



Dans quelques jours les premiers employés prendront la route pour des congés bien mérités. Certains faute de moyen financier resteront chez eux.

Tous seront loin des rumeurs qui agitent le microcosme économique.

Les syndicalistes eux resteront "l'arme au pied" car chacun le sait c'est pendant les congés que se prennent les grandes décisions.

En plein mois d'août 1999 n'apprenions nous pas la fusion Carrefour avec Promodès.

Alors restons vigilants !



Sommaire

Carrefour en France
Echec chez Continent 2001
Bancassurance fin
Suppressions de postes
La presse en parle
La loi et vous

Les filiales parlent !



59 filiales de Carrefour en France occupent 125 543 salariés.

La plus petite occupe 9 salariés, la plus grosse 44 000.

La CFTD est implanté dans 30 sociétés qui emploient 87% des salariés

Bancassurance c'est fini !



Finances et Assurances Carrefour (FAC) c'est fini, ainsi en a décidé le Comex. Il aura fallu 3 ans à Carrefour pour tirer les leçons de cet échec commercial.

Ouf ! socialement il n'y aura pas trop de casse. Chacun retrouve son poste d'origine.

Projet Simplification Administrative



La direction estime les suppressions de postes à 250 à la comptabilité et 95 au Pict

Carrefour en France

Rencontre des délégués nationaux CFDT Carrefour



Les responsables nationaux CFDT représentant 59 sociétés du groupe Carrefour en France se sont réunis le 9 juin 2004 pour faire le point sur les accords négociés au niveau du groupe.

Le seul accord groupe en cours de négociation est le Plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO). Des réunions sont programmées jusqu'à la fin de l'année.

Bien que tous les autres accords se fassent au niveau des filiales, la CFDT entend profiter de la nouvelle loi sur le dialogue social qui autorise les accords de groupe pour tenter d'unifier certains points sociaux. Tout en étant conscient que les populations et les demandes sont différentes en fonction des métiers elle souhaite négocier la "carte salariée", l'embauche des handicapés, le 1% logement, la prévoyance et autres points.

Les délégués ont fait le point sur les avancées sociales

dans les différentes sociétés. Force est de reconnaître que la situation sociale est aussi disparate que les rémunérations. Ici on signe et là on se met en grève.

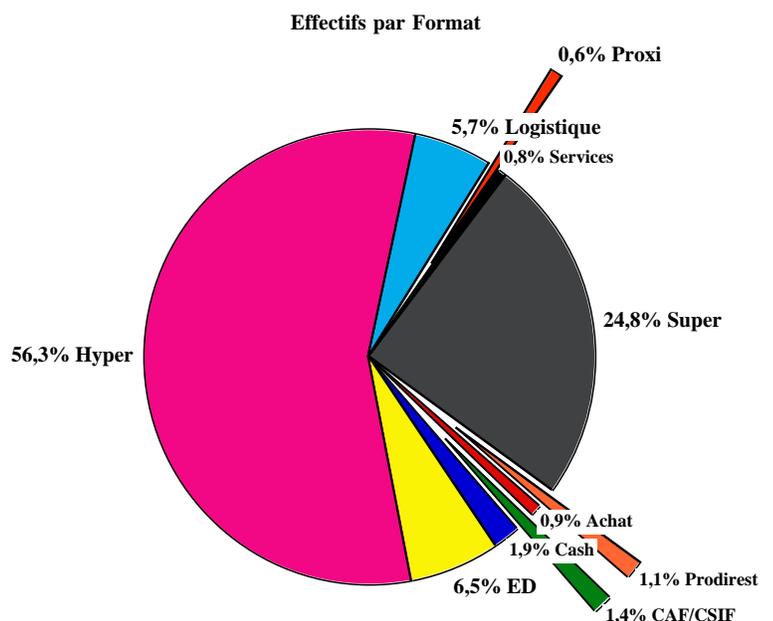
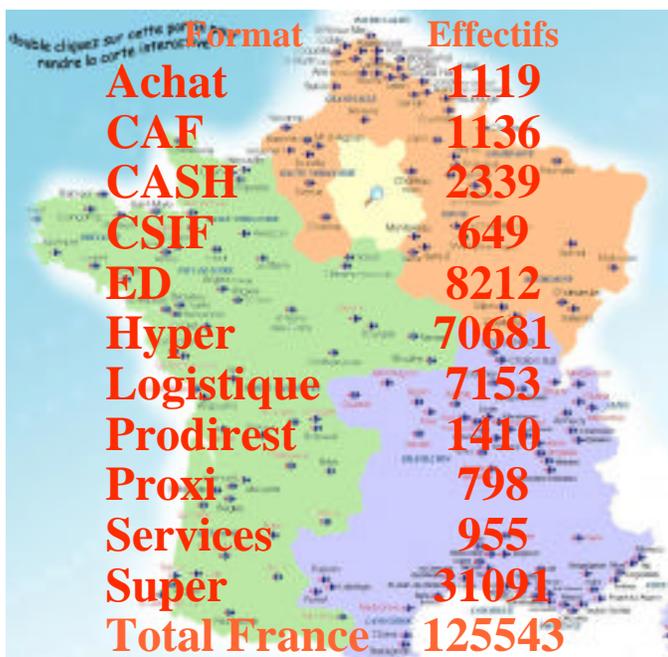
Néanmoins la situation économique de l'entreprise inquiète tous les acteurs. On se demande quelle est la ligne directrice de la direction tant les ordres et les contre-ordres se croisent.

La CFDT se porte bien dans le groupe Carrefour.

Présente dans 30 sociétés (51%) soit 110 952 salariés (87%) elle accroît année après année son audience aux élections et en nombre de sections.

Ceci lui vaut l'animosité de certains délégués de syndicats en perte de vitesse ne représentant qu'eux même. Ces syndicats n'ont plus que l'insulte à la bouche faute de tenir auprès de leurs mandants les promesses inconsidérées qu'ils leur font.

Les militants CFDT ont bien l'intention de continuer de promouvoir le dialogue social qui donne des résultats quitte, quand il le faut, à faire clairement entendre leurs voix par la grève.



Bilan social 2003

Carrefour en France

En direct des filiales



ED

Une première CFDT !

La signature de la CFDT dans cette filiale Carrefour est un événement puisque depuis de nombreuses années la CFDT refuse de signer les accords.

Chez les Hard discounters le discount ne concerne pas que les prix mais aussi le social et ED n'échappe pas à la règle. La répression syndicale est le lot de tous ceux qui veulent défendre leurs droits.

Si la CFDT est majoritaire dans le sud et dans une région parisienne elle a beaucoup de mal à conserver ces militants d'autant que le turn-over chez ED bat tous les records. 31% des salariés ont moins d'un an d'ancienneté.

Actuellement il n'y a plus de CE la CFDT n'acceptant pas que depuis 1 an la direction fasse semblant de négocier le droit syndical laissant ainsi des pratiques douteuses s'installer. Les comptes des CE viennent d'être expertisés à la demande de la CFDT.

ED serait-il en voie de réhabilitation sociale, c'est ce qu'espère la CFDT et sa signature va dans ce sens.



Promocash

NAO 2004 signée !

Suite à l'accord signé par la CFDT (majoritaire) et CFTC

Augmentation salaires: 1.1 % au 1er janvier et 0.6 % au 1er juin

Prime vacances: 197 ♂ + 2 % et tickets restaurants: 4 ♂ +15 %

Evénements exceptionnels: Les jours pour évènements exceptionnels ramenés de 6 à 8 mois d'ancienneté.

Prime remplacement DCC: 76.22 ♂ par semaine de remplacement

Mutation: 2 jours de congés

Arrêt de travail: possibilité de récupérer les 2 premiers arrêts de travail ne dépassant pas 3 jours d'arrêt



Champion

Prime de vacances

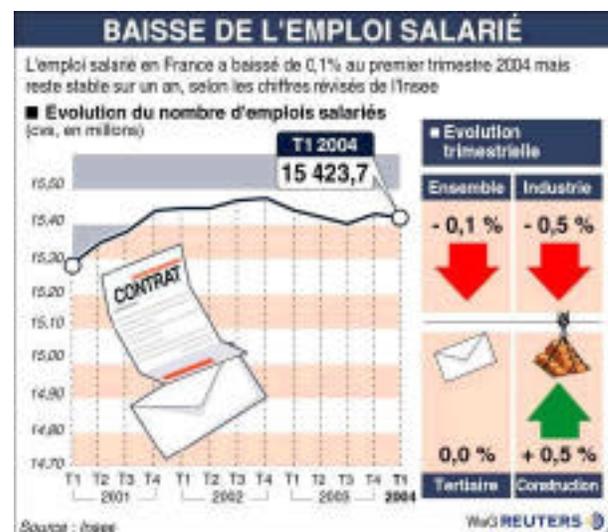
Suite à l'accord signé par la CFDT, FO et CFTC dès juin 2004 chaque salarié de Champion bénéficiera d'une prime de vacances. Celle-ci sera augmentée chaque année afin d'obtenir 1/2 mois de salaire d'ici juin 2006 pour les salariés comptant 10 ans d'anciennetés et en 2007 pour les salariés comptant 3 ans d'anciennetés.

Le montant minimum qui sera perçu par un salarié à plein temps sera de 100 euros. La prime est calculée au prorata du temps de travail

La prime de vacances est soumise au temps de présence dans l'établissement. Toutes absences sera déductible de cette prime sauf pour les absences liées à la maternité, congés payés, congés familiaux, accident du travail, formation, maladie pro. etc...

Pour les agents de maîtrise et cadres, le montant de la prime sera le suivant, 100 euros en 2004, 180 euros en 2005 et 250 euros en 2006

La CFDT n'a pas signé les NAO 2004. Faute de signataire la direction accorde unilatéralement 1,3% d'augmentation au 1 avril 2004.



En direct des filiales

Carrefour 

SYSTEMES D'INFORMATION

CSIF

Grève pour un dialogue social de qualité

CSIF est composé à 99% d'agents de maîtrise et de cadre. CFDT (majoritaire) et FO sont présents.

Le 10 juin les sections CFDT et FO de CSIF appelaient les salariés à un arrêt de travail pour faire comprendre à la Direction que certaines limites étaient dépassées.

Organisation floue, pour ne pas parler de désorganisation, déresponsabilisations des cadres, surcroît de travail ou sous emploi, réduction de la prime variable 2003 (et la 2004 sera pire ...), augmentations ne couvrant pas le coût de la vie, sentiment de mécontentement et de frustration général

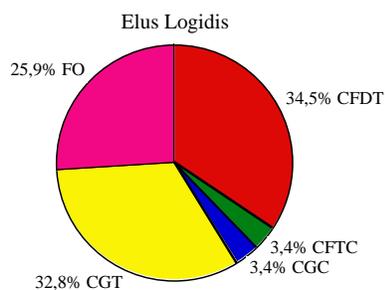
La situation est assez préoccupante pour que le Comité d'entreprise décide de faire appel à un cabinet d'expertise dans le cadre de la procédure de droit d'alerte conformément à l'article L.432-5 du CT.

30% de salariés (soit 181 personnes) ont répondu à l'appel des syndicats. Ils ont ainsi voulu montrer leur inquiétude et leur préoccupation et leur rejet d'une politique (salariale, sociale,...) qu'ils ne supportent plus.

Espérons que grâce à cette mobilisation, le message est passé !!!!

La CFDT n'a pas signé les NAO 2004. Faute de signataire la direction accorde unilatéralement 1,5% d'augmentation au 1 janvier 2004.

Logidis



La CFDT prend le CCE

Lors des dernières élections la CFDT devenait la première organisation syndicale des 33 entrepôts avec 40 élus (CGT 38, FO 30, CFTC 4, CGC 4)

Conséquences la CFDT (avec le soutien de FO et CFTC) a été élu au poste de secrétaire prenant ainsi la place de la CGT. Bonne réponse aux tracts diffamatoires

res que ne cessent de diffuser des responsables CGT à l'encontre de la CFDT.

Un accord permettant l'harmonisation des salaires a été signé par la CFDT, FO et CFTC. La direction a consacré 2 m. d'euros

Pour les NAO 2004 la CFDT a refusé de signer vu le peu d'avancée. Faute de signataire la direction accorde unilatéralement 1,6% d'augmentation au 1er janvier 2004.



CVL

Un mouvement qui porte ces fruits.

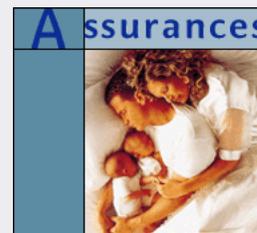
Dans cet entrepôt Carrefour de 371 salariés situé à Crepy En Valois la CFDT a refusé de signer l'accord 2004. **La direction a, unilatéralement, appliqué 1,7% d'augmentation de salaire au 1er Janvier.**

Mécontent les salariés, à l'appel de la CFDT, se sont mis en grève.

Mouvement qui a porté ces fruits. Les caristes ont vu leur prime mensuelle augmentée de 40 euros sans modification de leur quota soit une augmentation brut de 440 euros annuel Les salariés de jour ont eu 1,25 euros de plus par jour sur la prime panier soit 27,5 euros par mois en plus. donc !

Les caristes de jour soit 90% des caristes bénéficient en plus de l'augmentation générale de 67,5 euros d'augmentation brut (sauf la prime de panier qui n'a que le RDS ET CSG).

Quelques absents



En direct des filiales



Interdis

La CFDT s'implante dans cette filiale

70% du personnel est agent de maîtrise ou cadre. Les salariés sont répartis dans 26 sites dont 50% au siège à Levallois. FO, CFTC et CGC sont présents.

La CFDT, FO et CFTC ont signé l'accord NAO 2004. La masse salariale est augmentée de 1,7% avec un minimum de 0,5%.



Carrefour Monaco

Monaco loin des avantages de Carrefour Hyper France.

Les princesses de Monaco attirent tous les regards, accrochées au firmament de l'imaginaire populaire. Amour, luxe, beauté à Monaco ?

Pas uniquement. Pour ceux qui travaillent dans la principauté et n'ont pas la chance d'être Monégasque avec un emploi réservé le rocher est bien nu.

Bien que Carrefour Monaco ne résiste pas à la déprime générale avec un chiffre d'affaire en baisse de près de 5% chaque directeur français rêve d'y faire carrière.

Après avoir signé massivement une pétition en mai 2003 pour obtenir le droit à la participation aux bénéfices, après avoir en janvier arrêté le travail pour protester contre des licenciements aujourd'hui les salariés de Carrefour sont désabusés. Ils n'ont toujours pas la participation et malgré de nombreuses promesses ils sont toujours en attente de la mise en place d'un accord de prévoyance.

Jean-Pierre Herviou, le directeur arrivé vers la mi février à tout pouvoir de négocier. En avril il a proposé aux délégués du personnel.

- **suppression** d'un accord d'entreprise sur les conditions d'attribution de la prime de fin d'année, actuellement non liée à l'absentéisme,

- **restriction** des tickets restaurant (actuellement 1 par jour) avec une augmentation de la valeur faciale de 0,15 euros

- **changement** de la prime liée aux développements du C.A. (équivalent à l'intéressement en France) avec 3 critères Prévision sur C.A., Taux de démarque,

Taux d'absentéisme sur le magasin.

- **rien** sur la participation

- Quelques avancées sur les congés exceptionnels pour événements familiaux,

- Application du volet APGIS prévoyance incapacité-invalidité-décès **si tout le reste est accepté** (en France ce point a fait l'objet d'un accord séparé).

A prendre où à laisser ! Un chantage que les délégués du personnel (se sont eux qui négocient dans ce beau pays) ont refusé.



Chantage sur un Accord de prévoyance

"En effet nous avons eu quelques décès dans l'entreprise et cela se discute toujours dans la douleur, personnellement je trouve cette attitude lamentable.

Est-il normal après 4 ans de réflexion et de travail de la DRS sur le plan juridique, ainsi que du côté de l'APGIS sachant que ce volet est maintenant applicable de prendre le risque de ne pas nous le donner ? ou alors il n'y a eu aucun travail effectué ce ne sont que les paroles de la direction ?" dixit le délégué syndical monégasque

L'entreprise se sert-elle d'une fausse image de la situation des salariés pour refuser le partage des juteux fruits Monégasque ?

Un petit détail le directeur (et certains cadres) bénéficie de tous les droits des accords d'entreprise Carrefour. S'il arrive un malheur (ce que nous ne leur souhaitons pas) la prévoyance Carrefour est là. Pas très moral tout ça !!!

La CFDT est intervenue au niveau national pour demander qu'on ne mélange pas tout. Un accord de prévoyance ne peut servir de chantage sur les rémunérations.



Travail des enfants

Le rapport 2004 de l'OIT, publié à la veille de la Journée mondiale contre le travail des enfants, fait état de 246 millions d'enfants au travail, dont 73 millions sont âgés de moins de 10 ans. 127 millions vivent dans la région Asie-Pacifique.

Echec chez Continent 2001

Aucun signataire pour l'accord insuffisant de 2004.

Faute de signataire la direction accorde unilatéralement aux salariés de Continent 2001 pour l'année 2004

Augmentation de salaire

1% au 1er avril 2004

1% au 1er septembre

0,5% au 1er octobre

La remise sur achat sera portée de 3% à 5%

et c'est tout ...

Non seulement l'écart conventionnel entre les salariés Continent 2001 et ceux de Carrefour ne se comble pas mais il s'accroît socialement en 2004.



La CFDT n'accepte pas cet échec.

Elle va multiplier les contacts pour que Carrefour reconnaisse les salariés de Continent 2001 comme des salariés à part entière.



Lors de la négociation du 18 mai la direction avait donné rendez-vous aux organisations syndicales le 2 juin pour la signature.

A la suite de la négociation la CFDT a adressé à ces sections le point complet des propositions et a lancé une consultation des salariés.

Le 25 mai les sections syndicales CFDT se sont réunies pour faire le point sur cette consultation.

Les sections de Beaucaire, Uzès, Laon, Lorient, Château Thierry, Draguignan ont fait un sondage auprès des salariés. Les sections de Fécamp et de Berck auprès des adhérents

Le résultat des votes est le suivant :

Pour la signature: Beaucaire, Uzès, Fécamp.

Contre la signature: Château Thierry, Laon, Lorient, Draguignan, Berck,

La CFDT ne signera pas l'accord 2004 en son état. Elle demande à la direction la réouverture des négociations.

Une déclaration est lue lors du CCE Continent 2001 le 25 juin : *La direction propose un accord avec des avancés sur de nombreux points mais la CFDT ne peut signer cet accord dans l'état. Nous demandons la réouverture des négociations avec un engagement fort de la DRS en particulier sur la prime de vacances.*

FO et CFTC font de même.

La direction fait une seule nouvelle proposition

La prime passerait de 66% en 2004 à 80% en 2005 soit 40% d'un mois de salaire (au lieu de 50% chez Carrefour et Continent).

Les sections de nouveau consultés se sont sentis blessés par la faiblesse de cette augmentation qui à leurs yeux est plus de l'aumône qu'une réelle reconnaissance du travail.

Le 2 juin toutes les organisations syndicales présentes chez Continent 2001: CFDT, FO, CFTC, CGT ont refusé de signer l'accord proposé par la direction Carrefour.

Pour la CFDT la prime de vacances doit être attribuée en son entier dès 2005.

La direction a refusé cette demande.
Un constat de désaccord a été élaboré.

Bancass se casse !!

Carrefour abandonne le projet bancassurance

L'Avis de la CFDT

On s'en sort sans trop de dégâts !

Dés la mise en place du projet bancassurance en juin 2001 la CFDT s'était inquiétée de la viabilité du projet. "Si on ne peut que se féliciter que Carrefour veuille reconnaître et amplifier la professionnalisation du personnel des services financiers on ne peut que s'inquiéter sur la méthode choisie". (Hyper n°81/01)

Nous étions très inquiet sur l'avenir des milliers de salariés concernés par ce projet et qui n'avaient pas été embauchés pour faire ce métier. Nous exigeons des garanties conventionnelles et de formation.

Nos inquiétudes étaient justifiées comme on peut le constater à la lecture des points négatifs cités par la direction. Ceux-ci l'ont emporté sur les points positifs; l'adhésion des conseillers au projet et la prime variable n'ont pas suffi.

La CFDT se félicite d'avoir tout au long de cette expérience conseillée la prudence à la direction. Aujourd'hui la direction peut mettre fin à ce projet sans conséquence sociale hormis ceux qui avaient refusé de se joindre au FAC et se sont retrouvés en rayon. Leur situation doit être revue.

L'attribution d'une prime compensatoire de 6 mois n'est que méritée vu l'engagement du personnel.

Ces salariés ont bénéficié d'une formation performante, l'entreprise doit en tenir compte en permettant à ceux qui le désirent d'accéder à une qualification plus importante ou de s'orienter vers un métier plus spécialisé.

Reste à gérer l'avenir. Pour la CFDT la direction doit tirer les leçons de cet échec et revoir sa stratégie commerciale, nos produits sont-ils ceux qu'attendent les clients des hypermarchés ?

"Replacer les Services Marchands au cœur de l'activité de l'hypermarché".

Au mois de décembre la CFDT vous avez annoncé que Carrefour marquait une pause sur le déploiement des stand **Finances et Assurances Carrefour (FAC)** conséquence des résultats commerciaux qui n'étaient pas à la hauteur des ambitions.

La décision définitive aura mis 6 mois pour être prise mais la sanction est tombée.

Le Comex hypermarché a décidé la mise en place d'une nouvelle organisation des Services Marchands Carrefour. Un des points de cette nouvelle organisation des Services Marchands concerne les 21 stands F.A.C actuellement en service.

Au 1er juillet 2004 le concept Bancassurances est arrêté définitivement. Plus aucun magasin n'est déployé, les 21 stands F.A.C. retournent à leur configuration d'origine

L'activité Assurances retrouve son autonomie et les Services Financiers des magasins dépendent à nouveau du magasin. La polyvalence dans les stands F.A.C est arrêté. Les conseillers assurances vendent de l'assurance, les conseillers financiers vendent des produits financiers.

Conséquences

Pour les conseillers financiers ou conseillers d'assurance dans les 21 stands: La seule modification conventionnelle est l'arrêt de la rémunération variable (il n'y a plus de polyvalence sur les produits) car les contrats de travail n'ont jamais été modifiés.

Pour les managers (Niveau 7): Les managers sont responsables de l'activité dont ils sont issus (soit service financier soit stand Carma) Arrêt de la rémunération variable Proposition de retour sur situation antérieure, soit contrat hypermarché soit contrat Carma.

Au siège F.A.C: Proposition de poste soit S2P, soit Carma, soit Hypermarché.

Arrêt de la prime variable.

Elle devait être attribuée jusqu'au 31 décembre 2004 date à laquelle elle prenait fin. La direction compensera l'arrêt de cette rémunération variable au 1er juillet 2004, par le versement d'une prime exceptionnelle, à chaque salarié bénéficiant à ce jour de la prime variable individualisée, correspondant aux performances de chacun.

Carrefour abandonne le projet bancassurance

Les stands aujourd'hui

21 FAC

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

203 salariés

190 collaborateurs, en magasin
o 128 conseillers financiers
o 29 conseillers Carma
o 16 M.M.responsables de stands
o 3 Responsables stand niveau 4
en siège .

o 11 cadres siège. o 2 employés.

2 conventions collectives sont applicables:

Convention collective de Carrefour Hypermarché France et de Carma.

3 contrats de travail différents s'appliquent:

Contrat de travail "Hypermarché", "Carma", "Finances et Assurances Carrefour"

Avenant au contrat de travail

Signature d'une annexe au contrat de travail par chaque salarié travaillant physiquement sur un stand F.A.C. permettant la mise en place d'une rémunération variable rétribuant la polyvalence des salariés (conseiller vendent aussi bien des produits d'assurances que des produits financiers).

Le terme de l'annexe au contrat de travail est fixé au plus tard le 31 décembre 2004.

Conditions de la prime compensatoire:

Elle sera calculée en tenant compte de la moyenne mensuelle de la rémunération variable perçue par chaque salarié. Ce montant sera multiplié par 6 mois (juillet à décembre). A la demande de la CFDT la direction s'est engagée à prendre en compte les arrêts de travail dans ce calcul.

Pour obtenir cette prime il faut bénéficier de la rémunération variable au 1er juin 2004, avoir signé l'avenant au contrat de travail (1/01/ au 31/12/04), être présent dans les stands F.A.C. au 1er juin 2004

La prime est remise lors de la signature de l'avenant qui met fin à la polyvalence des stands.

Gestion de "l'après-F.A.C".

Dès la signature des avenants de sortie, les collaborateurs retrouvent leur fonction d'origine. La date butoir de signature des avenants de sortie est fixée le 3 juillet 2004.

Lors des entretiens individuels des conseillers financiers, il sera proposé aux collaborateurs éventuellement intéressés de rejoindre Carma. (après validation du dossier par Carma et entretien de recrutement.)

Dans les stands, l'activité "Assurances" peut être maintenue.

Le personnel Carma est géré par Carma. Si dans certains stands l'activité est arrêtée, les salariés seront replacés dans des agences géographiquement très proches.

La gestion de l'arrêt d'un stand F.A.C. est assurée par proximité d'un autre stand ou V.A.D.

Pour plus amples informations n'hésitez pas à contacter vos élus CFDT mais aussi à les tenir informés de toutes nouveautés ou dysfonctionnement.

La CFDT entend défendre l'intérêt des salariés concernés par l'abandon de bancassurance.

Constat

Quitte à se faire traiter de "fayot" la CFDT ne peut que féliciter **Pascale Villiers**, qui dès 2002 a pris la direction du bancassurance, pour son écoute sociale et sa capacité d'analyser les conséquences économiques et sociales de ce projet. Elle n'a jamais hésité à prendre sur son temps quand les équipes CFDT l'ont sollicité.

Les réponses sociales qu'elle a présenté sont correctes et nous veilleront quelles le demeurent sur le terrain

Dans la situation actuelle, où les hypermarchés subissent les erreurs de gestion du passé, certains responsables auraient intérêt d'en prendre de la graine et de mieux regarder les conséquences sociales et économiques de leur projet (voir Mercure, Pict, compta et autres).

Carrefour abandonne le projet bancassurance

Les points négatifs du test bancassurance.

La polyvalence est particulièrement difficile à réaliser par les équipes. Les équipes vendent surtout les produits qui leur sont "familiers". Les assureurs vendent de l'assurance, les conseillers financiers vendent des produits financiers. Dans la majorité des stands les produits vendus sont les produits " basiques " (Carte Pass-P.P.)

Contre-performances durables à la vente, notamment chez de nombreux conseillers financiers. Des aptitudes particulières à la vente sont indispensables . A noter:les meilleurs résultats de vente sont effectués par les conseillers d 'assurances et/ou des salariés issus de milieux financiers.

Une productivité inférieure aux prévisions

L'inquiétude des équipes magasin quant au devenir de F.A.C. Manque de lisibilité sur les futurs statuts sociaux .Peur d 'être filialisé. Manque de lien avec le magasin, ressenti notamment pour les conseillers financiers .

La création d'une filiale sous forme de banque ou société financière entraînait des conséquences Sociales importantes: adoption d'une nouvelle convention collective des banques.

Financières : Paiement d'une taxe de 10% sur les salaires. Nécessité d'investissements financiers trop importants pour le groupe dans le cadre du déploiement, pour les actifs, pour la formation

Les points positifs du test.

Adhésion des conseillers au projet.
Plan de formation conséquent
Connaissance et ouverture vers d 'autres produits. Pas de changement statutaire depuis le début du test.

La rémunération variable est appréciée par les conseillers mais ne constitue pas l 'élément principal de venue dans F.A.C.

Découverte et intérêt pour d'autres produits.

Elargissement de l 'offre à nos clients.

Nota: ces points sont ceux listés par la direction.

Projet Simplification Administrative (PICT / Comptabilité)

Un projet, dénommé simplification administrative, devrait avoir pour conséquence la suppression d'un certain nombre de postes dans les services PICT et comptabilité.

Carrefour estime ces suppressions à plus de 360 postes à la compta et ~ 130 postes au Pict

Les comités centraux d'entreprise vont être consultés et un projet de méthode (du style Bach) va être proposé. Nous reviendrons sur ces points.

La CFDT est très inquiète sur l'avenir des 500 salariés concernés. Elle va mettre tout en œuvre pour que ce dossier soit traité socialement. L'exemple bancassurance montre, si c'est nécessaire, que les projets chez Carrefour ne sont pas toujours fiables.

La mise en œuvre du projet de Simplification Administrative conduirait à supprimer certaines tâches effectuées actuellement dans le magasin et à mutualiser, sous la responsabilité d'un seul Manager, les services administratifs du magasin: Le P.I.C.T. et la réception administrative La comptabilité (hors fonction paie)

Depuis 1989, le poste de Pilote Informatique a été mis en place pour accompagner la généralisation du système d'information en magasin. En 1998, une équipe appelée, le PICT, lui a été

attribuée pour centraliser la saisie des commandes et la maintenance des fichiers tarifs, ristournes ... Puis, une équipe de Relais Organisation et Systèmes a été mise en place pour accompagner les magasins. Les tâches informatiques ont été fortement simplifiées

PICT

La réorganisation, l'harmonisation des tâches et la mise en œuvre des projets informatiques 2004 feront passer d 'une structure moyenne de 4 ETC à 3 ETC à adapter en fonction des spécificités de chaque magasin .

Mise en place du Pilote Systèmes d'informations Région (PSIR) en remplacement des ROS (Responsable Organisation et Système) :

Comptabilité

Suite à la mise en place du projet BACH qui a permis de simplifier et d'optimiser les tâches administratives grâce à la centralisation et l'automatisation de la comptabilisation des achats logistiques, il est envisagé : Projet d'automatisation du rapprochement des factures d'achats directs de marchandises. Révision du cycle de tâches concernant les flux encaissements.

La presse en parle

Chaque jour un article qui concerne Carrefour paraît dans la presse

Wal-Mart aux portes



Wal-Mart construit des plates formes de logistique en France.

Une première

serait construite à Arras, une seconde à Pagny dans l'est et une troisième à Marseille. La société GAZELEY, filiale de promotion immobilière du Groupe américain Wal-Mart a pris une option à FOS-DISTRIPORT Centre Logistique Euro-Méditerranéen pour un lot de 25 ha dans le but d'y développer un parc logistique de 125 000 m² d'entrepôts locatifs, site sud de son réseau européen de plates-formes.

Reste à savoir quel groupe de distribution Wal-Mart se mettra sous la dent. Les paris sont ouverts !

Merci Nicolas !

(Challenges)



Les hypers écraseront les prix sans détériorer leurs comptes.

C'est l'un des cadeaux que

leur fait le ministre de l'Economie, ardent défenseur de la conso... et des champions nationaux.

Selon Bercy, la hausse des prix est due à la dérive des marges arrière, ces frais payés par les industriels pour mettre en avant leurs produits dans les hypers. Pourtant, la rentabilité de l'industrie est plus élevée que celle des distributeurs. Elle supportera donc l'effort de baisse des prix.

Les marges des industriels: Coca-

Cola Company: 29,9 % Colgate Palmolive: 21,7 %, Procter & Gamble: 16,6 %, L'Oréal: 12,4 %, Groupe Danone: 11,7 %

Les marges des distributeurs:

Carrefour : 4,4 % • Casino : 4,2 % • Auchan : 4,0 %

Fournisseurs prêt !

(Challenges)



Dans un document interne à Carrefour sur son

« programme relationnel »,

qui vise à relancer les ventes des hypers en France, le directeur du projet, Guillaume Bonneault, annonce ses objectifs. D'abord, « remonter le taux de nourriture », à savoir la part de l'alimentaire dans les ventes. Ensuite, développer la distribution de cartes de fidélité avec des remises pour atteindre « 70 % du chiffre d'affaires encarté ». Le dispositif, est-il précisé, est financé à « 100 % par l'industriel ». Comprendre les fournisseurs

Moins d'emprunt



Moins de 50% des ménages (49,7 %) détenaient un crédit fin 2003, l'un des plus bas

niveaux depuis 15 ans

Selon une enquête de l'Observatoire de l'endettement des ménages et de la SOFRES, il s'agit de l'un des plus bas niveaux d'endettement depuis 15 ans (52,9 % en 2002). Pour

2004, cependant, un redémarrage se dessine.

49,7% des ménages ont au moins un crédit 23,4% des ménages ont recours au découvert bancaire

L'ensemble des crédits représentent un encours de 495,6 milliards d'euros, dont 386 milliards de crédits immobiliers et 109 milliards de crédits de trésorerie

57,5% des ménages jugent leurs charges de remboursement supportables, 38,3% "élevées mais supportables" et 4,2% beaucoup trop élevées.

Allez les bleus.



Carrefour l'un des quatre top sponsors du football en France

consacre 3% de son chiffre d'affaires au football et déboursera cette année 7 millions d'euros, soit 15% de plus que l'année dernière. «Le football et ses 2 millions de licenciés restent le choix le plus cohérent avec nos 11 millions de clients.

L'augmentation est liée à l'Euro 2004 et à un effort plus grand sur le football amateur», explique Karine Sanouillet, en charge de l'animation commerciale chez Carrefour France.

Le nombre de clubs soutenus par les magasins, sous forme de dotations d'équipements, a été augmenté, atteignant au total 1 500 en 2003, soit près de 7 par magasins. « Nous avons fait le choix de nous focaliser sur un seul sport, nous entendons le faire bien », commente Karine Sanouillet.

La presse en parle

Anglophobe

<http://www.francophonie-av.com/>



Carrefour, se gargarise de mots anglais pour qualifier ses produits.

Ainsi a-t-on, en tant que marque Carrefour, des produits tels que : Firstline, Bluesky, Top Bike, Green Cut, Number One

Comme si cela ne suffisait pas, 2 nouvelles recrues viennent compléter cette galerie de l'anglomanie :

Ticket Cash (réduction qui s'affiche sur les tickets de caisse suivant les produits que vous achetez) Flesh Powder (poudre à laver Carrefour).

Ensemble, protestons contre l'anglomanie de Carrefour ajoute le site.

Champion muscle son programme de fidélité



L'enseigne vient de renforcer son programme de fidélisation-clients

en lançant le compte Iris en euros.

Les bons d'achat « Ticket + » Champion, lancés début 2002, se cumulent désormais automatiquement sur la carte de fidélité Iris.

Commerce équitable



À l'occasion de la quinzaine du commerce équitable, des producteurs de café d'Amérique latine et d'Afrique sillonnent les grandes surfaces.

Ils étaient présents en mai à Carrefour Rennes Alma et Cesson-Sévigné, pour un échange autour d'une tasse de solidarité.

« On a réussi à multiplier le revenu des producteurs de café par 5 ».

« Les clients ont énormément de questions », confie Hervé Gorge, le directeur du Carrefour Alma. « La principale, c'est : qui touche quoi ? ».

Le commerce équitable met l'homme au centre des échanges nord-sud. Les petits producteurs d'Amérique latine et d'Afrique,

regroupés en coopératives, touchent une rémunération leur permettant de vivre décemment. « C'est un prix juste, pour une production de qualité. Ce n'est pas du caritatif ! », souligne t-on.

À cela s'ajoute la réalisation de projets de développement durable, inscrits dans le cahier des charges des coopératives locales.

Cora: en famille



Depuis le 4 mai, Pierre Bouriez a pris les rênes des hypers Cora en France (hors DOM-TOM); Un poste occupé jusqu'alors par son oncle, Jacques Bouriez.

Depuis deux ans, Pierre Bouriez, 38 ans, était déjà un des quatre directeurs exécutifs de la branche hypers, il a fait ses armes hors du groupe et de la distribution, avant de créer le cybermarché mainson, Houra.fr, dont il assure toujours la présidence.

Son aîné, François est PDG des supermarchés Match.

Comme chaque année, le magazine américain Forbes publie la liste des personnalités les plus riches du monde. 12 Français se hissent dans le classement. Bill Gates reste en tête avec 46,6 milliards de dollars Mais ce qui frappe surtout, c'est la présence de 5 membres de la famille Walton (Wal-Mart) dans les 12 premières places mondiales.

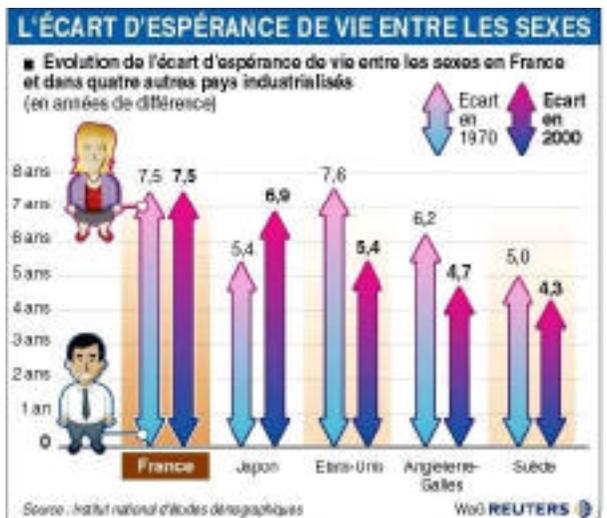
**F
O
R
T
U
N
E**

1	11	Liliane Bettencourt	L'Oréal	18,8
2	21	Bernard Arnault	LVMH	12,2
3	60	Serge Dassault **	Dassault Aviation	6,4
4	73	Alain&Gérard Wertheimer	Chanel	5,6
5	91	Francois Pinault	PPR	4,7
6	128	Jean-Claude Decaux**	JC Decaux	3,7
7	170	Gérard Louis-Dreyfus**	Energie, télécoms...	2,9
8	262	Jean-Louis Dumas**	Hermès	2,1
9	262	Philippe Foriel-Destezet	Adecco	2,1
10	277	Martin Bouygues**	Groupe Bouygues	2
11	406	Didier Primat	Schlumberger	1,4
12	472	Pierre Bellon**	Sodexo Alliance	1,2

Rang France, puis rang mondial

* en milliards de dollars ** y compris famille © Forbes 2004

L'espérance de vie des Français rattrape celle des Françaises. Ouf !



La loi et vous

Points de droit pour l'action syndicale



Conventions Collectives

Information du salarié sur la convention collective applicable

L'absence d'information sur la convention collective applicable cause nécessairement un préjudice au salarié.

Le code du travail prévoit certaines formalités permettant d'informer le salarié de la convention collective qui lui est applicable. Parmi ces formalités, figure la mention de la convention collective sur le bulletin de paie prévue par l'article R. 143-2 du code du travail.

Se fondant sur cette disposition, un salarié réclamait des dommages et intérêts au motif qu'il n'avait pas été informé de la convention collective applicable.

La cour d'appel le déboute de sa demande estimant qu'il ne rapporte pas la preuve du préjudice réel résultant de cette absence d'information.

La Cour de cassation ne suit pas cette argumentation. L'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur cause nécessairement un préjudice au salarié.

C'est la première fois que la Cour de cassation adopte une telle position.

La jurisprudence antérieure concerne davantage l'opposabilité des clauses conventionnelles. La Haute Cour a ainsi jugé qu'une période d'essai ou un préavis de démission ne pouvait être opposé au salarié qui n'a pas été informé de la convention collective applicable



Rédaction des procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise

L'élaboration du procès verbal

Selon le texte de loi, les PV sont établis par le secrétaire du comité et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Dés lors, l'employeur ne participe pas à la rédaction des PV. De facto, il ne peut désigner un huissier pour dresser matériellement les PV. L'arrêt de la Cour de Cassation interdit à l'employeur de faire appel à un huissier pour assister aux réunions du comité d'entreprise et de rédiger les procès-verbaux (PV) des séances à la place du secrétaire du comité.

La responsabilité de l'élaboration du PV est donc une prérogative exclusive du secrétaire du comité d'entreprise, tout comme la signature du PV, à la différence de l'ordre du jour (L 434-3 du Code du Travail).

La teneur du procès verbal

Selon l'article R 434-1 du Code du Travail, les PV consignent les délibérations du comité d'entreprise. Ils ne sont pas une transcription littérale de toute la discussion qui s'est tenue lors de la réunion du comité. Le secrétaire n'est donc pas tenu de relater d'une manière exhaustive les débats.

En pratique, dans les grands comités, il existe divers documents : les « minutes », véritables transcriptions détaillées et un PV synthétique, appelé « flash ».

L'adoption du procès verbal

Elle se fait à la majorité des membres du comité d'entreprise. Souvent, en pratique, l'ordre du jour indique en premier point l'adoption du PV de la séance précédente.

Les membres du comité peuvent faire des propositions de rectification qui, si elles sont adoptées à la majorité, doivent être mentionnées dans le PV rectificatif.

En revanche, le secrétaire n'est pas tenu de prendre en compte les demandes de rectification du chef d'entreprise, sauf décision en ce sens de la majorité des membres du comité.

La diffusion du procès verbal

Selon l'article L 434-1 du Code du travail, le secrétaire doit afficher ou faire afficher le PV dans l'entreprise. Le droit d'afficher n'est pas subordonné à l'existence d'une mention dans le règlement intérieur du comité d'entreprise. Le règlement intérieur du comité ne fait que préciser les modalités de cet affichage.

L'employeur commet le délit d'entrave s'il s'oppose à l'affichage d'un PV signé par le secrétaire.

La diffusion du compte rendu

Les élus du CE ou la section syndicale ont toute liberté de diffuser leur propre compte rendu de la réunion.. A eux de respecter la confidentialité si elle a été demandée expressément par l'employeur et si elle n'est pas disproportionnée à la réalité.