



Si on vous prenait au mot !

**Les patrons font leur
Pub !**

**Après Casino qui offrait
un morceau de lune à ses
salariés, Leclerc se bat
pour notre pouvoir
d'achat et Carrefour
veut qu'on consomme
mieux.**

**A croire que nos patrons
se syndiquent en masse.**

**Les salariés, eux, regar-
dent leur fiche de salaire
et reviennent à la réali-
té... c'est de la réclame !**



Sommaire

Nouvelles syndicales
Mobilisation rémunérations
Remise sur achat
Intéressement 2003
Participation 2003
Mobilisation emploi
Mallette de bienvenue
Radio téléphonie
Modernisation du travail
Embauche marchandises
Réorganisation des services
Encadrement manager vente
Dernières nouvelles

Pouvoir d'achat en baisse !



Chez Leclerc
les salariés
sont au Smic !

Avant d'affi-
cher Leclerc
devrait regar-
der sur sa pro-
pre planète.

Mieux consommer, c'est urgent !



Pour mieux consommer il
faut avoir les moyens d'ache-
ter les meilleurs produits qui
sont souvent les plus chers.

Chez Carrefour on attend en
2004 une véritable remise
sur achat (5%, sans plafond)
et des prix !!

Pub détournée !



Photographié au dé-
tour d'un couloir de
métró

**"La seule éthique de
Carrefour c'est l'anti-
syndicalisme !"**

Un salarié syndiqué
qui déverse sa colère
comme il le peut face
à la démagogie des pa-
trons.

Nouvelles syndicales d'ici et d'ailleurs !

Au Carrefour de Barentin les producteurs bradent le lait



La Confédération paysanne et la Coordination rurale manifestaient ensemble à Carrefour de Barentin le 9 février pour contester, «contre la baisse annoncée du prix du lait, qui ne sera pas complètement compensée par les aides».

FO change de tête mais pas de direction.



Le Comité confédéral national (CCN) de FO a procédé le 7 février à

l'élection d'un nouveau Bureau confédéral.

Elu, avec plus de 94 % des voix, secrétaire général de l'organisation syndicale, **Jean-Claude MAILLY** remplace Marc BLONDEL qui quitte ses fonctions après 15 années de mandat.

Né le 12 mai 1953 à Béthune (Pas-de-Calais), Jean-Claude Mailly a passé la majeure partie de sa carrière syndicale dans le sillage de Marc Blondel, qui l'a fait venir à ses côtés en 1981.

Carrefour accueille son 179 ème magasin et la CFDT sa 108 ème section.



Le 7 octobre 2002 le magasin de Riom dans le Puy de Dôme ouvert en 1992, 7 700 m2 de surface de vente 200 employés abandonne l'enseigne Intermarché pour devenir le 38 ème magasin sous franchise Carrefour.

Au 1er janvier 2004 ce magasin devient un Carrefour à part entière.

La CFDT est présente dans ce magasin

Carrefour Nîmes Sud 109 ème section CFDT



Brocq Stéphane vient d'être nommé délégué syndical CFDT dans le magasin de Nîmes Sud. Déjà élu sous une étiquette différente il a décidé de rejoindre la CFDT.

Ouvert en 1969 sous l'enseigne Montlaur ce magasin emploie 260 salariés sur une surface de vente de 7243 m2.

Champion, la CFDT gagne en justice

En mars 2003, une salariée du Champion de Soulac Sur Mer, s'est vu sanctionnée sans preuve d'une mise à pied de deux jour pour avoir rééti- queter des boites de beignets. La Direction à maintenu cette sanction très lourde pour une salariée qui ne gagne que le SMIC. La CFDT a porté le dossier devant le conseil de prud'homme de Bordeaux, Le jugement a été rendu le 22 janvier 2004,

La SA CHAMPION est condamné à annuler la sanction de deux jours de mise à pied prononcée à l'encontre de Mme X, à payer les sommes de CENT EUROS à titre de remboursement des deux jours de mise à pied, Cent euros à titre de dommage et intérêts pour préjudice subi, Trois cents euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du NCPC

Opinion sur rue...

La CFDT, la plus appréciée des confédérations : 56% de bonne opinion



François Chérèque, dernier arrivé et moins connu.

Le jugement sur les responsables des confédérations laisse par contre la CFDT en queue de peloton des trois principales organisations.

13 % à dire qu'ils ne connaissent pas Marc Blondel, contre 31 % pour Bernard Thibault, et surtout 52 % pour François Chérèque...

La raison est simple : François Chérèque est le plus récent dans cette fonction et donc le moins connu des interviewés.

48 % des Français ont une bonne opinion de Marc Blondel, suivi de Bernard Thibault (40 %) et François Chérèque (26 %).

De la même manière, si Marc Blondel est le plus apprécié, il est aussi celui qui recueille le plus de mauvaises opinions (38 %), suivi par Bernard Thibault (28 %) et François Chérèque (21 %).

la force
des choix
la valeur
des actes



Un sondage réalisé par l'Ifop pour le JDD place la CFDT en tête des organisations syndicales dans le cœur des Français, mais aussi des salariés.

La confiance dans les syndicats s'effrite,

Alors que 56 % des Français faisaient « *tout à fait confiance* » aux syndicats en décembre 2002, ils ne sont plus que 49 % à répondre la même chose en janvier 2004. Mais paradoxalement, la question de la « *bonne opinion* » pour chacune des centrales syndicales fait apparaître, entre ces deux périodes, une progression de l'estime portée aux syndicats.

La confiance dans la CFDT augmente.

La CFDT en tête des confédérations les plus appréciées, à la fois des Français, mais aussi des salariés.

C'est ainsi que 56 % d'entre eux ont une « bonne opinion » de la CFDT en janvier 2004, contre 51 % un an plus tôt.

La CGT, juste derrière, totalise 53 % de bonnes opinions chez les Français (47 % en 2002), et 56 % chez les salariés.

La CFDT est également la plus appréciée dans le secteur public (59 % de bonnes opinions), et conserve le meilleur jugement dans le privé, ex æquo avec la CGT (55 %).

La CFDT est la plus sollicitée par les jeunes (61 % chez les 18-24 ans) et par les ouvriers et retraités (61 % dans les deux cas).

Par ailleurs, la CFDT est la confédération qui creuse le plus l'écart entre les bonnes et mauvaises opinions, puisque 33 % des Français en ont une mauvaise opinion, contre 42 % pour la CGT, et 41 % pour FO.

Les Français plus réformistes qu'il y a un an.

Ils sont toujours, certes, 59 % à placer la défense des acquis sociaux comme attente prioritaire de la part des syndicats, mais ce chiffre perd 3 points par rapport à décembre 2002.

À l'inverse, la volonté de voir les confédérations « proposer de nouvelles réformes sociales » recueille l'assentiment de 54 % des sondés et gagne ainsi 4 points chez les Français. Entre les deux, ils sont 56 % (55 % il y a un an) à demander à ce que les syndicats « apportent des services aux salariés ». Ils ne sont par contre que 27 % à exiger des confédérations qu'elles « remettent en cause le système économique actuel ».

La CFDT mobilise pour les rémunérations

Revendications 2003: des sous !!!!

La rémunération, préoccupation numéro un des salariés

60 % des salariés du privé et 50 % des salariés du public souhaiteraient voir évoluer en priorité leur rémunération. Chez les cadres, la part tombe à 40 %. (février 2004)

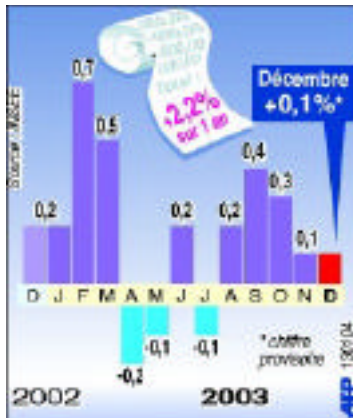
Qu'est-ce qui "coince" dans votre travail ?

A cette question, les personnes actives répondent presque comme un seul homme : le salaire.

D'après une enquête réalisée par l'Insee la rémunération reste de loin le problème professionnel majeur des Français.

Dans ce domaine, ce sont les personnes "insatisfaites" ou "peu satisfaites" de leur travail qui se montrent les plus sensibles : 62 % d'entre elles voudraient voir changer leur salaire, on image sous forme d'augmentation.

Chez les "satisfaits", la part tombe à 30 %.



Les chiffres seraient-ils devenus fous ? L'INSEE nous annonce que notre pouvoir d'achat a augmenté de 1,2% et Leclerc qu'il a chuté de 1,1%

Notre pouvoir d'achat a donc augmenté ! Vous ne vous en étiez pas aperçu ? Nous sommes nombreux à être passés à côté de cette information capitale.

D'où vient le sentiment partagé par de nombreux salariés qu'ils ont de moins en moins d'argent dans leur porte-monnaie ?

Au point de rêver avec nostalgie au bon vieux temps de l'inflation, celui où leurs salaires étaient indexés une ou deux fois par an et où ils entraient dans les

magasins pour constater la valse des étiquettes ?

Peut-être à une illusion statistique. Globalement, les prix sont quasi stables et les salaires ne progressent que modestement. Globalement...

Depuis que l'euro est arrivé, le 1er janvier 2002, la perception de l'évolution des prix s'est complètement détachée de l'évolution des prix réelle, mesurée par les instituts de statistique, comme l'Insee. **En France, l'inflation perçue par les ménages caracole ainsi à un niveau de 5 % par an, très au-dessus du rythme de hausse des prix effectivement constaté par l'Insee pour 2003 : 2,2 % (1,6% sans le tabac).**

La Banque centrale européenne (BCE) reconnaît que « les approximations concernant les taux de conversion (...) pourraient avoir amené les consommateurs de certains pays à avoir le sentiment que l'inflation était supérieure à ce qu'elle était dans la réalité ». La Banque de France estime que « les ménages subissent des chocs supplémentaires en matière de prix, qui retardent la reconstitution des repères [qu'ils ont perdus depuis le passage à l'euro] et le retour à une situation normale ». **Ces chocs sont identifiés : « Il s'agit, notamment, de la revalorisation des honoraires des professions de santé et des deux hausses du prix du tabac en 2003 ».**

Dans le détail, ce sont sans doute les mêmes familles qui paient des primes d'assurance maladie en forte hausse tout en freinant leurs dépenses médicales effectives, qui consacrent plus d'argent au loyer et à l'alimentation, qui s'avouent pessimistes dans les enquêtes destinées à jauger le climat de consommation et qui ne profitent pas des soldes. **Oui, les chiffres sont devenus fous s'ils nous masquent cette réalité-là. |**

Quelque soit les causes nous sommes nombreux à avoir mis en priorité de nos revendications 2004 **l'augmentation de la rémunération.** et c'est dans cette direction que la CFDT Carrefour ira.

Qu'on nous augmente notre feuille de paie, les primes, notre classification, l'intéressement, la remise sur achat, qu'on nous donne les chèques vacances ou le chèque déjeuner, qu'importe.

Les salariés Carrefour veulent des sous , en monnaie sonnante et trébuchante !

Remise sur achats

33 418 salariés en bénéficient

Bilan du lancement de la visa Pass

59612 personnes ont adhéré à la carte Visa mise en place par Carrefour

La carte visa premier
21209 adhésions

La carte visa Pass classique
37116 adhésions

La carte visa Pass électron
589 adhésions

Carrefour ne veut pas rentrer en conflit avec les banques et ne fera donc pas les chèques.



En Juillet 2003 21 140 salariés s'étaient inscrits pour bénéficier de la remise sur achats fin décembre 2003 ils sont 33 418 inscrits.

Pour 2003 chaque salarié a bénéficié de 66 euros en moyenne de remise. Pour le seul mois de décembre cette remise a été de 25 euros en moyenne.

Vers un règlement des problèmes en suspens.

Pour les règlements en quatre fois ou dix fois la direction se donne deux mois pour retraiter les factures afin de faire bénéficier les salariés de la remise Pass.

La direction va débloquer le fait que si un salarié a 100 euros sur son compte Pass et qu'il a 120 euros d'achat il ne peut payer avec sa réserve. Cela sera régularisé en mai.

Toutes les organisations syndicales, sauf FO, bien que non signataires sont intervenues sur les problèmes de la remise sur achats.

Les FAC

20 magasins font de la bancassurance depuis 2001

Chelles, Givors, Toulon Mayol, Aix, Puget, Vénissieux, Saran et Bercy. Carré Sénart, St Quentin, Flins, Collégien, Claye Souilly, Ormesson et Evry Nantes Beaujoire, Nantes Beaulieu, Angers Grand Maine, Angers St Serge et St Pierre des Corps.



Bancassurance

Le projet bancassurance gelé depuis plusieurs mois au vu des résultats insuffisants par rapport aux prévisions va-t-il être abandonné. C'est la question que se pose les salariés.

40 salariés de l'établissement **Finances Assurances Carrefour**, et une centaine de salariés des stands Bancassurance toujours sous contrat Carrefour aimeraient connaître leur avenir. Vont-ils revenir à leur établissement d'origine, la rémunération variable va-t-elle être abandonnée. Questions sans réponse tant que les décisions politiques ne sont pas prises.

Pour la CFDT la société gérant les services financier: S2P (50% Carrefour, 50% Cetelem) doit être au service des hypermarchés. Elle doit leur permettre de reconquérir les clients et des parts de marché. Au regard des difficultés rencontrés par les hôtesse on peut se demander si les dirigeants de cette société ne mènent pas une politique indépendante.

La CFDT croit au projet bancassurance au sein de la société Carrefour hypermarchés, pas en une aventure indépendante. On a vu ce que deviennent les filiales de ce type, tous vendus et souvent déficitaires. D'autres avant Carrefour ont vendu leurs services financier pour avoir confondu les métiers. **Une réunion Bancassurance aura lieu prochainement, la CFDT redira avec forces ces choix.**

Intéressement 2003

73 magasins sur 157 bénéficient de l'intéressement magasin soit 46,49%

La part nationale est de
0,55 %
du salaire brut annuel
(0,40% en 2002)



Ce n'est pas l'accord d'intéressement qui est mauvais se sont les résultats de l'entreprise.

En 2003 Continent ne fait que récupérer le chiffre d'affaire que les magasins avaient perdu suite à la fusion.

Le TOP 20 des hypermarchés

Saint Quentin En Yvelines	Carrefour hyper France	3,25
Collégien/Torcy	Continent France	3,25
Montigny	Continent France	3
Brive	Hyper de la Vézère	2,3
Conde Sur L'Escaut	Continent France	2,2
L'Hay Les Roses	Continent France	1,8
Chalon Sur Saone Sud	GML France	1,8
Saint Brice	Continent France	1,725
Saint Pol Sur Mer	S.E.C.	1,725
Wasquehal	Continent France	1,65
Gruchet le Valasse	Continent France	1,575
Maubeuge	Continent France	1,575
Aix En Provence	Carrefour hyper France	1,375
Chateaufort Les Martigues	S.N.E.	1,313
Denain	Carcoop France	1,25
Ollioules	Continent France	1,25
Saint Malo	Continent France	1,25
Puget sur Argens	Continent France	1,15
Marseille / Gd Littoral	Continent France	1,1
Mont Saint Aignan	Continent France	1,1

Répartition sur les 157 Hypers

86 (54,8%) magasins n'ont pas d'intéressement magasin

50 (31,8%) magasins ont entre 0,15 et 0,55%

16 (10,2%) magasins entre 0,75% et 2,00%

5 (3,2%) magasins ont un taux supérieur à 2%

Répartition par sociétés

32 (35,16%) magasins de la société Carrefour ont l'intéressement

24 (66,66%) magasins de la société Continent ont l'intéressement

2 (50%) magasins de la société GML ont l'intéressement

3 (30%) magasins de la société Sogara ont l'intéressement

2 (40%) magasins de la société Carcoop ont l'intéressement

6 (60%) magasins des sociétés divers (SNE, SNEC, SNS...) ont l'intéressement

Rappelons que les salariés de Continent 2001 ne bénéficient pas de l'intéressement.

Bilan

Le résultat est moins catastrophique dans la société Continent France que dans la société Carrefour France. 13 Continent dans le TOP 20 de l'intéressement.

73 magasins en France bénéficient de l'intéressement magasin et 10 SAV régionaux.

La somme totale distribuée n'est pas encore connue

SAV Sud-Ouest	0,49
SAV Rhône-Alpes	0,5
SAV Normandie	0,53
SAV IDFE	0,55
SAV Ouest	0,55
SAV Nord-Est	0,58
SAV Bourgogne	2,44
SAV IDFS	2,85
SAV Méditerranée	3,29
SAV Cami	6,33

Résultats des
SAV

Record

Participation aux bénéfices

149 193 bénéficiaires pour un montant moyen de 1264 euros (7,92% de sa rémunération annuelle brute 2003)

Le PPESVR devient le PERCO

La dénomination du Plan d'épargne salariale volontaire pour la retraite (PPESVR) change, il s'appelle désormais le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

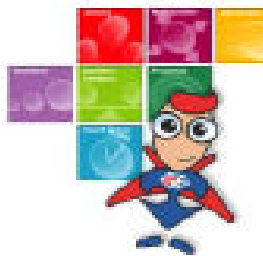
Le salarié peut désormais verser son intéressement, sa participation ou transférer des sommes de son PEG vers le PERCO jusqu'au jour de son départ à la retraite.

L'avenant du 22 janvier 2004 signé par CFDT, FO, CFTC permet le placement sur un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) **avec un abondement de l'entreprise de 30%**. Cela signifie que le salarié a le choix du placement de sa participation entre : le PEG « classique » sans abondement et un blocage sur 5 ans ou le PERCO avec abondement de 30% et un blocage jusqu'au départ en retraite.

La réserve spéciale de participation est déterminée à partir du bénéfice net de chaque société dans le périmètre de l'accord de participation groupe suivant la formule dérogatoire suivante:

Formule légale : RSP Groupe = 1/2 (B - 5C/100) x S/VA x 1,25 (coefficient majorateur) soit **B: Bénéfice net Fiscal Cumulé**: 893 millions □ **C: capitaux propres cumulés**: 1 250 millions □ **S: salaires versés cumulés**: 2 380 millions □ **VA: Valeur ajoutée cumulée**: 6 593 millions □

Pour l'exercice 2003, la réserve spéciale de participation s'élève à 187 millions □ et représente pour chaque salarié: 7,92% de sa rémunération annuelle brute 2003 (8,34% en 2002) soit 1,07 mois en moyenne (1,08 en 23002) pour les hy-pers



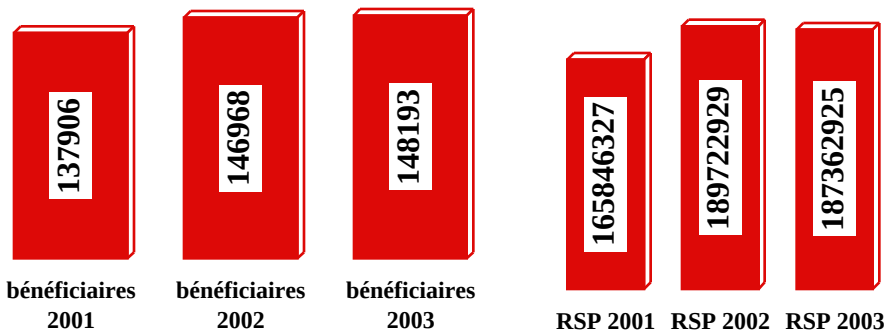
149 193 salariés bénéficieront en 2003 de l'accord de participation de groupe Carrefour signé le 28 juin 2002 par quatre organisations syndicales : C.F.E. / C.G.C., C.F.D.T., C.F.T.C., F.G.T.A. - F.O. Cet accord de participation de groupe CARREFOUR prévoit que la valeur de la réserve spéciale de participation est majorée de 25% par rapport au montant prévu par la loi.

Le montant moyen par salarié qui sera distribué au titre de l'exercice 2003, sera de 1264 euros. Ce montant était de 1291 euros au titre de l'exercice 2002.

Vous avez jusqu'au 17 mars pour faire votre choix. En l'absence de réponse votre participation sera placée sur le PEG dans le fonds choisi par le Conseil de Surveillance: **Carrefour Evolution** (La CFDT souhaitait que se soit **Carrefour Equilibre Solidaire**).

Chaque salarié recevra un relevé avec le montant placé, le nombre de parts créées, la CSG et la CRDS. Dans le cas d'un placement sur le PEG le montant placé deviendra disponible le **1er avril 2009**, sauf cas de déblocage anticipé si la situation du salarié répond à un des cas prévus par la loi. Dans le cas d'un placement sur le Plan d'Epargne pour la Retraite (PERCO) le montant placé deviendra disponible après le départ à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé si la situation du salarié répond à un des cas prévus par la loi.

FCPE	Action %	Obligation %	Durée conseillée	Performance 2003	Performance 5 ans
Carrefour Evolution	40	60	5 ans	11,44	2,43
Carrefour Dynamique	70	30	6/7 ans	11	0,17
Carrefour Multigestion	85	15	8 ans +	14,02	1,5
Carrefour Equilibre Solidaire	50	50	4 ans	9,47	-
Carrefour Prudence	15	85	3 ans	3,46	-
Carrefour Court Terme	90% monétaire		1ans	2,48	-
Carrefour Action	100% Carrefour		5 an +	2,45	-3,96



La CFDT mobilise pour l'emploi

Carrefour 2 à 3000 postes en danger !

Action interprofessionnelle pour l'emploi le 2 avril 2004

Pour peser plus fortement dans le débat sur l'emploi, il faut désormais franchir une nouvelle étape dans la mobilisation.

La Confédération européenne des syndicats, en appelant à une action coordonnée dans toute l'Europe les 2 et 3 avril prochain, nous engage dans des actions décentralisées, fortes et visibles sur l'emploi, intégrant la dimension européenne que la CES entend consolider notamment dans le domaine social.

C'est pourquoi, la CFDT décide l'organisation d'une grande journée d'action interprofessionnelle décentralisée, pour l'emploi, le vendredi 2 avril 2004.



Les élus CFDT Carrefour considèrent comme insuffisantes la politique de l'entreprise sur :

- + La gestion des emplois et de la mobilité
- + L'accompagnement des mesures de restructurations
- + Le développement des compétences
- + La participation des salariés dans les processus de changement
- + L'absence de mesures pour développer l'Egalité professionnelle Hommes/Femmes



Garantir un emploi durable pour chacun est au cœur de la démarche syndicale d'émancipation à laquelle se réfère la CFDT.

L'emploi constitue un élément central de l'intégration sociale et économique et somme toute de la citoyenneté. Il est un élément essentiel du pacte démocratique, de la lutte contre l'exclusion et toutes les formes de discriminations.

Les perspectives de croissance qui se profilent aujourd'hui et le retournement démographique amplifié par les départs en retraite dès cette année, ne suffiront pas à apporter des solutions. Il est donc illusoire de tout attendre de ces deux éléments pour régler le problème du chômage.

Le droit à un emploi durable pour tous est le premier objectif. Le CDI doit rester la norme et le recul de la précarité une nécessité.

La CFDT refuse la remise en cause des 35 heures et en demande, au contraire, la généralisation à toutes les entreprises.

La CFDT appelle les pouvoirs publics locaux et nationaux à faire de la formation un axe majeur de leur politique, et de l'emploi des jeunes, une priorité. De l'école jusqu'à la retraite, elle est un instrument précieux, car la sécurité de l'emploi se conjuguera toujours avec la progression de la qualification. Elle contribuera à la sécurisation des parcours professionnels.

Concernant la négociation sur les restructurations, la CFDT revendique l'obligation de négocier l'emploi, le droit individuel au reclassement.

La CFDT s'engage dans les négociations sur la base de ses propositions et la recherche de convergences intersyndicales. Elle attend du patronat un réel engagement pour des accords source de progrès social.

L'emploi est l'affaire de tous, au premier chef des partenaires sociaux. Le rôle du dialogue social dans l'entreprise, la branche est, en la matière, irremplaçable.

La CFDT veut travailler à la construction d'un véritable pacte pour l'emploi. Il doit être porté par toute la société.



En direct des réunions de CCE

Malette de bienvenue, radio téléphonie, travail, emploi ...

Les CCE des sociétés Carrefour, Continent Continent 2001, SNE se sont déroulés fin janvier, début février.

De nombreuses informations ont été recueillies par nos délégués.

Vous trouverez ci-joint divers points particulièrement les modifications des conditions de travail qui nous inquiètent.

Fonctionnement

Intervention de plusieurs membres CCE sur les délais de distribution des PV de CCE.

Demande de la mise en place d'un règlement intérieur afin de cadrer la procédure.

La direction fera un rappel de procédure dans les magasins car certains directeurs applique des nouvelles procédures avant que cela passe en CCE.

La CFDT demande la renégociation du protocole de mise en place du CCE qui est venue à expiration.

Elle est suivie par tous les membres du CCE qui demande à la direction de renégocier l'ensemble du CCE afin d'avoir une plus large représentativité des organisations syndicales tel que cela avait été demandé il y a deux ans.

Pour les commissions rien ne change aujourd'hui. On les laisse telles qu'elles sont.

La CFDT demande que les négociations démarrent en 2004. La direction propose le mois de septembre.

Mallette de bienvenue

Carrefour vous accueille... enfin !!

L'accueil des nouveaux embauchés est un élément fondamental dans une démarche de recrutement. Il est le premier contact du salarié avec son entreprise. Cela est primordial pour que les nouveaux embauchés est envie de rester à Carrefour ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Une enquête a été faite auprès des magasins avec une évaluation des besoins et Carrefour a réfléchi sur un process complet et non pas sur une brochure d'accueil.

Un exemplaire de la mallette sera envoyé au Directeur de magasin et le service paie recevra un kit. Un 4 pages a été élaboré destiné aux managers avec les enjeux, la présentation de l'entreprise, la formation et le suivi. Deux fiches sont à compléter par le manager pour lui donner les moyens de s'entretenir avec les nouveaux embauchés. (le carnet de bord du manager) pendant la période d'essai, une au début et une à la fin

Le nouvel embauché se fera remettre un livret d'accueil dans lequel on présente l'entreprise et les spécificités du magasin. Une formation sera dispensée pendant la période d'essai (bienvenue chez Carrefour ou l'hygiène et sécurité).

Commentaires C.F.D.T: Ne faudrait-il pas en priorité former les managers sur : "Comment manager une équipe" en mettant l'accent sur le relationnel. Aujourd'hui les managers ne savent pas accueillir les nouveaux embauchés et ce n'est pas la mallette à elle seule qui leur inculquera les bases élémentaires de sociabilité.

Radio téléphonie



347 signataires du nouvel accord

Mise en place depuis 2002 cet accord prévoit une rémunération variable pour les vendeurs de radio téléphonie.

Fin 2003 **387** vendeurs étaient signataires de cet accord.

20 personnes non signataire ont obtenu une prime moyenne de 192,76 euros, 347 personnes signataires ont obtenu une prime moyenne de 301,76 euros. Prime moyenne annuelle 295,66 euros

Rappelons que la grille variable est constituée: d'une **prime plafonnée** sur :- le chiffre d'affaire - le nombre d'ouverture de ligne - le mix de vente **et une prime déplafonnée** sur : la vente de priorités nationales et locales - la vente de services et d'options - la vente complémentaire d'accessoires

Modernisation des méthodes de travail

Un projet rempli de bonnes intentions ?

L'avis de la CFDT

Pour la CFDT, le projet qui nous est présenté aujourd'hui est flou et ressemble plus à une déclaration d'intentions qu'à une démarche rationnelle et efficace. L'ensemble des mesures reste à définir.

Un test a été organisé dans le magasin d'Aulnay, afin d'en juger l'efficacité nous demandons à ce qu'une visite du magasin soit organisée à l'intention des membres du CCE.

En ce qui concerne la mise en place des étiquettes électroniques, dont nous souhaitons connaître le coût de cet investissement pour les hypermarchés France.

La CFDT souhaite que les heures travaillées économisées soient affectées en priorité à compenser les heures manquantes particulièrement pour l'approvisionnement des rayons.

Pour la CFDT la création d'une équipe d'appui commercial doit être l'occasion de reconnaître par le biais de la rémunération et de la formation, la polyvalence et la polyaptitude des salariés concernés.

La CFDT ne se peut se prononcer sur ces projets de restructurations qu'après avoir pris connaissance des conséquences sociales inhérentes à cette démarche

FO s'est prononcé pour.

Pour la direction les salariés des rayons ont de mauvaises habitudes pour transporter les palettes dans les rayons et de mauvaises postures pour mettre les colis en rayons. A 8 H 15 dans les rayons c'est la course pour aller vers les compacteurs.

80 % des heures travaillées dans les magasins concerne la mise en rayons. Le taux d'absentéisme est élevé.



Carrefour France a essayé de trouver des solutions à tous ces soucis avec un investissement financier réduit 13 M.Euros, soit 4% de l'investissement.

Une étude à lieu à Aulnay sous Bois, Champs sur Marne et Bercy jusqu'au 23 février puis développement de 6 ateliers en Ile de France à mi mai.

Deux personnes seront en place par région afin de surveiller le déploiement dans les magasins sur 2004 voir 2005. . Il est prévu d'intégrer le CHSCT.

L'objectif cette année est de redonner de la dynamique à tous les magasins. Les heures libres 20% environ seront réalloué dans les autres rayons ou il y aura des catalogues ou les rayons sont sinistrés.

Pas d'impact sur les salariés et pas de changement d'horaire Pourtant déjà que des salariés embauchent plus tard avec des baisses de salaire (heures de nuit).



Réorganisation du travail

Tablette pour les colis table à 3 niveaux (moins de portage et moins de mouvements et porte containers pour récupérer les cartons cassés) donc réduction de la casse et meilleure rotation



Définir les circuits pour évacuer les déchets. évaluation mutualisée des déchets (1 personne) chaque chose à sa place ; dépose des palettes par réception. Des bennes seront déposées dans les magasins afin d'évacuer les cartons, une personnes sera affecté pour faire circuler ces bennes dans le magasin.

Développer un kit d'outil pour faciliter la mise en rayon Les texons seront déposés dans chaque rayons afin d'éviter que tout le monde évite de monter en même temps au PIC. Casier pour chaque salarié pour ranger son matériel



Planification des activités de la journée. visibilité des tâches de travail (temps pour vider une palette, nombre de palettes vidée par jour) chaque personne aura sa ligne pour voir son volume de travail à faire pour sa journée. Si une personne a du temps il ira donné un coup de main à son collègue. Le manager de permanence gérera les imprévus afin d'affecter les charges de travail sur d'autres salariés.

Méthodes de travail (suite)

Carrefour France va déployer les étiquettes électroniques de gondole

C'est la société suédoise Pricer qui a finalement remporté le contrat d'équipement des magasins Carrefour en étiquettes d'étagères électroniques (ESL)

L'opération coûterait près de 10 millions d'euros au cours de l'année 2004. Pour la première fois une chaîne intégrée décide de les déployer massivement. Certains tests menés dans la filiale Hyparlo semblaient convaincre les dirigeants de la technologie..

Le contrat concerne des magasins Carrefour «dans plusieurs pays européens, et particulièrement en France ».



Merchandising : produits livrés en cartonnettes (facilite la mise en rayon et la visibilité pour le client)

Logistique et fournisseurs : préparation des palettes Les palettes de liquide seront préparées selon le rangement en rayon par famille. Et non par rapport au poids des cartons

Mise en place de étiquetages électroniques : Améliorer l'image des magasins car beaucoup de concurrents ont déjà ce système. Réduire l'attente en caisse et à l'accueil. Elles seront mises en place progressivement dans un premier temps en Ile de France ensuite se sera le tour des autres magasins.



Retraite avant 60 ans

Déjà 54 000 bénéficiaires au bout d'un mois

La CFDT se réjouit que 80 000 demandes de départ à la retraite avant 60 ans soient déjà enregistrées à la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

A ce jour, parmi les 60 000 demandes déjà traitées, 90 % d'entre elles remplissent les critères demandés, soit 54 000 personnes pouvant profiter immédiatement de leur retraite.

La CFDT veillera, mois après mois, à ce que les 200 000 salariés pouvant prétendre à cette mesure de justice sociale puissent en bénéficier.

Elle réitère sa demande au gouvernement de faire bénéficier de la même mesure les 28 000 agents de l'Etat qui ont commencé à travailler très tôt, souvent dans le privé avant de devenir fonctionnaire.

Embauche des marchandisers

69 embauches sur 119 propositions

Carrefour s'était engagé à procéder à la réintégration d'un certain nombre de marchandisers dans ses effectifs.

Dans 38 magasins où 346 marchandisers intervenaient 119 propositions de contrats d'embauche ont été faites 50 ont refusé et 69 ont acceptés d'intégrer Carrefour pour un volume d'heure de 2214 heures.

A partir du 1er avril Carrefour attaque de la 4^{ème} vague.

Les Français remettent le travail à sa place

Les trois quarts des personnes actives estiment que le travail n'est pas une préoccupation majeure dans leur vie. Les cadres et les seniors se montrent plus nuancés.

La question est plutôt cocasse : quelle place accordent les salariés français à leur travail ? Selon le résultat global de cette enquête, 71,4 % des Français estiment que le travail est "assez important mais moins que d'autres choses". 28,6 % considèrent, au contraire, que le travail est "plus important ou aussi important que tout le reste".

Selon la tranche d'âge tout d'abord, il apparaît que le travail prend de plus en plus de place tout au long de la vie. Les 18-25 ans ne sont ainsi que 23 % à estimer que le travail représente dans la vie un sujet prépondérant. Cette part atteint les 31 % pour les 46-60 ans et s'envole à 49 % pour les plus de 60 ans.

Certains secteurs, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle des salariés, font preuve d'un attachement professionnel plus marqué. C'est le cas des métiers de l'information, des arts et spectacles, de l'administration et du **commercial**.

Réorganisation des Services

5 services concernés, des centaines de postes supprimés.

Services concernés

- **PIC**
- **MSI** (pilote informatique)
- **RECEPTION**
- **SECURITE**
- **STANDARD**

La direction dans sa recherche de plus de rentabilité envisage de modifier certains services afin de réduire les coûts.

Des centaines de poste vont être supprimés et si l'emploi n'est pas menacé des salariés vont devoir changer de rayons ou de service.

La CFDT suivi par les autres organisations syndicales dénoncent le fait que des restructurations ont déjà eu lieu ceci sans accompagnement pour les salariés alors que la consultation des CCE n'a pas été faite

Les membres du CCE demandent un complément d'information sur les conséquences pour les salariés (800 personnes environ), l'état actuel de l'organisation de chaque service une demande d'expertise auprès de Carrefour pour chaque magasin .

Refus de tous les membres du CCE d'être consulté sur le sujet et renvoi à un prochain CCE

PIC et **MSI**

Les responsabilités de ces services sont mal définies donc hétérogènes. Des projets d'automatisation impactent les fonctions PIC. Les mesures envisagées sont de redéfinir les rôles et responsabilités des PIC, étudier de manière approfondie la volumétrie du PIC,

Rattachement du PIC au contrôleur de gestion. Suppression du manager au PIC. Certains ont déjà reclassés.

La DSI (direction service informatique va être réorganisé, certaines responsabilités vont être transféré vers la DSI ou le relais régional.

Renforcement des relais informatiques régionaux (création de 4 postes) Non renouvellement du contrat MSI (retour à ses fonctions d'origine)

RECEPTION

Réception administrative : Réduire l'effectif à 1 à 5 E.T.C (Équivalent temps complet) par magasin pour une moyenne actuelle de 2 à 5.

La direction à pour objectif Adaptation des équipes à la volumétrie réelle. Livraison garantie est égal à plus de contrôle en magasin. La livraison garantie se fera toujours le PGC. Contrôle toujours effectué sur l'EPCS. Garantir les livraisons - Développer l'antivolage fait par le fournisseur - Adapter la volumétrie aux évolutions de la fonction réception

Chaque magasin gardera la main sur le choix de supprimer du personnel ou pas.

SECURITE

Avec 7 800 000 heures travaillées ce service est le deuxième poste financier du magasin après les caisses. La direction à pour objectif d'adapter la structure sécurité aux besoins réels des magasins en optimisant les volumes d'heures prestées.

Mesures envisagées : Etudier en détail magasin par magasin les prestations de sécurité Etablir un plan d'action par magasin permettant de réduire les heures prestées Ecrire des recommandations et les diffuser aux magasins Mettre en place une procédure de contrôle des heures effectuées en magasin

Le gros des heures est essentiellement les sociétés extérieures qui selon la direction coûte cher.

STANDARD

Mesures envisagées : Mettre en place un annuaire général pour traiter automatiquement 50% des appels Améliorer et uniformiser le service client (plage horaire d'appel plus large) Mettre en place un numéro unique

La direction à pour objectif: Constitution d'une équipe dédiée à Carrefour Client, Renvoi des appels, Certains magasins ont déjà annoncer à leur standard des changements c'est-à-dire les salariées feront les ouvertures et les fermetures des magasins ce qui ne se fait pas à aujourd'hui puisque c'est la sécurité.

Encadrement

Le manifeste des cadres Un manager des ventes à l'EPCS

Manifeste des cadres

Pour une responsabilité sociale

Le Manifeste est co-signé par plusieurs syndicats et organisations : l'Ugict-CGT, la CFDT-Cadres, les Ingénieurs sans Frontières, la Fondation pour le progrès de l'homme, le centre des jeunes dirigeants et acteurs de l'économie sociale, le Centre des jeunes dirigeants d'entreprise, l'Ecole du management Paris.

Quel est l'objectif du Manifeste ?

Notre objectif est de créer un mouvement d'opinion favorisant une prise de conscience collective de la question. L'idée d'une responsabilité sociale des cadres se développe depuis 2 ou 3 ans. Un mouvement se crée sur l'éthique professionnelle et sur le droit d'opposition à certaines directives ou consignes contraires à cette éthique. Les exigences des professionnels de la santé sont un exemple frappant de cette évolution. La canicule a montré le désespoir des cadres, prêts à la démission faute de pouvoir exercer correctement leur mission.

Les cadres ont-ils la parole en matière de responsabilité sociale ? Quel rôle peuvent-ils jouer ?

- Revendiquer un droit à la parole différenciée et alternative pour les cadres, qui n'arrivent pas à risquer individuellement cette parole,
- Ne pas être amené à devoir assumer des choix contraires, entre la morale et le respect des ordres, entre la sécurité et l'efficacité, entre leur conscience citoyenne, la prospérité de leur entreprise et leur avenir professionnel,
- Obtenir les moyens d'exercer collectivement leur responsabilité professionnelle et sociale,
- Créer un réseau d'acteurs capables de porter concrètement la discussion au sein des lieux de travail, de formation et d'expertise, engager une réflexion éthique sur les enjeux économiques et sociaux, construire leur responsabilité de manière collective et internationale,
- Obtenir que la citoyenneté soit reconnue sur leur lieu de travail par un droit d'intervention et d'initiative, pouvant aller jusqu'au droit de refus ou d'opposition, sans représailles ni sanctions.

Il existe un divorce entre les aspirations à exercer une éthique professionnelle et la réalité des stratégies, fondées sur la rentabilité et le profit. Notre objectif est d'obtenir des droits sociaux individuels, notamment un droit d'opposition, avec des garanties, car sinon les cadres sont contraints à la censure. Ce manifeste exprime une aspiration à exercer la citoyenneté dans l'entreprise. Le cadre est également un citoyen et un consommateur. Il est professionnellement engagé et socialement responsable.

Un manager des ventes à l'EPCS

La direction a décidé la mise en place de 2 managers métier à l'EPCS. Le manager métier déjà en poste sera doublé d'un manager métier de vente. Ils travailleront en tandem.

Ce nouveau manager métier en charge des ventes va gérer tous les vendeurs de l'EPCS. Il va gérer les outils de vente la rémunération des vendeurs, la relation client, les prévisions analyses, le prix vente. Il se mettra en accord avec le manager pour les commandes la définition des objectifs et le respect des procédures.

En février 25 magasins (un magasin par région) dont 1 petit magasin Condé sur Escaut vont mettre en place ce manager. Le déploiement se fera à partir du 1er Avril 2004.

La CFDT émet un avis défavorable sur ce projet.

Un manager des ventes est-il nécessaire, pour quoi faire ? Est-ce fiable de séparer la gestion, du management ?

La mise en place d'un "manager vente" à Carrefour n'est pas une nouveauté puisque un poste similaire a été créé il y a 5 ans sous le nom de " chef des ventes ".

La CFDT s'inquiète de voir Carrefour mettre à nouveau en place un concept qui avait manifestement échoué à cette époque, puisque ces chefs des ventes ont disparu des magasins.

L'arrivée de ce manager va créer un effet de transversalité, un concept qui lui non plus n'a pas fait recette

Les vendeurs auront affaire à deux managers dont les domaines de compétences risquent de se chevaucher. Les tensions engendrées risquent de créer une dégradation des conditions de travail des employés.

Dans un contexte où l'entreprise cherche à faire des économies (notamment en frais de personnel), la direction créer un nouveau poste de manager dont l'utilité reste à démontrer.

FO est favorable à ce projet. Les vendeurs dans les magasins seraient favorables à ce projet.

Abstention de la CFTC et du CAT. La CFTC trouve que les dossiers joints à l'ordre de jour ne sont pas suffisants. Le fait de consulter le CCE est trop tardif, la direction aurait dû réunir tous les partenaires avant.

Pour Contient 2001 dans la plupart des magasins se déploiement ne sera pas effectué par manque de CA

Dernière minute

Carrefour : brusque envolée du titre ! 18/02/2004 - 17 h 05

L'action **Carrefour** s'est brusquement appréciée dans de gros volumes de transaction. A une demi-heure de la clôture, le titre gagne 4,6% à 43 Euros alors qu'il oscillait péniblement autour des 41 Euros depuis le début de la séance.

De nouvelles rumeurs sur une offre hostile du numéro 1 mondial de la distribution **Wal-Mart** ont semble-t-il circulé dans les salles de marché. Le groupe américain publie demain ses résultats du dernier trimestre tandis que son dauphin Carrefour publiera les siens le 4 mars.



Le monde à l'envers.

A l'appel de la CGT les salariés se sont mis en grève pour protester contre le licenciement du directeur et de 2 cadres.

Le directeur était unanimement apprécié pour ses qualités humaines.

La CFDT bien que non présente était en accord avec cette action.

Prospectus de Carrefour victimes de la pub TV

Leur nombre va baisser, conséquence directe de l'accès du distributeur à la pub TV en France, avec la fin des "secteurs interdits" (de publicité sur le petit écran). Selon des sources proches du dossier, leur nombre pourrait baisser de 25 à 30%.

Faut-il voir dans ce "rééquilibrage" une conséquence d'une autre législation en cours d'élaboration en France qui vise à taxer les imprimés distribués en boîtes aux lettres et qui ne sont pas adressés ?

"Mensuel du Mieux Consommer"



Alors que le budget pub de Carrefour s'est envolé pour BETC, "**Le journal de Carrefour**" reste chez Publicis via Verbe.

A partir du numéro de février, le support fait peau neuve et recommence au N°1, gardant son titre mais adoptant une nouvelle baseline : "Le Mensuel du Mieux Consommer". Il devrait voir son tirage augmenter au cours des mois à venir pour atteindre le million d'exemplaires (entre 500 et 600 000 actuellement).

Dans un premier temps, il sera encore envoyé aux abonnés volontaires (mode de diffusion qui pourrait disparaître), il sera également mis en place en magasins et éventuellement articulé au programme de fidélisation lancé en avril prochain. Les rubriques suivent désormais le cycle de vie d'un produit . Le support est ouvert à la pub hors-Carrefour

Retrouvez le journal sur www.carrefour.fr dans la rubrique ABConso, le magazine du Mieux Consommer.

Carrefour répand la MC Attitude à l'interne

Lancé en communication externe le 14 janvier, le programme Mieux Consommer (MC) de Carrefour comporte un large volet de communication interne et de motivation. Premier pas : la mise en place des Comités de pilotage dans chaque magasin (10 à 15 personnes en moyenne, sur la base du volontariat). Ces comités sont chargés de diffuser et de faire remonter toute l'information concernant le MC. Ils gèreront également le Défi MC, un challenge interne visant à faire initier des actions locales en faveur du mieux consommer, dans la ligne définie par quatre thèmes (formant également des étapes de déploiement du programme à chaque saison).

Les meilleures idées, après sélection régionale puis nationale, se verront récompensées d'un Trophée du MC lors d'une cérémonie en Janvier 2005 et éventuellement généralisées à l'ensemble des magasins