

L'Hyper n°144/04

Le 04/01/20043 12 pages

<http://www.cfdt-carrefour.com>

E. Mail: cfdt.carrefour@online.fr



L'HYPER !

La gazette des
délégués CFDT Carrefour

2004



Rien d'autres ,
merci !!



Les "Champions" souhaitent une bonne année



Les pétitions et le rassemblement du 10 décembre devant le siège de Champion Supermarché France (CSF) n'ont pas suffi.

Le 19 décembre les salariés de Champion étaient en grève à l'appel national de la CFDT et la CGT.

Une première chez Champion !

Carrefour souhaite une bonne année



A Lorient un salarié handicapé mental est licencié pour faute grave.

En acceptant d'embaucher des salariés handicapés l'entreprise doit avoir conscience que si les procédures s'appliquent à tous, dans certains cas, face à des salariés fragilisés par un handicap, elles ne peuvent s'appliquer sans prendre en compte cet handicap.

Bonne année 2004 à tous



Sommaire

Conte de Noël et nouvel an
Champion en grève
Un salarié handicapé licencié
Lettre au président
Accord de méthode
En direct des CCE
Nouvelles des sections
Pub !!
Réforme Assurance maladie

Contes de Noël et du Nouvel An 2004, l'année de tous les dangers !



«J'ai Pleinement Retrouvé Confiance ! »

On aurait aimé commenté cet édito de début d'année par ce texte, ce ne sera pas le cas.

Les décisions commerciales et leurs conséquences sociales, l'absence de la DRS dans les grands dossiers mis en chantier, les bruits qui nous viennent d'ici et là, nous inquiètent fortement. Les décisions de l'entreprise pour retrouver des parts de marché sont-elles acceptables socialement.

En attendant de retrouver la confiance la CFDT continuera de dialoguer mais faute de résultats ...



Entendus ici et là

Les hypers seront divisés en 3 catégories A,B,C

A: les gros hypers

B: les hypers dont les surfaces sont au environ de 10 000m2

C: les petits hypers dont la surface est 5 000m2

Pour la catégories C, ceux dont le CA est bon peuvent passer en B, mais pour les autres ils deviendraient des genres gros LIDL ou ALDI dont des Hard discount ce qui entrainerait une diminution du personnel.



Pourquoi ne pas s'essayer à quelque projection afin d'esquisser les contours de cette nouvelle année ? Rêver de nouveaux acquis sociaux, s'engager dans une action solidaire, obtenir une retraite à 50 ans, choisir son nouveau poste et inéluctablement tendre vers un monde meilleur.

Pourquoi pas, à chacun sa rêverie... mais gare au réveil !

"Avec la CFDT, soyez révolutionnaires , lance Nicole Notat à Charléty en mai... 1998, fabriquez le possible, le possible qui change le présent et façonne l'avenir."

En 2003 la CFDT Carrefour a martelé sa foi "révolutionnaire" en cherchant de nouvelles pistes de négociations et en signant des accords.

Face à une direction qui oublie son fameux "quart d'heure d'avance", dans une situation économique difficile nous avons marqué des points pour l'avenir mais cette volonté d'efficacité sociale nous a valu de nombreux coups tant à droite qu'à gauche (entendre directeurs, CGT et FO).

Certains syndicats ont choisi la contestation se contentant de gesticuler faute d'être suffisamment fort pour mobiliser. **D'autres** ont choisi le juridique pour obtenir ce qu'ils ne peuvent avoir par la négociation ou l'action. **Et les moins actifs** ont choisi l'immobilisme et la dénonciation passive.

Pour la CFDT le désir de vouloir régler tous les problèmes par la voie des tribunaux est une illusion dangereuse, comme se contenter de s'opposer, une situation bien confortable électoralement, ou lancer des mouvements qui ne sont suivis que par quelques affenciados.

Pour la CFDT un syndicat doit être représentatif, capable d'agir sur tous les leviers négociations, mobilisations, actions juridiques et, quand il le faut, débrayages ou grèves majoritaires. **La CFDT a montré en 2003 qu'elle pouvait être sur tous ces fronts et obtenir des résultats là où les salariés étaient mobilisés autour de militants reconnus.**

Mais qui décide ce qui est possible et ce qui ne l'est pas, les choix de la CFDT sont-ils ceux attendus par les salariés ?

En sortant des sentiers battus, en refusant de croire que l'année nouvelle sera meilleure, en refusant la démagogie sociale nous devons nous imposer d'être de plus en plus attentif à la qualité du débat qui permet aux critiques de s'exprimer et aux compromis de se faire dans l'intérêt de tous.

La stratégie de la CFDT pour un syndicalisme d'action et de négociation qui amène des résultats concrets aux salariés, en particulier aux plus modestes a besoin de nombreux adhérents.

La meilleure projection 2004 serait que vous décidiez de vous syndiquer cette année. Un beau conte de Noël pour les 40 ans d'existence de la CFDT... à vous de voir !

Un fait rare dans la grande distribution: Les salariés de Champion en grève



Direction et représentants du personnel tentent de s'entendre depuis un peu plus d'un an et demi sur le statut des salariés regroupés dans une nouvelle entité dénommée CSF (Champion Supermarché France).

Depuis le 1er mai 2002 dix accords ont été signés mais sur le dernier dossier RTT et fusion des accords les propositions de la direction sont en net recul.

La direction de Champion proteste de sa bonne volonté. « Lorsque Carrefour a acheté Promodes, l'enseigne a repris 10 sociétés, dont Champion, et nous cherchons aujourd'hui à donner un même statut aux 30 000 employés de ces entreprises regroupées aujourd'hui dans CSF» « Je conçois que le modèle soit Carrefour, mais chacun a sa spécificité. Champion ce sont de supermarchés, Carrefour des hypermarchés, ce ne sont pas toujours les mêmes métiers », « Les deux statuts ne peuvent donc pas être identiques, mais des propositions avantageuses sont faites aux syndicats. Par exemple : un demi-mois de salaire supplémentaire, comme chez Carrefour, un compte épargne temps, une prime pour les dimanches matins et les déménagements. »

Les partenaires sociaux se retrouvent en janvier. Souhaitons que le message des salariés Champion sera compris.



Dans le nord défilé dans un magasin



contenter les salariés.

Evenement exceptionnel un supermarché, l'Hyper Champion de **Lamorlaye**, a cessé totalement son activité. L'ensemble du personnel présent se trouvait sur le parking, brandissant des bannières colorées et sensibilisant les clients à sa cause.

Pendant que les employés des magasins étaient sur les parkings une trentaine de cadres soufflaient dans leurs trompes et agitaient leurs drapeaux CFE-CGC sous les fenêtres du siège de Carrefour Directeurs, chefs de rayon comme caissières de Champion, tous demandent à bénéficier du même statut que leurs collègues de Carrefour.

Les employés menacent de reprendre le mouvement si « le dialogue n'est pas rouvert avec la direction ».

Paroles de salariés

« Ici, c'est la première fois que nous sommes totalement en grève ! » lance Sophie Jacobik, déléguée centrale de la CFDT, manager de rayons à **Lamorlaye**.

« Depuis notre fusion avec Carrefour, explique Sandrine, chargée des rayons au niveau commercial, déléguée CFDT de **Champion de Longperrier**, plus rien ne va.

« Les employés gagnent en moyenne 850 euros par mois, estime Sophie Jacobik, et aujourd'hui on veut nous réduire nos primes ! »

« Nos conditions de travail se sont dégradées, on menace nos acquis sociaux. On veut nous supprimer notre prime de vacances ou encore notre journée de déménagement. Nous sommes moins bien traités que les employés de Carrefour. Nos statuts doivent être discutés en janvier. Nous n'avons pas l'intention de nous laisser faire. »

« Nous voulons un salaire décent », explique une vendeuse du **supermarché boulonnais**.

« Les différences de rémunération entre les deux enseignes varient de 8 à 22 % selon les postes, les employés de Carrefour bénéficient d'une semaine de congés en plus, d'une mutuelle prévoyance », précise Fatiha Chalal, déléguée CGT du **Champion au pont de Sèvres**.

Carrefour licencie un salarié handicapé mental



Lorient.

Un employé, reconnu handicapé mental à 80%, vient d'être licencié pour vol. Il s'est fait interpellé par la sécurité, après passage sous le portique, en possession d'un CD alors qu'il sortait du magasin par l'entrée du personnel pour aller nettoyer le parking.

Cette personne avait l'habitude de prendre dans le magasin des articles qu'elle déposait ensuite en bout de caisse pour les payer à la fin de son service. Que pour une fois en plus de 20 ans de présence dans l'entreprise, elle ait oublié de déposer un article avant de sortir ne fait pas pour autant d'elle un dangereux criminel.

Le directeur, n'a cependant pas hésité à mettre à pied à titre conservatoire cet employé, puis à prononcer son licenciement pour faute grave.

Le fait que ce salarié soit reconnu handicapé mental à 80 %, ne diminue t'il pas sa responsabilité, et ne mérite t' il pas un peu d'indulgence alors que pendant + de 20 ans son honnêteté n'a jamais été mise en cause.

Le personnel a signé massivement une pétition demandant sa réintégration, car chacun est convaincu de sa bonne foi.

Les représentants CFDT du personnel sont intervenus auprès de la DRS de Continent 2001, ainsi qu'auprès de la personne en charge de la Mission Handicap Carrefour au niveau national, sans résultat.

Il n'est pas ici question de cautionner le vol, mais de faire preuve d'indulgence envers un employé que son handicap dégage partiellement tout du moins de sa responsabilité et qui a déjà payé bien cher un oubli.

L'image de Carrefour en cette période de fêtes n'en sortira certainement pas grandie.

En acceptant d'embaucher des salariés handicapés l'entreprise doit avoir conscience que si les procédures s'appliquent à tous, dans certains cas, face à des salariés fragilisés par un handicap, elles ne peuvent s'appliquer sans prendre en compte cet handicap.

La réaction des employés de Lorient au sujet du licenciement pour "vol" d'un salarié handicapé mental employé par l'entreprise depuis plus de 20 ans, est significative du fossé qui se creuse entre le terrain et les procédures.

Pour ses collègues la volonté délictuelle de ce salarié n'est en aucun cas prouvée. Ils estiment que le directeur fait preuve de peu de compréhension et ne prend pas en considération l'ancienneté et l'handicap de ce salarié.

L'année européenne du handicap s'achève. L'entreprise a montré par la signature d'accord et la mise en place d'une "Mission Handicap" sa volonté de s'inscrire dans une logique d'insertion des salariés handicapés. Il est regrettable que 2003 se termine par le licenciement abusif d'un salarié handicapé qui depuis + de 20 ans exerce ses fonctions sans faire parler de lui.

La CFDT a écrit à la DRS le 22 décembre "Le doute doit profiter au salarié dit le code du travail, dans ce cas il y a doute de la volonté manifeste de voler. Nous souhaitons que ce doute soit partagé par l'entreprise.

"En cette veille de fête de Noël nous attendons une réponse positive de l'entreprise sauf à vouloir continuer la longue série d'image négative que les médias ont véhiculé sur l'entreprise cette année".

A ce jour nous n'avons même pas eu accusé réception de notre courrier. C'est comme ça chez Carrefour !!

Comment qualifie t-on le fait de prendre de la marchandise (des madeleines) dans son bureau de les manger sans payer?

Comment qualifie t-on le fait de prendre en rayon une cassette pour l'écouter et l'emporter sans la payer?

Comment qualifie t-on le fait de prendre ses photos pour les regarder et la encore sans les payer?

Voici trois exemples qui nous sont rapportés par un délégué, ils ne sont pas sanctionnés car il concerne un directeur.

Ce qui est admissible pour les uns est inadmissible pour d'autres, une drôle conception de la justice.

L'entreprise est-elle crédible dans sa volonté de faire respecter des règles.

Monsieur le président je vous écris une lettre, que vous lirez peut être !

La CFDT écrit à Daniel Bernard sur la situation de l'informatique



Monsieur le Président,

Vous

trouvez ci-joint les observations de la CFDT sur l'informatique Carrefour France.

Le projet de réorganisation de celle-ci, présenté aux instances représentatives du personnel, nous amène à vous alerter. En effet, ce projet, porteur d'espoir, est loin de rassurer les salariés de CSIF et nous a conduit à ces premières remarques générales :

Fiabilisons d'abord avant de réduire les coûts. Un gain financier aujourd'hui peut être une perte demain.

Encadrons les relations entre l'informatique et les différents formats dans des procédures dites "industrielles". Sans cette réforme tout projet de réorganisation informatique est voué à l'échec et se terminera par un énorme gâchis humain et financier.

Nous avons, également le souhait, de voir une direction plus opérationnelle que politique étant donné que nous n'avons pas vocation à nous vendre à l'extérieur. Les problèmes à ce jour sont essentiellement opérationnels.

Nous serions désireux de vous rencontrer pour en parler de vive voix.

Vision de l'informatique Carrefour par la CFDT (extraits)

Depuis 1999, date de la fusion, l'informatique est en réorganisation. La création de CSIF (Carrefour Système d'information France) en juin 2001 a été le premier pas vers une unification des informatiques. Depuis CSIF est passé de 5 établissements majeurs à 3 établissements. Cela s'est traduit par un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ayant entraîné la perte d'emplois et de compétences.

Rien ne dit que l'organisation d'hier, par format (Hypermarché, Supermarché, Proximité, Cash, Logistique...) serait moins performante que la nouvelle organisation proposée par process technique (décisionnel, développement, architecture, opérations...)

La nouvelle organisation proposée aujourd'hui ne semble pas correspondre à celle d'un grand groupe ayant l'ambition de devenir numéro 1.

Fiabilité et qualité

Les enjeux de l'informatique CARREFOUR sont avant tout la question de la fiabilité de son système d'information et la qualité de sa relation avec les différents formats.

Aujourd'hui un certain nombre de magasins sont régulièrement fermés quelques heures, ou ne sont pas approvisionnés du fait d'une informatique dirigée par les formats. Ce n'est pas l'informatique qui décide d'une mise en production mais le commerce. La relation entre l'informatique et le format doit s'inscrire dans des méthodes, des règles et des procédures à ne pas transgresser ce qui n'est pas le cas actuellement et

ne semble pas être proposé (disparition des chargés de compte client (format) tel que définis dans la précédente organisation).

Réduction des coûts

L'accent est mis sur la réduction des coûts, c'est une erreur majeure, l'accent doit avant tout être mis sur la fiabilité. On n'achète pas un serveur, ou on ne transforme pas les communications... comme on achète des produits alimentaires. D'abord on fiabilise, ensuite on réduit les coûts.

Les années 2002 et 2003 montrent une maîtrise des coûts informatiques mais les marges de manœuvre sont des plus réduites pour toujours plus de fonctionnalités et la recherche d'une plus grande fiabilité.

Enfin, en matière informatique, la volonté de réduire de manière drastique des coûts peut se traduire par une nette baisse de la qualité et donc, au final, par une augmentation des coûts.

Organisation nouvelle :

La sécurité ne semble plus être un axe majeur. Disparition d'un service s'occupant de sécurité

Suppression d'un service qualité et méthodes.

Disparition des chargés de comptes clients en lien direct avec le format

Le fonctionnement au quotidien des flux marchandises ou financiers relayé au simple rang de sous direction...

Quelques points positifs :

La création d'une direction des métiers qui mutualise les demandes des formats pour les traiter d'une manière identique.

La mutualisation du développement.

Les hommes

La nouvelle direction de CSIF, risque d'engendrer une perte importante d'autonomie, préjudiciable à la réactivité de CSIF.

La place des femmes dans le nouvel organigramme est toujours très faible alors que CSIF compte des femmes comme des hommes, de qualité et professionnels.

Le choix futur des managers des grandes directions informatiques doit impérativement reposer sur leurs compétences techniques et humaines, ce qui ne semble pas être l'orientation donnée à CSIF.

De nombreux salariés ont les qualités requises pour pouvoir y prétendre. La promotion interne est un moyen de motiver les salariés..

Cette nouvelle réorganisation, inquiète et démotive les collaborateurs qui voient leurs efforts réduits à néant. Les systèmes d'informations ont besoin de stabilité pour exprimer pleinement leur capacité. La vision à court terme ne peut, dans ce cas, que générer des coûts supplémentaires.

La direction de Carrefour a de quoi être inquiète pour son informatique, et avec elle, ses informaticiens.

L'immobilisme serait une erreur. Mais pour un groupe gagnant il faut des hommes motivés et heureux d'y appartenir.



Jean-François Debeugny
Délégué syndical central
CFDT de Carrefour Système

Information France (CSIF)

Accord de méthode du projet Bach

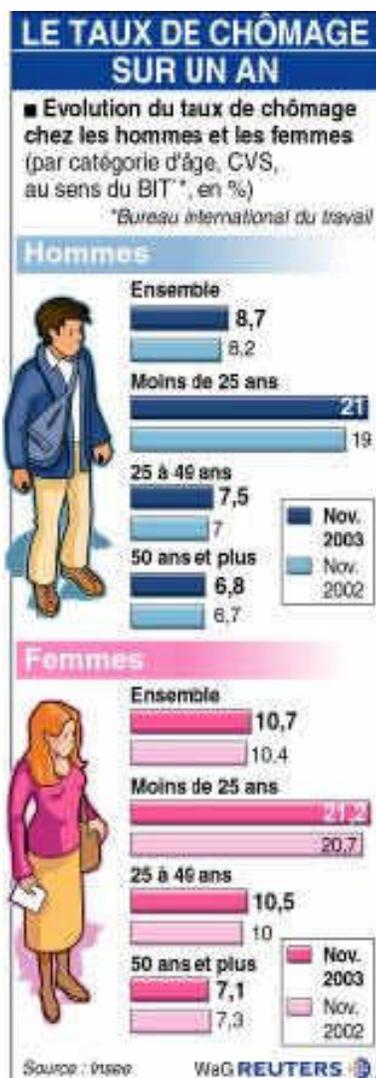
34% des salariés reclassés sur 356 concernées

et ensuite ????

Eviter les licenciements, c'est le but de l'accord de méthode proposé par la CFDT à l'annonce de la restructuration des services comptabilités.

Accord signé par toutes les organisations syndicales.

Avec 34% de salariés reclassés cet accord est-il respecté ? Certains directeurs plus que sceptique sur le projet Bach tiennent à conserver leurs salariés bravo... mais certains petits malins attendent la fin de l'accord de méthode pour avoir les mains libres.



Bilan par société du reclassement.

A l'arrêté de paye d'octobre 120,8 équivalents temps plein ont été reclassés sur 356 personnes...

La direction a présenté un état magasin par magasin. Il semble cependant qu'il y ait des divergences entre les partenaires sociaux et la DRS sur certains chiffres.

La direction a annoncé que la main avait été redonnée au magasin ; au final il pourrait y avoir moins de salariés concernés si les directeurs ne le juge pas utile. Les salariés qui ont refusé les propositions se verront proposer les postes se libérant dans le magasin.

La prochaine réunion (et dernière) aura lieu le 12 février.

Carrefour Hypermarchés	
Nb de salariés concernés	248
Nb de salariés reçus	260
Nb de propositions	250
Nb de salariés reclassés	92,9

Continent France	
Nb de salariés concernés	81,2
Nb de salariés reçus	91
Nb de propositions	104
Nb de salariés reclassés	33,8

Continent 2001	
Nb de salariés concernés	33
Nb de salariés reçus	30
Nb de propositions	52
Nb de salariés reclassés	16

GML	
Nb de salariés concernés	16
Nb de salariés reçus	18
Nb de propositions	23
Nb de salariés reclassés	4

Carcoop	
Nb de salariés concernés	12
Nb de salariés reçus	16
Nb de propositions	18
Nb de salariés reclassés	8

SNE	
Nb de salariés concernés	4
Nb de salariés reçus	5
Nb de propositions	6
Nb de salariés reclassés	4

Autres sociétés	
Nb de salariés concernés	12
Nb de salariés reçus	12
Nb de propositions	11
Nb de salariés reclassés	4

SNEC	
Nb de salariés concernés	4
Nb de salariés reçus	5
Nb de propositions	6
Nb de salariés reclassés	4

En direct des CCE

Vous avez dit comité central d'entreprise ?

Conditions de travail au CCE Continent

Après les critiques sur le fonctionnement du CCE de Carrefour voici celles de Continent. Rien de nouveau à l'horizon !

Procès verbaux

Nous regrettons que nos interventions soient trop synthétisées, une phrase sortie de son contexte n'a plus le même sens. Nous constatons que les interventions du syndicat FO sont transmises intégralement dans les PV par contre nous n'avons jamais vu apparaître celles de la CFDT. Il est regrettable que la direction favorise une organisation syndicale, ne doit elle pas faire preuve d'impartialité ? Les pièces présentées ne sont jamais fournies. La liste des présents gagnerait à être fiable, en effet l'absence dans la liste de deux élus CFDT leur a occasionné quelques soucis avec leur directeur.

Ordre du jour

Nous avons assisté à un show à l'américaine.

L'après midi on est passé successivement de la formation à l'APGIS puis à Finances et Assurances puis revenu sur l'APGIS puis sur Finances et Assurances avec Pascale Villiers qui n'avait plus rien à présenter et qui c'est visiblement dérangée pour rien.

Enfin rien de sérieux

Salle de réunion

La direction savait depuis novembre que nous aurions un CCE en décembre on aurait pu choisir un lieu plus studieux.

Lors de la présentation du PPESV-R il est très difficile de se concentrer sur un sujet aussi technique et compliqué dans de telles conditions de travail.

Imaginez le débat entre Mylène Farmer à droite (il y avait un repas spectacle dans la salle voisine avec 270 personnes), les enfants qui barbotent et crient dans la piscine à gauche (nous étions dans la salle de réunion du complexe sportif d'Athis Mons) et le bruit des petites cuillères derrière (la salle avait été séparée en deux parties par un paravent on débarassait les tables du repas du midi). Il ne restait plus à la direction sue de distribuer les ponpons et les délégués auraient fait les les pom pom girls.

Les CCE des sociétés Carrefour hypermarchés se suivent et se ressemblent. Carrefour hypermarchés a ouvert le bal le 5 et 11 décembre puis Continent 2001 le 16 décembre, Continent le 19 décembre et Sogara a fait la cloture.

L'hyper du 14 décembre 2003 (n°143/03) a résumé les informations discutées. Dans tous ces CCE les délégations CFDT ont fait connaître leur mécontentement sur la qualité des informations, la tenue des réunions et le peu de réponses obtenues. Comme le dit une déléguée la direction fait son show et les élus sont invités à jouer aux pompom girls (ou boys).

La rentabilité au m2 des entités juridiques

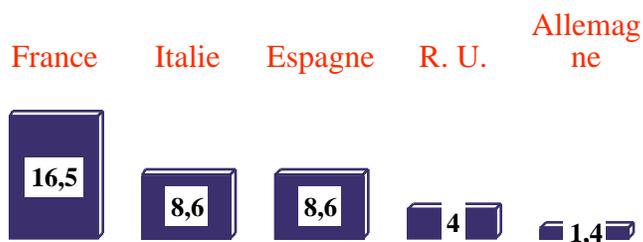
Carrefour ancien périmètre: 9900 euros CA au m2

Continent France: 8400 euros CA au m2

Continent 2001: 8100 euros CA au m2 (Le bénéfice est doublé entre 2002 et 2003.)

L'écart entre Continent France et Continent 2001 est très faible. Dans un contexte économique difficile les magasins Continent 2001 font de bons résultats. La direction peut de moins en moins justifier la différence de traitement entre un salarié travaillant dans un magasin Continent 2001 et celui qui travaille dans les autres sociétés hypers Carrefour.

Progression du hard Discount (en%)



Nouvelles des sections:

Mérignac, Anglet, Nice Lingostière, La Ciotat, Perpignan ...

Marc Devaux

Nous apprenons le départ de Marc Devaux membre du Comex Hypermarchés.

Les anciens connaissent bien ce cadre entré chez Carrefour en 1972 au magasin de Villiers-en-Bière

Directeur à Carrefour Lescar, Toulouse-Labège, Ecully, directeur de la formation Carrefour France, directeur national Bazar, directeur régional Nord-Ouest, de nouveau directeur national Bazar et Epcs Marc Devaux aura été de toutes les aventures de la société.

C'est en septembre 1998 que Marc Devaux est nommé **directeur général Ressources Humaines Carrefour France** poste qu'il occupera le temps de mettre en place la RTT avant de redevenir directeur national Bazar et Epcs.

La CFDT avait trouvé auprès de lui un interlocuteur attentif et social. Il n'avait pas craint de se mouiller en rappelant dans un courrier aux directeurs que l'esprit d'un accord doit être respecté pour ne pas perdre sa crédibilité vis à vis des salariés et des signataires.

Aujourd'hui il fait partie de la charrette qui accompagne le limogeage de Noël Prioux.

Il lui reste encore quelques années avant une retraite méritée souhaitons lui une bonne route.

Mérignac

La CFDT avait déposé un mot d'ordre de grève pour le 31 décembre.

Entre autres demandes on parlait de chauffage dans les réserves, d'outils de travail mais aussi de l'absence d'intéressement pour la deuxième année consécutive.

Après une phrase d'hésitation la direction, devant la détermination du personnel, a préféré ouvrir le dialogue. Elle a donc trouvé en face d'elle une organisation prêt à en découdre mais aussi à discuter.

Le 29 décembre les parties sont tombées d'accord. L'accord prévoit la remise en marche du chauffage et divers points positifs sur le matériel (achat ou remise en état des tire palette, fenwick) des revalorisations de classifications mais surtout :

- augmentation de la participation de la direction pour la cantine
- mise en place d'un deuxième collecteur 1% logement, afin de trouver des appartements plus proches du lieu de travail et moins chers.
- obtention de bons d'achat d'une valeur de 40 € ou 50 € sur 2004

La CFDT, vu le contexte économique actuel et la situation du magasin, est à peu près satisfaite *car bien sur, on en espère toujours plus mais nous sommes aussi des membres élus, qui ont des responsabilités et qui ne doivent jamais perdre de vue la réalité économique de notre magasin.*

Anglet

Le mardi 23 décembre 2003, le magasin a ouvert ses portes à 8 heures, au lieu de 8 h 30. Surprise pour tous.

Le directeur a décidé unilatéralement d'ouvrir les 23, 24, 30, 31, décembre à 8 h au lieu de 8 h 30.

Aucune demande de changements d'horaires n'a été faite bien qu'un CE se soit tenu le 15 décembre.

La secrétaire du CE a fait remarquer aux cadres présents que l'horaire d'ouverture n'était pas respecté. Ils ont répondu que c'était comme cela.

La chef des caisses, a du téléphoner à certaines caissières, le lundi soir entre 18 h 30, et 20 h 30 pour changer leur horaire.

L'article 1 du titre 18 de la convention collective précise que les horaires doivent être affichés 2 semaines avant leur prise d'effet.

La CFDT ne peut accepter qu'un directeur modifie les horaires selon son bon vouloir, et son humeur. Elle a écrit à l'inspecteur du travail pour qu'il relève un délit d'entrave.

Au delà de ce fait on peut se demander ce qu'est un accord d'entreprise et quel est, pour un directeur, le rôle des représentants du personnel.

Un "Marc Devaux" rappellera t-il de nouveau l'esprit d'un accord ?

Nouvelles des sections: suite...

Nice Lingostière

Le 22 décembre le magasin faisait sa nuit américaine (ouverture jusqu'à minuit). Bien entendu les portes n'ont été fermées qu'à 0 h 50

Grand affichage de la direction : **"Bravo à tous record battu, premier magasin en Chiffre d'affaire pour la journée du 22/12"**

Chiffre d'affaire 2 167 000 ₣ (14 214 588 F) bravo, mais ce que la direction omet de préciser c'est que 100 000 ₣ (655 957 F) en bons d'achats ont été donné aux clients entre 21 h 30 et minuit.

La direction envisage, après calcul, d'offrir aux salariés présents cette journée une bouteille de champagne histoire d'e faire oublier qu'à Nice Lingostière malgré ce record l'intéressement magasin est de **0 euros**.

Commentaire d'une ménagère: "Je suis venue faire mes courses à des horaires et des jours convenables et on ne m'a donné ni remise, ni champagne. Maintenant je ne viendrais que les jours fériés, les dimanches et les super nocturne le reste de l'année j'irais dans mon Aldi ou ED eux les remises c'est toute l'année"

Morgan 24 h sur 24

La CFDT s'insurge contre l'ouverture du magasin Morgan des Champs-Élysées dans la nuit du 6 au 7 janvier, coup d'envoi des soldes. La CFDT regrette que "certaines entreprises profitent des soldes pour déréglementer et prendre leurs aises avec les conditions de vie des salariés".

La Ciotat et Perpignan

Le CCE de Continent avait à se prononcer sur le rattrapage des accords Carrefour et le passage au 1er février de ces magasins dans une structure juridique à part .

Pour: 9 voix 4 CFDT , 4 FO 1 SAS, **Abstention:** 3 voix CFTC, **Contre:** 1 voix CGT

Deux syndicats se prononcent contre un plan de rattrapage des accords Carrefour dans les magasins de Perpignan et La Ciotat.

Comprenne qui pourra !!!

Carrefour aide Bam

La fondation internationale Carrefour a apporté une aide alimentaire de 150 000 euros à la population iranienne touchée récemment par le tremblement de terre.



Champion Mantes-la-Ville



Dimanche 7 décembre vers 9 h 30 quatre individus ont surgi dans le magasin pour se faire remettre le contenu des caisses, en tenant en respect les employés et les clients.

"C'est dur pour le moral. Cela fait quand même deux braquages en cinq semaines", lâche une employée du magasin.

Les individus n'ont pas été freinés dans leur acte par les nombreux clients alentours. Armés d'un fusil à pompe et d'un pistolet, l'un d'eux a d'abord tenu en respect le vigile. Le coffre-fort a ensuite été la cible des individus qui se sont dirigés également vers les caisses pour se faire remettre leur contenu sous la menace des armes. La scène n'aurait duré que quelques minutes, mais elle a été suffisamment traumatisante pour plusieurs employées. Deux d'entre elles ont dû interrompre temporairement leur activité.

La réforme de l'Unedic entérinée majoritairement par les partenaires sociaux fin 2002 pour limiter la dérive des comptes entre en vigueur au 1er janvier 2004

La durée d'indemnisation dans la principale filière a ainsi été ramenée de 30 à 23 mois.



Réforme de l'assurance maladie : le lever de rideau !

«Chaque assuré est soigné en fonction de ses besoins, chaque assuré participe au financement en fonction de ses moyens»

Chaque jour on entend des prévisions sans cesse plus alarmistes sur les comptes de la Sécu, plombés par le déficit abyssal de l'assurance maladie, et on constate l'absence de véritable débat publique sur la nécessaire réforme de l'assurance maladie.

Position du Medef

Daniel Bouton Président de la Société Générale, par ailleurs responsable du Medef propose treize mesures parmi lesquelles on retiendra notamment la volonté d'une part d'introduire davantage de concurrence dans l'assurance maladie, d'autre part de responsabiliser le patient, que ce soit directement, en mettant « à la charge irréductible de l'assuré une somme fixée par ordonnance et par boîte de médicaments », ou indirectement en instituant « un droit à récupération sur les successions » de certaines dépenses médicales de fin de vie.

Pour Daniel Bouton la période de l'Etat providence, d'une assurance maladie remboursant à guichets ouverts, d'un tiers payant généralisé est révolue.

Position CFDT

Peut-on encore s'appuyer sur des recettes inspirées d'un contexte vieux de plus de dix ans, alors même que la problématique a fortement évolué sous le double effet du vieillissement démographique et du progrès médical ?

Notre système de protection sociale court à la faillite. Et s'expose, si on n'y prend garde, au risque de privatisation et d'assurance maladie à deux ou trois vitesses.

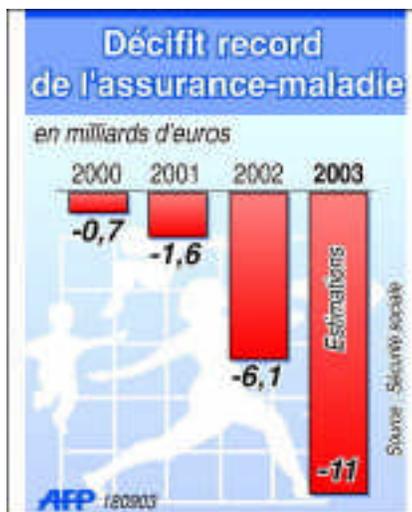
Mais entre la méthode à la husarde et capitaliste du Medef et le laisser faire de certains la CFDT choisit une autre voie en réaffirmant les principes fondateurs de l'assurance-maladie «chaque assuré est soigné en fonction de ses besoins, chaque assuré participe au financement en fonction de ses moyens».

La CFDT a fermement protesté contre les propositions de Daniel Bouton. Elle s'est insurgée contre

ces idées qui «viennent remettre en cause la solidarité intergénérationnelle et intercatégorielle de notre système» alors même que la question ne peut «pas se limiter à des solutions visant à diminuer la dépense publique».

la CFDT à le souci de parvenir à une «réorganisation du système de soins où les responsabilités des différents acteurs doivent être clarifiées pour assurer une couverture des soins utiles et indispensables à tous (et) une organisation et une qualité du système de soins permettant l'accès à tous».

«N'aborder que la question du coût au regard des finances publiques sans s'intéresser à l'organisation du système comme le fait Daniel Bouton ne pourrait qu'entraîner de nouvelles inégalités dans l'accès aux soins en reportant la dépense de santé sur les individus et en modulant la contribution en fonction du risque des populations».



Retraites: les premières mesures de la réforme entrent en vigueur jeudi

Départ anticipé pour les salariés ayant commencé à travailler très jeunes, hausse progressive de la durée de cotisation pour les fonctionnaires, mise en place d'une décote et d'une surcote selon l'âge de départ:

Réforme des retraites : le calendrier

- Epargne retraite :** instauration d'un plan épargne individuel pour la retraite sur la base du volontariat.
- Surcote :** création d'une bonification de 3% par année travaillée au-delà de 60 ans et de la durée de cotisation complète.
- Rachat d'années d'études :** dans la limite de 3 ans. Permet de diminuer le nombre d'années de cotisation requis pour bénéficier du taux plein.
- Public :** Revalorisation des pensions indexée sur l'inflation et non plus sur les salaires des actifs. Résultat : baisse progressive des pensions.
- Public :** Augmentation progressive de la durée de cotisation : de 37,5 années actuellement à 40 en 2008.
- Public et privé :** allongement progressif de la durée de cotisation. Pour bénéficier du taux plein, il faudra avoir cotisé 41 ans en 2012 et 42 ans en 2020.
- Privé :** hausse de la cotisation-vieillesse : +0,2 point.
- Public :** instauration progressive d'une décote pour départ anticipé : à terme -5% par an.
- Privé :** Décote : baisse progressive de l'abattement appliqué sur la pension en cas de départ anticipé. Passe à terme de 10% actuellement à 5%.

Carrefour booste ses tickets fête pour le réveillon... et les professionnels décrypte négativement la réalité de cette pub

Pub à la télé !!

Champion sera le premier distributeur français à faire de la pub à la télévision sur le câble et le satellite, avec deux spots dès le 1er janvier

Un décret autorise la grande distribution, jusqu'ici interdite de spots télévisés, à faire de la publicité sur ce type de chaînes.

Le budget de cette campagne n'a pas été dévoilé, mais "il ne vient pas bouleverser la répartition des budgets de communication", selon le groupe. Au total, quatre enseignes du groupe devraient faire de la publicité télé en 2004: Carrefour, Champion, ainsi que deux "enseignes de proximité", probablement Shopi et 8 à Huit.

Mauvais calcul pour Carrefour

L'enseigne a adopté les prix de vente publics des calculettes scolaires Casio et Texas Instruments fixés par les fournisseurs. Elle écope de la plus forte sanction du conseil de la concurrence.

Manquer d'autonomie dans la fixation de ses prix de vente quand on a l'envergure de Carrefour France ne pardonne pas. Si les fournisseurs des calculettes de type scolaire imposent leurs prix, Texas Instruments et Noblet (Casio) c'est bien Carrefour, qui, le 25 septembre 2003, écope de la plus lourde sanction : **2 108 000 E** (5 % de son chiffre d'affaires en 2002). Les faits datent d'avant 1996 suite à un relevé de prix de la DGCCRF.



Sur plusieurs produits de base des réveillons de fin d'année, Carrefour propose des valeurs de tickets exceptionnelles : jusqu'à 50 % + 25 % avec la carte Pass, ce qui correspond à un avantage de 62,5 % !

Ainsi la bouteille de Champagne revient à 5,61 €, la bouteille de Ballantine's 70 cl (50 % + 25 %) à 4,87 € ou le magnum de Médoc 1,5 l (50 % + 25 %) à 1,87 € !

Outre ces produits phare, on trouve aussi des tickets sur du foie gras Reffet de France (25 %), du pain brioché (45 %), du saumon fumé Le Labeyrissime (40 %), des blinis (40 %), du boudin blanc (40 %), des pommes noisettes Findus (30 %), du nectar d'orange Réa (30 %) et une bûche glacée la Laitière (50 %). Ces tickets sont en outre majorés de 25 % pour les porteurs de la carte Pass.

Ces 11 offres exceptionnelles bénéficient d'une visibilité exceptionnelle dans le dépliant sur de pleine pages.

Le dépliant présente aussi de nombreuses offres ticket classiques le plus souvent en valeur absolue. A noter que le dépliant suivant (17 au 31 décembre) propose des offres du même type.

cles-promo

Décryptage promo

Avec des taux de 62,5 %, les records semblent battus ! Les offres sont particulièrement spectaculaires sur les alcools où les remises sont très limitées en raison des taxes. Un bouteille de Ballantine's à 4,87 €, c'est en effet probablement moins que la valeur des taxes sur le produit !

Dans le magasin, tout se gâte ! Les offres ne font pas l'objet d'une signalétique particulière et sont difficiles à repérer. **De plus les trois offres les plus spectaculaires (champagne, vin, whisky) sont de fait introuvables dans le magasin visité.** Les premiers visiteurs ont probablement du dévaliser les rayons et faire des stocks importants.

Carrefour précise avoir "commandé des stocks suffisants pour répondre aux demandes des consommateurs" et s'engage à les procurer "aux prix annoncés, à condition de les commander au plus tard le 24 décembre" (ou 31 décembre pour le 2ème catalogue).

De fait, Carrefour n'était certainement pas en mesure de commander des stocks suffisants sur des opérations d'une telle envergure. Il est à craindre que les commandes des consommateurs soient importantes, d'autant qu'aucune restriction quantitative n'est précisée.

L'opération va donc profiter à des consommateurs opportunistes et probablement peu fidèles et ... frustrer des clients fidèles ! Les opportunistes n'ont pas fini de passer d'une enseigne à l'autre en profitant des ODR 100 % et des tickets à valeur excessive.

Source : [http://www.cles-promo.com/...](http://www.cles-promo.com/) et constaté de visu par des délégués

Lettres du monde

Petit tour d'horizon



Une fin d'année difficile ?

Le Père Noël se serre la ceinture cette année. Selon une étude du cabinet Deloitte, le budget des Français pour Noël serait de l'ordre de 565 euros, soit 32% de moins que l'an passé.

Une baisse qui s'explique selon les experts par la faible progression des salaires, une aggravation du taux de chômage et un niveau d'inflation qui atteint 1,9%.

Pour tenter de soutenir les ventes, la grande distribution n'hésite plus à mettre en place des promotions et les rabais atteignent déjà 30% sur certains produits.

Si le volume d'affaires pourrait être maintenu voire amélioré, les rabais raccordés aux clients risquent de peser sur les marges.

La baisse de la consommation touche tous les distributeurs. Carrefour peut tenter, par des offres promotionnelles et une augmentation des services, de soutenir les ventes mais cet effet pourrait peser sur la rentabilité du groupe. Craignant l'impact d'un éventuel ralentissement de la consommation des ménages en France, SG Securities est passé à la vente sur la valeur. Pour notre part, par mesure de prudence, nous conseillons d'alléger la position

Investir.fr le 24/12/2003 11:35

Cours de l'action au 2 janvier
43,84 euros

Variation sur 1 an

29,20 - 46,85

Chili, on ferme !

Carrefour cède 7 hypermarchés qu'il possède au Chili, pour un montant de 100 millions d'euros, soit 60% environ du chiffre d'affaires réalisé dans le pays.

La transaction sera effective le 7 janvier prochain. Le Français, dont la part de marché s'élevait à 2,7% environ, préfère se concentrer sur d'autres pays en Amérique Latine.

Espagne, on ouvre !



Centros comerciales Carrefour ouvrira 3 nouveaux hypers et 9 supermarchés au cours du dernier trimestre de l'année, après les 19 ouvertures de supermarchés et celle d'un hyper au cours des 9 premiers mois de l'année.

Ces 20 magasins ouverts avant octobre, ainsi que 3 stations service, 4 agences de voyage, 23 comptoirs d'assurance et deux agences immobilières ont mobilisé 171 millions d'euros d'investissement

Depuis Carrefour a ouvert deux autres hypers à Viana et à Vigo et inaugura une troisième grosse unité à Vinaroz ainsi que 9 supermarchés.

France, on change !

Les distributeurs ont trouvé un consensus sur une nouvelle segmentation des surfaces alimentaires qui serait la suivante

- supérettes : 120 à 800 m2 (vs 120 à 400 m2)
- supermarchés : 800 à 4000 m2 (vs 400 à 2500 m2)
- hypermarchés : 4000 m2 et plus (vs + 2500 m2)

Les supermarchés pourraient être sous segmentés en petits, moyens et gros (400/800, 800/2500, 2500/4000)

Les hypermarchés en petits (4000/7000), moyens (7000/10000) et gros (+ 10 000)

S'y ajouterait une segmentation hard-discount (plus ou moins de 800 m2)

Cette nouvelle segmentation risque de mettre le doigt sur certaines contradictions de stratégies d'enseignes à cheval sur les deux formats.

