



**Lors de notre dernier
édito nous demandions
une bonne nouvelle.**

**Elle est tombée le 25 juin
lors du CCE Continent
2001.**

**Myrienne Cottret délé-
guée CFDT a été élue se-
crétaire du CCE Conti-
nent 2001.**

**Sous son nom elle a su
rassembler des suffrages
venant de tous les hori-
zons.**

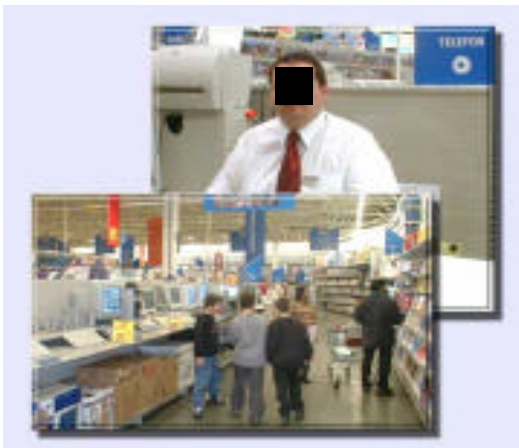
**Cette volonté de rassem-
blement illustre la politi-
que de la CFDT face aux
bouleversement que
connaît actuellement
l'entreprise.**



Sommaire

Vendeurs produits et services
Accord de méthode
Arrivée, départ et pacte
Commission solidarité

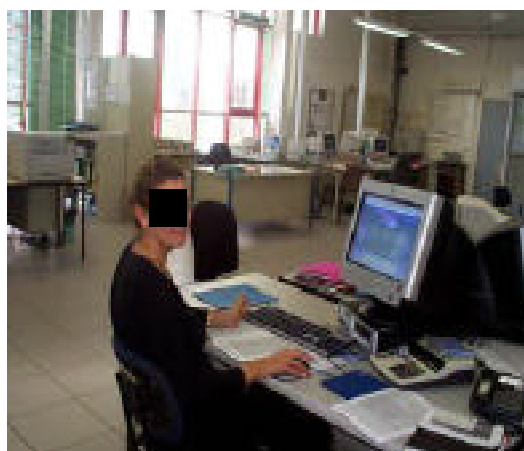
Vendeurs produits et services



Dysfonctionnement, re-
mise en cause de la ré-
munération, problèmes
communs à tous les sys-
tèmes, conditions de
travail des vendeurs, po-
lyvalence.

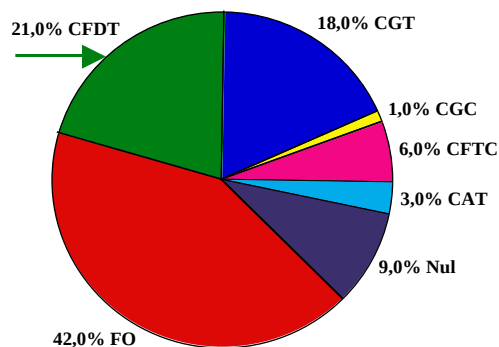
**Les engagements ne
sont pas respectés**

Pict, Comptabilité



Face aux restructurations
de ces secteurs la CFDT
négocie avec la direction
un accord de méthode
pour ne pas laisser seuls
les salariés faces aux
conséquences de la sim-
plification administrative
imposée par Carrefour

Groupe Carrefour: CFDT 21%



Selon les derniers chiffres
communiqués par la direc-
tion la CFDT confirme sa
deuxième place aux élec-
tions des comités d'entre-
prise sur l'ensemble des
sociétés du groupe en
France (Carrefour,
Champion, ED, Promo-
cash, Prodirest...etc)

Vendeurs produits et services

Les engagements ne sont pas respectés

Vous trouverez ci-joint l'analyse de la CFDT sur la situation des vendeurs produits et services.

Nous souhaitons créer un groupe de réflexion composé de vendeurs adhérents, délégués ou représentants CFDT.

Remontez-nous vos informations et l'évolution de la situation dans votre magasin.



Sommaire

- + **Dysfonctionnements de la nouvelle rémunération**
- + **Remise en cause des systèmes existants avant juin 2000**
- + **Problèmes communs à tous les systèmes**
- + **Conditions de travail des vendeurs**
- + **Polyvalence**



Dysfonctionnement de la nouvelle rémunération

Depuis quelques mois, de nombreuses sections nous remontent des problèmes relatifs au fonctionnement de la nouvelle rémunération mise en place en juin 2000 :

- Suppression d'aménagements mis en place par la direction (produits prioritaires si contrats bleus...). Ces arrangements profitaient aux résultats des magasins mais aussi aux vendeurs. Pourquoi les avoir supprimés ? Le système actuel ne manque-t-il pas de souplesse ?

- La grille des vendeurs photos et petit électro ne permet une rémunération suffisante et n'est pas en rapport avec celles des autres rayons.

- L'accord radio-tél n'est pas assez précis sur les tâches à effectuer. Il y a un manque d'équité par rapport au travail effectué dans d'autres rayons (ex : mise en rayon, saisie des dossiers).

- Les ruptures en produits cibles sont fréquentes et leur remplacement n'est pas systématique. Cela représente un manque à gagner pour les vendeurs et pour le magasin.

- Chaque année, l'indemnité compensatrice des anciens vendeurs est revalorisée suite aux augmentations de salaire. Puisqu'il faut dépasser cette indemnité pour toucher réellement une prime, on peut se demander si ces vendeurs ne se payent pas eux-mêmes leur augmentation ?!



Remise en cause des systèmes existants avant juin 2000

Il existait avant juin 2000 (date de mise en place de la nouvelle rémunération) des systèmes qui donnaient satisfaction en terme de salaires et de résultats. Ils prenaient en compte l'histoire ou la spécificité de certaines sociétés (SOGARA, Continent France et également certains Carrefour) ou étaient tout simplement plus favorables que " la nouvelle rém. ".

Pour ces raisons, des vendeurs ont choisi de conserver leur système de rémunération, la direction générale ayant pris l'engagement lors des commissions de suivi successives de respecter le volontariat.

Malheureusement, nous constatons aujourd'hui une pression accrue pour unifier le système : on modifie fréquemment les règles du jeu, on fixe des objectifs irréalisables afin de persuader les vendeurs de passer à la grille officielle.

Vendeurs produits et services

Bon à savoir

Taux d'équipement des ménages français

Réfrigérateur: 96% Lave-linge: 93%

Fer à repasser : 98 % Aspirateur : 86 %

Four à micro-ondes : 68 %

Grille-pain: 65% Cafetière filtre: 72%

Congélateur: 55 % Cuisinière : 50 %

Mixeur batteur : 50% Lave-vaisselle: 43%



Robot multi-fonctions : 49 %

Mixeur plongeant : 44 %

Four à encastrer : 35 %

Friteuse électrique : 34 %

Sèche-linge : 26 %

Bouilloire électrique : 26 %

Centrale vapeur: 17 %

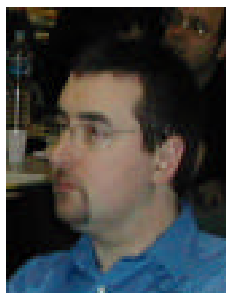
Cafetière expresso : 17 %

Nettoyeur vapeur : 13 %

Pour plus d'informations n'hésitez pas à contacter :

Sylvain Macé – DSC Carrefour
Vendeurs produits et services à Chartres (06 87 43 45 25)
cfdt.chartres@online.fr

Thierry Babot – DSC Sogara
Vendeurs produits et services à Mérignac (06 26 37 44 56)
thierry.babot@free.fr



Problèmes communs à tous les systèmes

Quelque soit le système appliqué, nous constatons aussi des dysfonctionnements communs aux différents modes de rémunération :

- Le mode de calcul de la prime n'est pas suffisamment transparent. En fin de mois il arrive que le manager modifie le montant en fonction de paramètres que le vendeur ne contrôle pas (mode de calcul du taux de présence, remboursement etc...).

- Il arrive que des salariés effectuant un remplacement, ou présents occasionnellement sur le rayon fassent des ventes sous leur propre code, sans être pris en compte dans les objectifs (ce qui pénalisent les vendeurs) et sans être rémunérés en conséquences. La règle devrait être : un code = un objectif et une prime.

- On déduit du chiffre d'affaire réalisé des remboursements qui ne sont pas de la responsabilité du vendeur (remboursement SAV, panne au déballage etc...). Pourtant la vente a bel et bien été effectuée, un travail a été fourni pour l'effectuer, il n'est pas juste que le vendeur soit pénalisé à cause de paramètres qu'il ne maîtrise pas.

Conditions de travail des vendeurs.

Les méthodes de management employés dans certains magasins : classement affiché à la vue des autres salariés, classement individuel multi-critères (CA, CB, cibles...), et le stress lié à la variabilité du salaire pèsent sur les conditions de travail des vendeurs.

L'éloignement des réserves et les tâches annexes souvent demandées (mise en rayon, relevé de prix etc...) sont difficilement compatibles avec un métier où il faut être sur le terrain pour se constituer son salaire.

D'autre part, il n'est pas prévu que les vendeurs puissent s'asseoir exceptionnellement en cas de faible activité, ou lors de certaines tâches administratives.

Polyvalence.

Elle existe déjà dans des magasins de petites tailles. Cependant, nous constatons une mise en place insidieuse de la polyvalence dans des hypers de taille supérieure. Ceci sans consultation des salariés concernés et des élus.

Les formations sont insuffisantes et cette polyvalence n'est pas reconnue en terme de rémunération.

Trois questions se posent :

- comment seront déterminés les objectifs (les systèmes sont déjà complexes, alors de là à les appliquer sur plusieurs rayons...)

- quel sera l'impact social de la polyvalence. Y aura-t-il des suppressions de postes ? C'est dans l'air du temps : Bach, simplification administrative, Mercure...

- est-ce une bonne stratégie commerciale ? Moins de spécialisation, des vendeurs généralistes ?

Négociation accord de méthode

Simplification administrative

Réunion du 30 juin 2004

Délégation CFDT:

Marie Claude Gratigny (Gruchet le Valasse), **Michel Gay** (Beaucaire), **Aline Levron** (Angers Gd Maine), **Francine Viseux** (Reims Cernay)

Direction :

Yvan Bartoli – Jean Louis Trintignant

La CFDT vote contre le projet "simplification administrative"

Concernant le projet "simplification administrative Pict, comptabilité" la CFDT fait le constat que l'entreprise veut augmenter la productivité en réduisant les effectifs. Ce projet est il réellement validé alors que les contrôleurs de gestion des magasins ne sont même pas, selon leurs dires, associés à cette démarche.

L'effectif équivalent temps plein de de 0,5 pour la comptabilité est-il réaliste et applicable sur le terrain ? Ne risque t-on pas dans quelques temps faire machine arrière comme ce fut le cas chez Continent avec les conséquences sociales inévitables ?

Les documents qui nous sont communiqués sont pour le moins succincts et les chiffres sujets à caution.

En 2002 la direction nous a présenté un projet dit "Bach" prévoyant la suppression de 356 postes à la comptabilité. A aucun moment il nous a été annoncé qu'un nouveau plan était en gestation.

Avant tout protéger l'emploi des salariés

Leur donner toutes les possibilités de continuer de travailler chez Carrefour.

Intervention de la CFDT

Lors des différents comités centraux d'entreprise hypermarchés, la direction a présenté le projet de simplification des services administratifs Comptabilité/Pict. La CFDT et toutes les organisations syndicales FO, CFTC, CAT, CGT, CGC ont émis un **avis défavorable** (voir hyper n° 167 et ci-contre) .

Pour la CFDT il n'est pas question de laisser les salariés seuls devant ces restructurations.

Dans l'esprit de l'accord de méthode mis en place dans le cadre du projet Bach la CFDT a souhaité négocier un accord de méthode renforcé.

La direction a accepté cette demande et une première réunion de négociation se tient aujourd'hui.

En préambule la CFDT exige la mise en place d'une commission inter sociétés hypermarchés dédiée au suivi des projets de réorganisation et de restructuration avec l'aide d'un expert pris en charge par la Direction.

Cette commission doit permettre aux élus d'avoir une vision globale et prévisionnelle des projets de l'entreprise .

Elle demande que les salariés non reclassés à ce jour dans le projet Bach bénéficient de ce nouvel accord ainsi que tous les salariés concernés par tous projets de restructuration.

Elle demande que toutes les mesures soient prises pour permettre d'accéder aux demandes des salariés contraints de subir cette restructuration voire de leur permettre, s'ils le souhaitent, de quitter l'entreprise dans de bonnes conditions.

Interventions des autres syndicats

Sur le fond toutes les autres organisations syndicales rejoignent l'intervention de la CFDT montrant ainsi à la direction un front uni pour défendre l'intérêt des salariés.

Négociation accord de méthode

Plus de 600 postes supprimés au Pict et à la comptabilité

Profil des salariés concernés

COMPTABILITE

Effectif concernés: 533,4 ETC (équivalent temps plein), à réallouer **444,9 personnes ETC**

Répartition hommes/femmes : 2,71% hommes et 97,29% de femmes

Répartition par niveaux : 70% des salariés sont au niveau 3B

Age : 27% ont plus de 50 ans
28,37 ont de 30 à 40 ans

base contrat : 80% de salariés à temps complets

Ancienneté : 50% ont plus de 20 ans d'ancienneté

PICT

Effectif concernés: 593 ETC à réallouer **161,6 personnes ETC**

Niveaux : 43% au 3B et 45% au 2B

Age : 15% de plus de 50 ans – 15% de moins de 30 ans – 70% de 30 à 40 ans

Base contrat : 85% de temps complets

Ancienneté : 50% ont plus de 10 ans d'ancienneté – 10% ont moins de 5 ans d'ancienneté



Intervention de Yvan Bartoli (Direction des Relations Sociales)

"Les tâches sont centralisées sur la France et seront traitées au niveau du groupe (80% du travail actuel disparaît).

Aujourd'hui, nous voulons montrer la volonté de l'entreprise de sauvegarder les emplois à travers un accord de méthode. Notre souhait est de ne pas aller directement sur un plan social et se donner un délai d'un an pour tenter de reclasser les salariés concernés et d'éviter les licenciements secs.

Nous sommes sur une période en amont, nous ne voulons pas aller sur des licenciements économiques.

Nous devons protéger ces salariés par un cadre juridique.

Nous allons noter toutes vos questions afin d'y apporter des réponses.

Il n'est pas question de parler de plan social il sera toujours temps de se revoir si nécessaire.

Un expert juridique sera pris en charge par la direction et indépendant des parties lors des commissions de suivi"

Négociations

Lors de cette réunion des négociations ont eu lieu sur divers points améliorant le précédent accord de méthode (exemple 12% de prime pour un salarié acceptant de passer à temps partiel, conditions spécifiques pour les seniors à partir de 50 ans, période d'adaptation pour les nocturnes et samedi, durée de l'accord...).

La CFDT et FO ont développé de nouvelles propositions pour protéger au maximum les salariés concernés.

Les discussions ont pris un départ positif et elle se poursuivront le 5 juillet et le 9 juillet, la CFDT vous tiendra informé.

La CFDT sera attentive à ce qu'aucune mesure importante pour l'avenir de chacun ne soit prise pendant la période des congés payés.

**Salarié(e)s ne restez pas seuls
prenez contact avec vos délégués CFDT,
informez les, faites connaître vos besoins.**

Le Capital, Luc, les DRH et la CFDT

Départ et arrivée



Stéphane Roussel DRH France (toutes filiales confondues) quitte la société pour devenir DRH chez Cégetel (téléphonie

SFR).

Il est remplacé par **Patrick Genet** actuellement directeur régional Provence ancien directeur à Genevilliers et Lormont. En Italie il était responsable de la Formation.

Le Capital Carrefour

*Les **Halley** détiennent 12,3% des titres et 19,2% des droits de vote*

*Les **March** 3,3% des titres et 5,4% des droits de vote*

***Daniel Bernard**, 0,2% des titres et 0,3% des droits de vote*

*Fin 2003, les familles **Badin**, **Defforey**, **Fournier**, contrôlent à eux trois quelque 3,56% de Carrefour et 4,9% des droits de vote.*

(La famille Defforey, est composée de 70 personnes différentes)

*Le reste du capital de Carrefour se répartit entre le **public**, à près de 68 %, et les **salariés**, pour moins de 3 %.*



CCE Continent 2001

Lors du renouvellement du secrétaire du CCE de Continent 2001, à la surprise générale la candidate présentée par la CFDT est élue avec 10 voix (4 CFDT + 3 CFTC + 1 CGT + 2 SAS) Elle prend ce siège à FO qui l'occupait depuis 2002 sa candidate n'obtenant que 7 voix (7 FO).

Myrienne Cottret membre du conseil CFDT Carrefour est déléguée CFDT à Chateau Thierry depuis 1996 magasin dont elle est salariée depuis 32 ans. Son élection marque le retour de la CFDT à un poste clef et la reconnaissance par les autres syndicats de son action positive au sein du CCE.

La famille Halley, a conclu avec la famille espagnole March et le PDG Daniel Bernard un nouveau pacte d'actionnaires sans les trois familles fondatrices de Carrefour qui se sont retirées.

Le nouveau pacte, d'une durée de 3 ans, porte sur 16% du capital et 25% des droits de vote (DDV), contre 20% des actions et 29,18% des DDV regroupés dans le précédent pacte qui arrivait à échéance fin août.

Ce nouveau pacte concernera moins du tiers des droits de vote et ne permettra donc pas de constituer de minorité de blocage à une OPA hostile.

Le départ des trois familles fondatrices de Carrefour (Badin, Defforey et Fournier) n'est pas une surprise: début mai, le patriarche de la famille Defforey, Denis Defforey, co-fondateur de Carrefour, avait laissé entendre que les trois familles ne signeraient pas le nouveau pacte, pour cause de désaccord avec la direction du groupe et raisons familiales.

Le nouveau pacte, définit les modalités de la concertation entre les principaux actionnaires sur les décisions importantes relatives au développement de la société.



Luc Vandavelde prend du galon

Le rôle de coordonnateur est confié à Luc Vandavelde, l'homme de confiance de la famille Halley depuis 10 ans et ancien patron de Promodès jusqu'à sa fusion avec Carrefour.

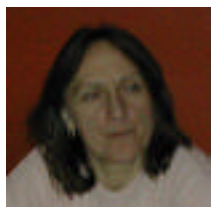
"Les membres du pacte confient le suivi du pacte à la société Paroma, holding du groupe familial Halley représenté par M. Luc Vandavelde"

Luc Vandavelde, qui vient de quitter la présidence de Marks et Spencer, est revenu officiellement chez Carrefour en avril comme membre du conseil d'administration, en remplacement de l'homme d'affaires Paul-Louis Halley, chef de la famille, mort avec son épouse dans un accident d'avion le 7 décembre 2003.

Commission solidarité

La solidarité est de nouveau au rendez-vous.

Réunion du 11 juin 2004



Présents :

Pour la CFDT
Cathy Dias
(L'Haïe les Ro-
ses)

Direction : Gaby

Tuil – Berthe Depaquis

Petit bilan des présents sur 8 réunions qui se sont tenues :

CFDT présente à toutes les réunions - FO présent à 3 réunions - CGT 4 réunions – CAT 6 réunions – CGC 5 réunions – CFTC 6 réunions

Bilan de la réunion

9 dossiers présentés :

1 aide accordée en urgence de 500€ transformée en bons alimentaires remis par tranches de 100€ afin que le salarié gère cette aide dans le temps.

2 dossiers refusés pour des causes non acceptables (dettes de jeux, notes de portable, crédit voiture, voyage organisé aux Antilles, etc....)

6 dossiers incomplets

Les membres de la commission solidarité ont besoin que les dossiers soient complets car actuellement une vingtaine de dossier ne peuvent être traités car il manque des pièces importantes (fiches de salaires, justificatifs) qui les empêchent d'intervenir auprès d'organismes extérieurs (Médéric – Apgis etc..)

6 mois sans réunion de solidarité

La CFDT avait dénoncé lors d'une rencontre avec la DRS le fait que la commission de solidarité chargée de traiter les dossiers d'aide aux salariés en difficultés ne se réunissait plus depuis le début de l'année entraînant de fait l'arrêt des aides.

La réponse ne s'est pas fait attendre puisqu'une réunion a été programmée juste avant le départ des congés.

La CFDT estime grave que depuis le départ de Pascal Balaguer (chargé par la DRS de la commission solidarité) de l'entreprise, nous n'ayons eu aucune réunion de la commission solidarité. Il est inadmissible que depuis le mois de février 2004, les dossiers des salariés soient restés en attente.

La Direction se défause en prétextant que Monsieur Balaguer n'avait pas restitué tous les dossiers en sa possession quand il est parti et de plus, il travaillait seul.

Pour la CFDT, il est facile d'accuser un responsable qui a quitté la société. La commission solidarité est gérée par l'entreprise elle aurait du se donner les moyens d'assurer la pérennité des aides.

Berthe Depaquis responsable à la DRS annonce qu'elle reprend la commission solidarité et promet que tous les dossiers seront communiqués aux membres de la commission solidarité.

Constitution des dossiers

Pour la CFDT il serait plus simple entre deux réunions de la commission de pouvoir échanger par mail, par téléphone portable afin de gérer les urgences. L'ensemble des organisations soutiennent cette demande.

Certaines décisions sont prises.

• une information sera faite auprès de tous les Comité d'établissement lorsqu'un salarié désirera présenter un dossier auprès de la commission solidarité.

- soit un élu s'en chargera en respectant la confidentialité

- soit la Direction du magasin fera suivre

• Si un dossier est refusé par la commission le salarié concerné doit en être informé rapidement.

Assistance des salariés en difficultés

Berthe Depaquis responsable à la DRS précise que personne de la DRH ne se déplacera dans les magasins comme le faisait Mr Balaguer.

La CFDT demande la mise en place d'une assistante sociale par région afin qu'elle puisse intervenir rapidement dans les magasins. Les élus ne sont pas tous en capacité de traiter ce genre de dossier.

Cela compenserait les déplacements que Monsieur Balaguer faisait en cas

Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 125 000 euros (soit 819 946 Francs).

de dossiers urgents.

Gaby Tuil va soumettre cette demande à la Direction.

Bilan

La CFDT demande un bilan depuis 2002 du montant dépensé sur le fond et également les sommes accordées par les organismes extérieurs. La CFDT demande à rencontrer ces organismes, **demande acceptée**

La CFDT demande que le bilan du fond de solidarité 2002-2003-2004 soit présenté aux différents CCE du mois d' Octobre 2004 et discuter de la mise en place d'une assistante sociale par région.

Qu'est-ce que c'est ?

L'accord du 2 avril 2002 reconduit en 2003 et 2004

PREAMBULE

Dans un souci de développer des actions de solidarité en faveur de salariés de l'entreprise momentanément en situation difficile, les partenaires sociaux signataires conviennent d'instituer le " Fonds de solidarité Carrefour ".

1. Montant du Fonds de solidarité Carrefour

Le montant maximum affecté au fonds de solidarité Carrefour est de 125 000,00 euros.

2. Période de gestion du Fonds

Le Fonds de solidarité Carrefour sera géré sur la période 1er juin 2003 au 31 mai 2004.

3. Bénéficiaires de l'intervention du Fonds

Tout salarié appartenant à l'une des entreprises qui entrent dans le champ d'application des accords d'entreprise Carrefour ou Continent France et Continent 2001 sur présentation et acceptation de son dossier.

4. Domaines d'intervention

Peuvent prétendre à l'intervention du Fonds les salariés en difficulté passagère en raison de graves problèmes financiers liés à des facteurs personnels ou extérieurs (catastrophes naturelles par exemple).

5. Etude et acceptation des dossiers

Une Commission " Fonds de solidarité " est créée pendant la période considérée afin de collecter et d'étudier les dossiers qui

lui seront transmis par les intéressés ou par l'intermédiaire des Directions d'établissement ou des Comités d'établissement.

Cette Commission est composée de la façon suivante: 1 représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire, autant de représentants désignés par la Direction des Hypermarchés

Elle est présidée par un représentant de la Direction qui prend l'initiative de réunir la Commission en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus.

L'étude, la nature et la teneur des dossiers restent confidentiels. La Commission prend ses décisions d'attribution, non susceptibles de recours, à la majorité de ses membres présents qui sont tenus à un strict devoir de réserve et de confidentialité. Les débats de la Commission ne font l'objet d'aucun compte rendu verbal ou écrit.

6. Gestion du Fonds

La gestion du Fonds est assurée par le Responsable du contrôle de gestion de la Direction des Ressources Humaines. Le contrôle de cette gestion est assuré une fois l'an par l'expert comptable du Comité central d'entreprise de la Société CARREFOUR Hypermarchés France. Un rapport est établi par l'expert et transmis aux secrétaires des Comités centraux d'entreprise des sociétés concernées.

7. Règlement du Fonds

Lors de sa première réunion, la Commission se dotera d'un règlement qui portera notamment sur les conditions et la nature des interventions du Fonds, les éléments constitutifs des dossiers, ...