- Ouverture à une carrière encadrement pour des femmes âgées

- Affiché l'article concernant l'égalité homme - femme

La CFDT souhaite que soit mise en place une mission égalité homme femme comme il y a eu une mission handicap. L'entreprise montrerait ainsi sa volonté de pratiquer la "discrimination positive" avec une personne chargée au sein de la DRS de piloter cette mission.

La direction accueille positivement l'idée de la CFDT... mais la discrimination positive n'est pas forcément une bonne solution : les mentalités doivent évoluer. La direction reste ouverte à toute proposition pour construire un projet à partir des pistes données lors de cette réunion. Il faut du temps pour que ce nouveau dilemme de l'égalité homme - femme trouve des



solutions et donner l'envie aux salariées d'évoluer au sein de l'entreprise.

Un travail de longue haleine reste à accomplir. Le Comex (organe de direction Carrefour) reste à convaincre pour faire avancer le "schmilblick."

Conclusion CFDT :

Réunion meublée avec quelques transparents et de silence... La direction attend-elle des élus qu'ils trouvent la formule magique (qui ne coûte rien et solutionne tout) et pallie au manque de volonté de l'entreprise.

Bilan social 2002

58% de femmes (37 385) dans l'entreprise pour 42% d'hommes. (27 634) à durée indéterminée.

3006 femmes pour 1674 hommes à durée déterminée.

Niveau 1 : 63% de femmes, 37% d'hommes

Niveau 2 : 81% de femmes, 19% d'hommes

Niveau 3 : 39% de femmes, 61% d'hommes

Niveau 4 : 38% de femmes, 62% d'hommes

Niveau 5 : 56% de femmes, 44% d'hommes

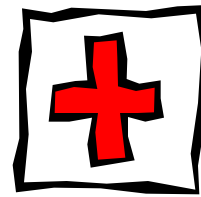
Niveau 6 et plus : 25% de femmes, 75% d'hommes (126 femmes, 331 hommes)

Selon la direction l'outil informatique ne permet pas de différencier les sexes selon les niveaux du collège cadre. Il est vrai que quand on sait qu'il n'y a que 3 femmes directrices contre 175 hommes on comprend que la direction n'a pas envie d'entrer dans le détail..

2937 hommes ont été promus pour 2091 femmes en 2002

Attention Virus Pentecôte

Un peu d'humour sur un sujet grave !



Ce virus est prévu pour se déclencher le lundi de Pentecôte.

Il doit provoquer la suppression d'un jour férié.

Il transformera ensuite des heures chômées en heures travaillées...

Enfin, par un processus que ni Mac Afee, ni Norton Antivirus, ni Microsoft, ni JP Raffarin, ni même Jean Luc Delarue ne parviennent à expliquer à ce jour, il doit transformer des cotisations sociales en aide pour les personnes âgées !!!

Il aurait été mis au point par une équipe de rigolos qui se sont fait élire en promettant aux "français d'en bas" davantage de sécurité, alors qu'ils ont oublié les 15.000 morts en 15 jours pendant le mois d'août.

Il est encore temps d'agir pour éradiquer ce virus, apparenté à un Cheval de Troie!

La marche à suivre pour éradiquer le virus Pentecôte

- 1 - Faites suivre ce mail à tout votre carnet d'adresse.
- 2 - Décrêtez que vous ne viendrez en aucun cas travailler ce jour là.
- 3 - Jurez au contraire que vous en profiterez pour rendre visite à une grand-tante esseulée.
- 4 - Réclamez haut et fort la création d'un jour férié en plus, qui sera consacré à organiser des festivités pour égayer le quotidien des personnes âgées.
- 5 - Faites remarquer au Medef, donc à Raffarin, que l'économie du pays récupérera en richesses produites tout ce qui sera dépensé au cours de ce jour de fête.
- 6 - Faites remarquer au Medef, donc à Raffarin que l'impôt sur les grandes fortunes a été diminué pendant que 15.000 personnes âgées n'avaient pas de quoi être accueillies dans les hôpitaux et services sociaux .
- 7- Faites remarquer au Medef, donc à Raffarin que l'impôt sur les sociétés a été abaissé à 30 % pendant le même mois. Il était de 50 % il n'y a pas si longtemps.
- 8 - Faites remarquer au Medef, donc à Raffarin que 103 millions d'euros de crédits pour l'amélioration des structures d'accueil des personnes âgées ont été annulés en janvier 2003.
- 9 - Faites remarquer au Medef, donc à Raffarin que des millions d'heures d'aide ménagère ont été supprimées faute de crédits .
- 10 - Faites remarquer au Medef, donc à Raffarin, que des centaines de lits d'hôpitaux ont été supprimés, des dizaines d'établissements hospitaliers supprimés.
- 11 - Rappelez enfin que s'il faut travailler plus, des millions de chômeurs seraient ravis de le faire.

ENCORE UN ENTERREMENT



Cinq organisations demandent la révision du projet

Dans une déclaration commune, cinq organisations (CFDT, CGT, CFTC, FO, Unsa) demandent au gouvernement de revoir sa copie : « Il y a nécessité d'un plan ambitieux pour répondre et faire face aux besoins considérables des personnes en perte d'autonomie ». Elles ajoutent que le plan du Premier ministre n'est pas à la hauteur de cette ambition.

Par ailleurs, « la création d'une nouvelle caisse annoncée de manière unilatérale [...] modifie l'organisation de la Sécurité sociale et peut contribuer à sa déstructuration, ce qui est inacceptable ». Pour elles, « la prise en charge des personnes en perte d'autonomie doit être organisée et financée dans le cadre de la Sécurité sociale ».

En désaccord avec la suppression d'un jour férié, elles estiment qu'il s'agit d'une remise en cause de la réduction du temps de travail ainsi que des conventions collectives et accords collectifs d'entreprise et de branche.

Pétition CFDT: Non à la suppression d'un jour férié



A l'initiative de la CFDT, nous avons abouti, à une déclaration commune de toutes les organisations syndicales contre la suppression d'un jour férié

Dans le prolongement de cette déclaration, nous avons tenté une initiative commune (proposition de lettre-pétition ou autres). A ce jour, une concrétisation rapide semble difficile. Certaines organisations préfèrent "jouer solo".

Dans ce contexte, la CFDT propose de décliner et de mettre en œuvre une initiative confédérale : une lettre pétition à faire signer par les salariés dans les entreprises, dans les administrations.

Lettres pétition à adresser au Premier Ministre.



Déclaration commune CFDT – CFTC – CGT – FO – Unsa

Plan dépendance : les organisations syndicales demandent au gouvernement de revoir ses propositions

Les organisations syndicales estiment qu'il y a nécessité d'un plan ambitieux pour répondre et faire face aux besoins considérables des personnes en perte d'autonomie due essentiellement à l'allongement de la durée de la vie.

Le plan présenté par le Premier ministre n'est pas à la hauteur de cette ambition.

Alors que le gouvernement a lancé une concertation sur l'avenir de l'Assurance-maladie, la création d'une nouvelle Caisse est annoncée de manière unilatérale. Elle modifie l'organisation de la Sécurité sociale et peut contribuer à sa déstructuration, ce qui est inacceptable.

Les organisations syndicales considèrent que la prise en charge des personnes en perte d'autonomie doit être organisée et financée dans le cadre de la Sécurité sociale. La situation de dépendance commande de faire jouer pleinement les mécanismes de solidarité de la Sécurité sociale.

Par ses textes fondateurs, ses principes et valeurs de solidarité, la Sécurité sociale est habilitée à remplir cette mission.

De plus, les organisations syndicales manifestent leur désaccord avec la suppression d'un jour férié pour financer ce plan.

C'est une remise en cause de la réduction du temps de travail alors que le chômage augmente.

C'est la remise en cause unilatérale des conventions collectives et accords collectifs d'entreprise et de branche, qui ne peut rencontrer que l'opposition des organisations syndicales.

Pour toutes ces raisons, les organisations syndicales demandent au gouvernement de revoir ses propositions.

PETITION CFDT

Monsieur le Premier Ministre,

Conscients de la nécessité de mesures solidaires pour la prise en charge de la dépendance, nous sommes toutefois résolument opposés à la suppression d'un jour férié pour financer ce plan.

Cette mesure strictement unilatérale est en effet injuste : elle est entièrement supportée par les salariés.

Elle constitue une mise en cause directe de la réduction du temps de travail alors que les accords conclus dans les entreprises ont permis la création de dizaines de milliers d'emplois.

La suppression d'un jour férié va donc à l'encontre d'une politique active de lutte contre le chômage. Nous nous opposons donc à sa mise en œuvre

NOM, prénom, entreprise, signature

Inondations: Hyparlo se mobilise pour les clients

Les inondations ont touché le quart sud-est de la France ces derniers jours, le franchisé Carrefour de Rhône-Alpes s'organise.

Gilles Pardi, président du directoire du groupe Hyparlo. *Le problème est double, seulement deux de nos magasins sont très difficiles d'accès pour nos clients mais nous subissons des difficultés au niveau de l'approvisionnement. Que les entrepôts soient en zone sinistrée ou non, les camions de livraison ont parfois du mal à rejoindre les magasins*. A Orange la cours de réception a été complètement inondée, bloquant les approvisionnements en produits frais et épicerie. Résultat, le magasin s'organise. « *Nous avons pu compter sur la polyvalence de nos équipes* », précise Christophe Vincent, directeur de l'hypermarché d'Orange.

Tous les moyens ont ainsi été mis en place pour mettre en avant les produits alimentaires de première nécessité comme le pain, les pâtes, les conserves, etc., et surtout l'eau ; certains foyers pourraient en effet rapidement manquer d'eau potable. *Pour autant, nous sommes à une vingtaine de jours de Noël, le magasin doit avant tout rester festif*. Suite aux travaux qui ont eu lieu cet été aujourd'hui, le magasin est complètement indemne.

Les pertes en termes de chiffre d'affaires, de marges, etc., qui plus est sur le mois le plus important de l'année, sont considérables.

LSA 03/12/2003

Inondations: Champion économie !!

Le 3 décembre, MONTPELLIER est déclaré en ALERTE ROUGE, cela signifie que personne ne peut sortir de chez soit, donc ne peux aller travailler.

Les salariés des CHAMPION LE CRES, JUSTICE et CROIX D'ARGENT n'ont pas échappés à la règle des habitants de MONTPELLIER.. L'alerte rouge est pour tous,

Nous apprenons que les Directeurs des magasins concernés font déjà rattraper les heures perdus sur cette journée du 3 décembre. Aucune petite économie, la DRH France trouve cela normale et n'a pas voulu négocier les heures perdus,

Encore un signe du dialogue social chez CHAMPION qui n'est pas au rendez-vous.

Le patron de Carrefour France prend les rênes des hypers en direct Les Echos 4/12/2003

A la faveur d'un mouvement dans les directions zone et pays, à la suite du départ à la retraite de René Brillet, un dirigeant historique du groupe, Bernard Dunand reprend les fonctions de Noël Prioux, muté en Colombie. Une relative contre-performance des hypermarchés français.

Cela a tout l'air d'une reprise en main. Bernard Dunand, directeur général de Carrefour France, va assurer en direct le pilotage des hypermarchés français, premiers contributeurs au chiffre d'affaires (environ 25 % de l'activité totale) et au résultat du groupe.

A la faveur d'un mouvement dans les directions zone et pays, le directeur exécutif hypermarchés France, Noël Prioux, vient d'être nommé directeur de Carrefour Colombie et n'est pas remplacé à son poste. Outre que l'annonce tombe à une période traditionnellement cruciale pour la distribution - décembre compte pour beaucoup dans la formation du résultat -, le fait qu'il n'y ait pas eu de nomination poste pour poste à cette fonction stratégique suscite des interrogations. Après le comité central d'entreprise (CCE) réuni mardi, les élus syndicaux se sont d'ailleurs retrouvés hier pour faire le point.

Un départ prévisible

Non pas que le départ de Noël Prioux, moins de trois ans après sa nomination, soit une surprise. « *Prévisible depuis plusieurs semaines, cela sanctionne des résultats notoirement insuffisants* », souligne un représentant de la CFDT, qui avance trois hypothèses pour expliquer l'absence de successeur. « *Où la direction générale France laisse du temps à Bernard Dunand, et Carrefour fait des économies de personnel ; ou ce dernier va quitter ses fonctions pour s'occuper des seuls hypers, et on lui cherche un successeur ; ou il s'agit d'un intérim avant de trouver l'homme qu'il faut.* » Un cadre du groupe en a une autre : « *Il s'agit peut-être de mettre un terme à ce que d'aucuns considèrent comme le particularisme des hypermarchés France ?* » Selon des observateurs en effet, cette branche se distinguerait par son peu d'entrain à

appliquer les préconisations des directions achats et marketing.

Stagnation dans l'Hexagone

D'où, n'hésitent pas à conclure certains, la relative contre-performance des hypermarchés français du groupe, qui, au dire de la plupart des panélistes, stagnent, voire perdent des parts de marché cette année. « *On aura du mal à faire le chiffre d'affaires prévu en 2003, mais on fera notre résultat* », admet un directeur de la filiale française. Pour 2004, la direction a annoncé au CCE qu'elle tablait sur une croissance de 4 % pour la France et de 3,5 % pour les hypermarchés. « *Un sacré challenge quand on sait que, cette année, ils feront environ 1 %* », commente, dubitatif, un représentant du personnel, à la fois ravi des investissements promis dans les prix et inquiet des réductions de coûts de distribution annoncées.

Nouvelle carte de fidélité

Carrefour France prévoit notamment de lancer en avril prochain une nouvelle carte de fidélité, avec à la clef des remises importantes, et d'investir plus de 200 millions d'euros dans la baisse des prix.

En contrepartie de mesures destinées à réduire les coûts de fonctionnement comme la suppression des contrôles marchandises effectués à l'entrée des hypermarchés. « *Nous nous battons aujourd'hui sur les salaires, mais demain cela risque d'être sur l'emploi* », s'inquiète un syndicaliste.

