

L'Hyper n°171/04

Le 08/07/2004 12 pages

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

E. Mail: cfdt.carrefour@online.fr



L'HYPER !

La gazette des
délégués CFDT Carrefour

Anna vient seulement de mettre un pied dans ce bas monde et elle entend parler de réunion senior, de reclassement, de nouveau patron, de formation, de grève, de RTT !!!

Soyons rassuré Anna n'entend que le bruit des bisous de ses parents qui militent tous deux pour que demain son avenir soit plus serein.

C'est avec cette note optimiste que nous vous disons **Bonnes Vacances**

Rendez-vous au mois de septembre.



Et n'oubliez pas Brest 2004 du 10 au 16 juillet

Tant de bonheur !



Et voilà !

Anna, née le 5 juillet 2004 à 13 h 26... 2 Kg 630

La réussite de nos délégués de Carrefour Draguignan

Veerle (un prénom qui sent bon l'Europe) élue CFDT Déléguée du Personnel et du Comité d'Entreprise et Jean-François délégué syndical CFDT

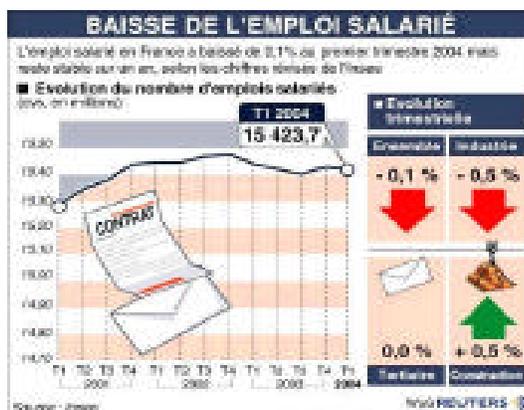
Le nouveau patron des hypers est arrivé !



Guy Yraeta est nommé directeur exécutif des hypermarchés France sous la responsabilité du directeur général France Bernard Dunand.

La CFDT souhaite la bienvenue à Guy Yraeta, un homme du sérail, et souhaite que sous son égide les hypermarchés retrouvent un nouveau souffle et que le dialogue social reprenne des couleurs.

Un accord pour aucun licenciement



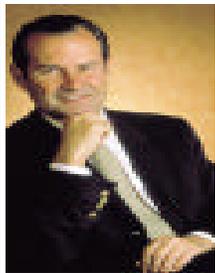
600 Postes qui disparaissent soit en moyenne 3 postes par magasin mais aussi deux hypers fermés ça ne fait pas la une des journaux mais c'est un drame pour les salariés concernés.

La CFDT sera à leurs côtés.

Sommaire

Guy Yraeta arrive
Accord de méthode
Emploi des seniors
Formation accord FCD
Le kiosque à journaux
Informations syndicales

Un nouveau directeur exécutif des hypermarchés France



Bernard Dunand conserve le poste de Directeur général France

Bernard Dunand précise "J'ai pris en charge la responsabilité des hypermarchés Carrefour en direct, pendant six mois, pour assurer la mise en œuvre de la nouvelle stratégie commerciale. Avec son expérience et ses compétences, Guy Yraeta va accélérer et amplifier la reconquête de nos parts de marché en France".

La CFDT ne s'est pas trompée dans son analyse du 27 novembre 2003, Bernard Dunand n'était qu'en intérim dans les hypermarchés.

Extrait de l'article paru dans l'hyper n°141/03

*Si ce départ (de Noël Prioux) n'a pas surpris les initiés la nomination de son remplaçant à de quoi surprendre. **Bernard Dunand** directeur général France (toutes filiales) a donc ajouté à sa carte de visite la direction des hypermarchés.*

On peut tirer de cette nomination trois hypothèses:

- le directeur général France a si peu d'obligation qu'il peut occuper en plus de ces fonctions celle des hypermarchés. On économise ainsi sur les frais de personnel

- Bernard Dunand va quitter ses fonctions DG France pour s'occuper des hypermarchés et on cherche son remplaçant

- Bernard Dunand prend en intérim la direction des hypermarchés avant de passer la main à un dirigeant actuellement en poste à



Guy Yraeta directeur exécutif des hypermarchés France

Carrefour annonce ce jour que Guy Yraeta est nommé directeur exécutif des hypermarchés France sous la responsabilité du directeur général France Bernard

Dunand.

Monsieur Yraeta, qui a dirigé la région Nord de la France puis l'Italie et la Pologne pour le groupe était depuis janvier 2003 à la tête du pôle "Autres pays d'Europe", qui comprend la Grèce, la Pologne, le Portugal, la République Tchèque, la Slovaquie, la Suisse et la Turquie.

La CFDT souhaite la bienvenue à Guy Yraeta, un homme du sérail, et souhaite que sous son égide les hypermarchés retrouvent un nouveau souffle et que le dialogue social reprenne des couleurs.



Gilles Petit Directeur de la Zone "Autres Pays d'Europe"

Guy Yraeta est remplacé dans ses fonctions de Directeur de la Zone "Autres Pays d'Europe" par Gilles Petit, actuellement Directeur Exécutif de la Belgique (remplacé par **Gilles Roudy**), dont il a assuré le redressement.

Après un passage chez Arthur Andersen et dans le Groupe Bruno Petit, il rejoint Continent en 1989 en tant que Directeur Délégué. Directeur opérationnel de Continent de 1995 à juin 1999, il en est devenu le Directeur Général à cette date puis Directeur exécutif adjoint hypermarchés France. En octobre 2000 il est nommé à la tête de la Belgique

Dans le jeu des chaises musicales qui se joue à chaque déplacement d'homme chez Carrefour attendons nous à de nouvelles nominations ou mutations dans la période à venir.

Précisons au passage que Philippe Bappel a quitté son poste de Direction exploitation Nord. Il est remplacé par André Philip. Enfin c'est ce qu'on croit savoir !!!

On apprend les nominations chez Carrefour par la presse

De qui se moque t-on ?



Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Dans un communiqué paru ce matin 6 juillet la presse fait état de la nomination de

Monsieur Guy Yraeta au poste de Directeur Exécutif des Hypermarchés France.

Alors qu'une négociation réunissait hier, 5 juillet, les représentants de la direction et ceux des salariés cette information n'a pas été donnée aux organisations syndicales.

Le rôle de la presse n'est pas d'informer les salariés de l'entreprise de la nomination d'un nouveau directeur général mais à notre sens c'est à la Direction des Ressources Humaines qu'il appartient de faire cette annonce.

Votre prédécesseur avait au moins la politesse de nous informer au préalable de ces changements, sous conditions de confidentialité jusqu'à l'annonce officielle, ce que nous respectons.

Nous ne concevons ce type de relations ou plus exactement d'absence de relation entre la direction et les Relations Sociales et les représentants du personnel.

*Cette volonté délibérée de ne pas informer les organisations syndicales va dans le droit fil de l'absence de monsieur **Bernard Dunand** à la réunion du comité de groupe du 22 juin. Une première puisque de toujours ses prédécesseurs avaient respecté cette rencontre avec les organisations syndicales. Messieurs **Bernard, Halley, Saveuse, Vandevelde, Salto** pour les instances qui les concernent ont toujours eu la volonté de rencontrer la représentation salariale.*

La CFDT regrette que Carrefour revienne à des attitudes que nous avons connu dans le passé.

A un moment où l'entreprise se porte mal et que son redressement demande une mobilisation de toutes les énergies nous pouvions nous passer de ce dédain affiché par la direction pour ses salariés et de leurs représentants.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, nos salutations distinguées.

La CFDT a un coup de sang !

Le 5 juillet au moins 40 représentants des salariés, responsables syndicaux de toutes les organisations syndicales avaient rendez-vous à Evry.

Il nous aurait semblé normal que le DRH ou son représentant vienne à la rencontre des représentants du personnel pour les informer du changement de "patron".

Ce poste est important où alors qu'on nous dise que le poste de directeur général hypermarché France n'est qu'un gadget vu à la vitesse que les directeurs se succèdent.

Cette pratique s'était au fil du temps mise en place et on évitait ainsi d'apprendre ce qui se passe dans l'entreprise par la presse.

Cet "oubli", qui n'empêchera pas le monde de tourner, est pour la CFDT symbolique de ce qui ne va pas chez Carrefour **"le refus de considérer les salariés comme des partenaires à part entière de l'entreprise"**.

Tant qu'on ne jugera pas nécessaire d'informer les salariés et leurs représentants des modifications structurelles on ne jugera pas plus nécessaire de les informer des modifications de leurs conditions de travail.

L'exemple de ce qui se passe à la comptabilité, au Pict est là pour le rappeler.

C'est pourquoi la CFDT demande la mise en place d'un "observatoire" permettant en amont de réfléchir et d'agir sur les conséquences des changements envisagés par la direction.

Accord de méthode simplification administrative

18 mesures proposées

Objectif du projet "Simplification administrative"

Face à la nécessité de parvenir à une harmonisation des règles de gestion au sein de Carrefour Hypermarchés France, les Directions des différentes entreprises parties au présent accord ont été amenées à élaborer un projet de réorganisation des tâches administratives et comptables.

Ce projet, dénommé Simplification administrative, devrait avoir pour conséquence la suppression d'un certain nombre de postes dans les services concernés des différents établissements.

Il est rappelé que la réalisation du projet est destinée à :

- Automatiser le rapprochement des factures d'achats de marchandises flux directs
- Réviser le cycle de tâches concernant les flux encaissements et marchandises
- Simplifier, optimiser et rendre fiable les flux administratifs et comptables

La réalisation de cet objectif et la disparition de certaines tâches va ainsi nécessiter une réaffectation d'un certain nombre de salariés.



L'équipe de négociation CFDT Aline Levron, Marie-Claude Gratigny, Francine Viseux, Michel Gay

Aucun licenciement économique

Les partenaires sociaux ont convenu d'élaborer un accord préventif visant à privilégier la mise en œuvre de dispositions d'accompagnement social destinées à assurer aux salariés concernés un reclassement dans les meilleures conditions et d'éviter ainsi toute rupture du contrat de travail.

Ainsi, pendant la durée d'application des dispositions du présent accord, il ne sera procédé à aucun licenciement pour motif économique lié à la mise en œuvre du projet Simplification administrative.

Il ne sera procédé à aucun licenciement pour motif économique lié à la mise en œuvre du projet Simplification administrative.

Personnel concerné

Salariés des services comptabilité et PICT.

Il sera fait appel au volontariat auprès de l'ensemble du personnels des services concernés

Durée de l'accord de méthode

- 13 mois à compter du 1er septembre 2004 soit jusqu'au 30 septembre 2005
- à l'échéance, si certains salariés n'ont pu ou voulu être reclassés, mise en place d'un plan technique de sauvegarde pour l'emploi.

Au 30 septembre 2005, si certains salariés n'ont pu ou voulu être reclassés, mise en place d'un plan technique de sauvegarde pour l'emploi.

Information des instances du personnel

- information des CE et CHSCT au plus tard pour le 30 septembre 2004
- les salariés concernés seront invités à la première réunion du Comité d'entreprise
- information mensuelle de la mise en œuvre sur le projet au C.E.

Les instances représentatives du personnel (CCE, CE, CHSCT) sont informées et consultées régulièrement par la direction

Accord de méthode

Commission spécifique de suivi de l'accord de méthode

- assistée d'un expert juridique
- suit le déroulement, vérifie la mise en place de l'accord, peut être interpellée par les élus

Une commission assistée d'un expert suit l'application et l'évolution de l'accord. Elle analyse la qualité des reclassements

Information des salariés

- salarié invité par courrier remis au moins 3 jours avant à un entretien individuel
- entretien avec le directeur du magasin, le chef de service et un élu si le salarié le souhaite
- le salarié sera invité à émettre par écrit sous 15 jours un ou plusieurs souhaits de reclassement

Toutes les mesures sont prises pour éviter que le salarié se retrouve seul. Les délégués peuvent l'assister.

Les mesures mises en œuvre sont destinées à faciliter le reclassement et la bonne adaptation au nouveau poste de travail et favoriser le maintien du salarié dans l'entreprise.

Les mesures d'accompagnement

Mobili Pass/ loca Pass

- information complète au salarié qui souhaite un changement de magasin. Il sera informé sur ce dossier pris en charge par le magasin d'origine

Bilan de compétences

- explications et prise en charge par le magasin et confidentialité des résultats pour le salarié

Congé individuel de formation

- aide personnalisée sur la constitution du dossier et sur la rédaction de la lettre de motivation par un élu ou par la direction au choix du salarié.

- Si refus par le FONGECIF, la direction de chaque magasin examinera la possibilité d'une prise en charge

- La commission de suivi sera saisie en cas de refus du magasin

Congés validation des acquis de l'expérience

- Prise en charge par la direction de chaque magasin si refus par le FONGECIF

Demande individuelle de formation (DIF)

- 60 heures accordées par la direction et reste acquis par le salarié si celui-ci ne s'en sert pas après un refus de FONGECIF sur le temps de travail effectif sans délai (par rapport à l'accord de branche qui prévoit 14 heures ETP acquises en 2004 mais effective au 1/1/2005)

Congés autorisés

- possibilité dans le délai d'un mois suivant la proposition d'un reclassement de demander un congé sans solde, sabbatique, parental d'éducation, création d'entreprise.. accord automatique de la direction
- possibilité de retour dans l'entreprise après ce congé et proposition de reclassement.

Pour plus d'informations vous pouvez obtenir l'accord complet auprès de vos délégués CFDT

Accord de méthode

Mesures liées au reclassement

Reclassement dans l'établissement

- le salarié se verra proposé au minimum par écrit, 3 propositions de postes différents
- les salariés à temps partiels se verront proposer si ils le souhaitent un poste à temps complet
- un mois de réflexion à compter de la proposition de poste (hors période de congés payés)
- période de formation avant prise de poste avec 6 mois d'adaptation.
- Le salarié peut demander à bénéficier d'un autre poste en cas d'inadaptation et se verra proposer 2 nouvelles propositions avec un délai de réflexion d'un mois
- Durant 3 ans priorité de reclassement sur tout poste vacant dans la filière administrative et de niveau de qualification compatible
- Durant une année, suite à un reclassement, possibilité de se faire affecter sur un poste nouvellement créé ou vacant
- Maintien de la rémunération brute par une indemnité compensatrice en cas de changement de niveau (de 3B à 2B par exemple)
- Possibilité de promotion interne (agent de maîtrise ou cadre)

Trois postes différents dans l'établissement seront proposés avec des mesures d'accompagnement.

Reclassement dans un autre établissement

- Possibilité de changer d'établissement à la demande du salarié dans les 15 jours de l'entretien et par écrit.
- La direction s'engage à proposer par écrit dans un délai d'un mois un poste dans l'établissement choisi d'entreprise le salarié adhèrera à cet accord avec maintien de sa rémunération. Le salarié aura un mois pour donner ou pas son accord au poste proposé
- Si le salarié refuse il entrera dans le cadre de reclassement à l'interne du magasin d'origine

Mesures d'accompagnement dans le cadre d'un départ sur un autre établissement

prise en charge de :

- Démarches personnelles occasionnées par un éventuel entretien avec l'établissement d'accueil (frais et temps passé pris en charge)
- Recherche du logement : un congé de 5 jours rémunéré accordé au salarié
- Frais de déplacement du salarié dans la cadre de la recherche du logement : billet SNCF aller/retour 2ème classe ou 0.38€ du kms. Billet d'avion classe tourisme au delà de 400 kms
- Frais de déménagement : pris en charge
- Frais d'hébergement et de restauration de la famille : prise en charge hôtel (60€ par jour) et restauration 40€ par jour et par adulte et 30€ par enfant de moins de 14 ans
- Frais d'agence : prise en charge si refus mobilité pass
- Prime de rideau : 1 mois de salaire brut afin de couvrir les frais divers d'installation

Possibilité de demander sa mutation dans un autre établissement hypermarché Carrefour.

Reclassement dans un établissement d'une autre société du groupe Carrefour

- possibilité de demander à bénéficier d'une mesure de reclassement dans un établissement d'une autre société du groupe Carrefour.

Mesures d'accompagnement dans le cadre d'un départ sur une autre société du groupe

- les mesures d'accompagnement sont identiques à celles dans un autre établissement (lire ci dessus)

Possibilité de demander sa mutation dans un autre établissement d'une société du groupe.

Accord de méthode

Mesures pour faciliter le passage à temps partiels

dans le même service :

- organisation du travail sur 3 ou 4 jours
- attribution pendant 4 ans d'une indemnité mensuelle de 5% pour les salariés passant sur une base inférieure ou égale à 20 heures hebdomadaires de travail effectif.
- possibilité d'un retour à temps plein en cas de difficultés familiales

Dans un autre service :

- un temps complet qui souhaitent passer à un temps partiel sur une base égale ou inférieure à 24 H pourra travailler sur 3 ou 4 jours
- garantie de ne pas effectuer pendant un an un nombre de nocturne supérieure à celles effectuées précédemment, idem pour le travail le samedi.
- attribution d'une indemnité mensuelle de 12% pour les salariés passant sur une base inférieure ou égale à 24 heures hebdomadaires de travail effectif
- possibilité de revenir à temps plein en cas de problèmes familiaux
- un salariés déjà à temps partiel au moins égal à

30 heures et qui veut réduire son temps de travail à 24 heures auront une prime compensatrice proratisée sur une base de 1.09% par heure de réduction.

Salariés seniors

- de 50 ans et plus qui choisit le temps partiel n'effectuera pas un nombre de nocturne supérieure à celles effectuées précédemment, idem pour le travail le samedi.
- de 55 ans et plus qui choisit le temps partiel se verra maintenir les cotisations retraites à taux plein à la charge de l'entreprise.

Champ d'application

Relèvent du champ d'application du présent accord, les Sociétés CARREFOUR HYPERMARCHES France, SOGARA France, CARCOOP France, GML France, SODISOR, S.N.E., S.N.E.C., S.E.C., CONTINENT France, S.N.S, CONTINENT 2001, PERPIGNAN Distribution, LA CIOTAT Distribution et HYPERMARCHÉ LA VEZERE.

Des mesures pour faciliter le passage à temps partiel dont une prime compensatrice mensuelle de 5 ou 12%

Préserver les emplois et éviter tous licenciements, c'est le but poursuivi par les négociateurs CFDT.

En octobre 2005 il sera temps d'envisager d'autres mesures (licenciement, cellule de reclassement externe) pour les salariés qui ne souhaitent pas être reclassés et veulent quitter l'entreprise.

Obtenir le maximum de garanties pour que le salarié se voit réellement proposer des conditions de reclassement optimales.

Soutenir les salariés dans leurs démarches et leur apporter toute l'aide nécessaire.

600 postes qui disparaissent soit en moyenne 3 postes par magasin ça ne fait pas la une des journaux mais c'est un drame pour les salariés concernés.

Ne pas oublier que les restructurations de l'entreprise sont subies, les directeurs doivent se souvenir que ces salariés oeuvrent pour l'entreprise depuis de longues années. Ils ont le droit à un traitement au niveau de leur expérience et de leur compétence.

La CFDT sera à leurs côtés pour les défendre, dans l'intérêt de tous.

Emploi des seniors, l'état d'urgence

Allez les ... vieux !!!!

L'âge, critère discriminatoire à l'embauche

« Nous n'aurons bientôt plus le choix. D'ici à 2010, la population des plus de 55 ans aura progressé de 40 % et les plus de 60 ans seront plus nombreux que les moins de 20 ans. »

Dans le privé, moins de la moitié des salariés sont encore en activité au moment de la liquidation de leur retraite. Au moins règne-t-il désormais, du patronat aux organisations syndicales en passant par le gouvernement, la même impérieuse prise de conscience.

Depuis le début des années 1980, économistes, démographes, experts en tout genre tirent la sonnette d'alarme.

Attention, à partir des années 2000, les baby-boomers seront papy-boomers. En 2003, 600 000 salariés sont arrivés à l'âge de la retraite. Entre 2004 et 2006, ce chiffre passe à 800 000 par an. Solutions ? User avec modération des départs en préretraite, former les salariés tout au long de leur carrière, renforcer la formation des salariés quadra, etc.

Hélas, de source syndicale, la gente patronale n'est guère inquiète.



L'équipe de négociation CFDT

Dominique Lecland (cadre), Jean-Pierre Guichard (Réceptionnaire), Serge Corfa (DSG)

L'accord du 17 mars 2004 prévoit en son article sept que le thème retenu dans le cadre de la réunion annuelle de réflexion sera "La gestion des salariés seniors".

L'auteur de ces lignes, çï-devant classé dans la catégorie senior (ce qu'il se passerait bien), ne trouve rien de bien motivant dans ce thème comme d'ailleurs le fut la réunion que la direction a provoqué le 25 juin. Date sûrement choisie en fonction de la canicule prévisible diront les mauvaises langues.

Mais redevenons sérieux car la gestion des salariés de plus de 50 ans devient un dossier explosif puisqu'il paraît que nous allons rester longtemps au service de l'entreprise.

Les clients devront-ils s'habituer à voir des vieillards dans les allées comme c'est le cas en Amériques ou les retraités reprennent du service faute d'une pension suffisante ?

On n'ira pas jusque là mais l'expert qui assiste à cette rencontre estime absurde d'avoir annulé le principe de la préretraite progressive. On est bien d'accord avec lui. Si aujourd'hui des milliers de salariés qui ont cotisés plus de 40 ans peuvent partir dès 57 ans (on en connaît pas mal) qu'en sera t-il demain ?

La bonne nouvelle c'est que nous avons appris de l'expert qu'un salarié qui milite dans un syndicat atteindra mieux l'âge des seniors. Une raison de plus de se syndiquer et militer.

Cette réunion a permis de dresser le cadre des réunions seniors et de se fixer un nouveau rendez-vous le 18 octobre 2004 (pour les survivants ?).

Question CFDT : Qu'est-ce qu'un senior (+ 55 ans: 3,8% de l'effectif). Doit-on avoir un traitement spécifique pour les salariés âgés de plus de 50 ans (7371 personnes 10,4% de l'effectif). Attention par des mesures maladroites de ne pas les exclure ou de reporter les contraintes sur les plus jeunes.

Age moyen Carrefour 34 ans et 3 mois.

Quelques pistes CFDT

La CFDT a souhaité un état des lieux précis du personnel âgés, un calendrier de travail, l'assistance d'expert, le recensement des expériences positives.

Gérer le travail en tenant compte du vieillissement (on vieillit à partir de sa mise au monde !!!)

Embauche des plus de 50 ans

Mobilité des cadres

Travail de nuit

Spécificité féminines

Pré retraite progressive d'entreprise (c'est possible mais ça à un coût)

Formation

Bilan de santé, hygiène de vie, exercice physique

Education aux gestes spécifiques

Ne pas accentuer les déficiences

Eviter les contraintes extrêmes

Valoriser les atouts de l'expériences

.....

Professionnaliser le commerce à prédominance alimentaire

Quatre organisations syndicales de la branche du commerce à prédominance alimentaire (Carrefour, Auchan, Casino...),

CFDT, CFTC, FGTA-FO, CFE-CGC, ont signé le 25 juin un accord sur la formation professionnelle, qui met en oeuvre la nouvelle loi du 4 mai 2004, et constitue la première application concrète de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.



Cet article et celui qui le suit sont le complément de notre Hyper n° 170/04 du 05/07/2004 consacré à la formation professionnelle.



L'objectif

L'objectif de cet accord est de faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie, enjeu essentiel pour l'emploi dans le commerce, en agissant sur l'adaptation aux nouvelles exigences, l'évolution des métiers et des qualifications, le développement des compétences, l'intégration des jeunes.

La méthode suivie

La méthode suivie a consisté à définir conjointement les objectifs et les priorités de la branche dans le cadre de groupes de travail paritaires qui se sont réunis de mars à mai sur trois thèmes :

- l'accès des salariés à la formation professionnelle (thèmes de formation et publics prioritaires),
- l'insertion des jeunes avec le contrat de professionnalisation, le thème du tutorat exigeant un développement particulier,
- la veille sur l'évolution des métiers, de l'emploi et des qualifications du commerce.

Les trois caractéristiques fortes de cet accord

1. L'exercice du **droit individuel à la formation**, acquis dès 2004 pour une durée proratisée de 14 H, et de 20 H à partir de 2005, sur des priorités permettant une meilleure employabilité : identification des parcours qualifiants au sein des métiers de l'entreprise, amélioration de la connaissance des services et des produits, généralisation de la culture tutorale pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants. **Le DIF peut, si nécessaire, après accord particulier entre le salarié et son employeur être pris en partie sur le temps de travail.**

2. La définition du **contrat de professionnalisation** pour les jeunes qui prendra la place des anciens contrats de qualification, et pourra aller jusqu'à 24 mois avec une période de formation plus intense pour les contrats permettant d'obtenir un diplôme de l'Education Nationale ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

3. La **confirmation** des outils clés du dialogue paritaire pour conduire ce changement : la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, l'OPCA du commerce (le FORCO), l'accord cadre avec l'Education Nationale.

Dix ans après l'accord du 7 décembre 1994, c'est une vision entièrement renouvelée de la formation qui se met en place dans une branche de 640 000 salariés, dans laquelle l'effort de formation global représente environ 250 millions d'euros par an, et l'effort de formation qualifiante, 7 500 jeunes en alternance et 6 000 en apprentissage, avec un taux d'insertion de 80 % à l'issue de la formation.

Carrefour hypermarchés France

Une politique de ressources humaine dynamique et évolutive

Les valeurs de Carrefour sont l'héritage des hommes et des sociétés qui ont construit l'entreprise. **Les 7 valeurs de Carrefour sont : La liberté, la responsabilité, le partage, le respect, l'intégrité, la solidarité et le progrès.**

• **La liberté** c'est respecter la liberté de choix du client par la variété des formats et la diversité des produits et des marques.

• **La responsabilité** c'est assumer pleinement les conséquences de nos actes

vis-à-vis de nos clients, de l'entreprise et de ses collaborateurs, des institutions, de l'environnement.

• **Le partage** c'est mettre le savoir-faire et la force de l'entreprise au service de la création de valeur, à partager entre les clients, les collaborateurs, les actionnaires, les partenaires et les fournisseurs de Carrefour.

• **Le respect** c'est respecter les collaborateurs, les fournisseurs, les clients. Être à leur écoute et admettre leurs différences. Comprendre et respecter les modes de vie, les habitudes, les cultures, les intérêts de chacun, partout où l'entreprise est présente.

• **L'intégrité** c'est respecter les engagements et la parole donnée et agir honnêtement vis-à-vis des clients, des collaborateurs, des fournisseurs. Être intègre, individuellement et collectivement.

• **La solidarité** c'est, dans les collectivités où l'entreprise exerce son métier, villes, quartiers, contribuer au développement de l'économie locale, à l'emploi, à la formation et à la lutte contre l'exclusion. Mettre en œuvre une politique de commerce équitable en développant le partage de la valeur. Être également solidaire entre tous, au sein de l'entreprise, quel que soit les métiers, les fonctions.

• **Le progrès** c'est favoriser le progrès et le développement des nouvelles technologies au service des hommes. Accepter le changement, dans un esprit constant de pionnier et favoriser l'innovation.

Entrez dans l'univers des ressources humaines des hypermarchés Carrefour.

Voici comment le site Carrefour <http://www.carrefour.fr> présente la formation de son personnel aux clients.

La formation

La formation permet de renforcer le professionnalisme dans les métiers et les fonctions, d'échanger expérience et savoir-faire, d'intégrer et de partager les valeurs de l'entreprise, de diffuser et d'enrichir la culture Carrefour. **Elle permet d'accompagner les salariés dans leur évolution et leur promotion interne.** C'est d'autant plus important dans un groupe ouvert à tous les niveaux de qualification et pour qui le diplôme « de départ » n'est pas un pré-requis pour faire carrière.

La formation représente 2,70% de la masse salariale. 55 000 stagiaires sont en formation chaque année. En 2002, Carrefour Hypermarchés France a investi 34 millions d'euros en formation.

De l'assistante de caisse au directeur, chaque collaborateur bénéficie de formation tout au long de son parcours professionnel, adapté à son niveau et ses responsabilités. Pour un assistant de vente au rayon poisson, la formation totale totalise 178 heures réparties sur 3 phases (acquisition, maîtrise, développement). Pour un manager métier, 300 heures sont nécessaires pour acquérir les bases du métier préalablement à la prise de poste.

La variété des métiers de l'hyper oblige à développer un catalogue de formation couvrant l'ensemble des domaines. 500 stages de formation sont mis à la disposition des salariés de Carrefour Hypermarchés France. Les stages peuvent traiter de thèmes génériques comme le management, le « service client » (17 000 personnes formées en 2002 par 1 400 formateurs sur 10 heures), ou de contenus « métiers » comme la maintenance d'un logiciel de caisse. Ils combinent enseignement pratique et apports théoriques.

Les assistantes de caisse reçoivent des formations régulières, qui tiennent compte de l'évolution des techniques du métier (ex : nouvelles normes monétiques, ticket et bon d'achat...), mais aussi de leur environnement. Carrefour vient, par exemple, de mettre au point une formation sur la gestion du stress, intitulée « SOS Conflit », dont l'objectif est d'anticiper les relations conflictuelles avec les clients.

Le kiosque à journaux

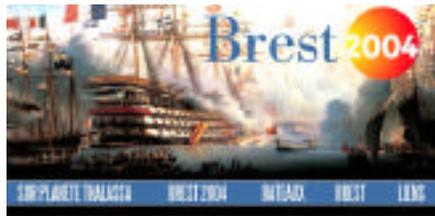
On a trouvé un optimiste sur l'action Carrefour, ce n'est pas trop tôt !!

Brest 2004 du 10 au 16 juillet A ne pas rater !

Brest 2004 un événement maritime de niveau mondial .

Une extraordinaire flottille de quelques 2000 voiliers traditionnels venus de 30 nations différentes, du petit misainier breton au prestigieux trois-mât barque, du yacht classique à la pirogue primitive.

Tous les soirs, "les Nuits du Parc à Chaînes" concerts exceptionnel, grande animation nautique nocturne (parades, feux d'artifice, pyrotechnie).



La phrase du jour



«Les salariés ont payé la mise en place des 35 heures par de la modération salariale et par la flexibilité. Les remettre en cause, cela voudrait dire qu'ils paient pour les avoir, et qu'après on leur supprime, ce qui n'est pas acceptable», a tonné FO.

Comme c'est bien dit, dommage que chez Carrefour FO n'a pas la même analyse que sa confédération.

Le Figaro "Assouplissement des 35 heures: syndicats et entreprises sur le qui-vive "



Un quart des salariés du groupe Liaisons et des éditions Lamy ont fait grève le 1er juillet

Les deux sociétés appartiennent au néerlandais Wolters Kluwer. Les syndicats lui reprochent une "absence de dialogue social, la dégradation des conditions de travail et le manque de stratégie".

"Nous demandons le retour d'un dialogue social", explique Eric Béal, délégué syndical CFDT de Liaisons.

Un événement pour ce groupe peu habitué à ce genre de manifestations. Plusieurs personnalités, avocats, professeurs d'université, etc., sont venues soutenir les grévistes.

Les syndicalistes et les juristes connaissent bien ce groupe qui édite des revues juridiques qui nous servent de référence pour rappeler nos directeurs à l'ordre.



Optimiste ! Carrefour : S&P note toujours le groupe "A+"

Pour Standard & Poor's, les atouts de Carrefour sont une politique financière prudente, une amélioration des ratios financiers et une bonne implantation sur les marchés français, espagnols, italiens et belges.

Néanmoins, le marché français, qui représente 50% des ventes 2003 du groupe, inquiète par sa faiblesse au premier trimestre 2004. Le groupe est affecté par son positionnement des prix peu clair et ne parvient pas améliorer nettement sa marge d'exploitation qui est passée de 5,9% en 2002 à 6% en 2003.

En Europe, le groupe de Daniel Bernard occupe des positions confortables sur les principaux marchés **grâce à une législation protectrice..**

Pour S&P, le profil financier de Carrefour s'est amélioré en 2003 et les engagements du management de réduire la dette de 500 Millions d'Euros en 2004 et de se concentrer sur la croissance organique rassurent.



Ces dessins, petites perles d'ironie, paraissent dans l'édition internet de "Le Monde". nous vous conseillons de les lire chaque jour pour une remise en forme.

Informations syndicales

La Citation

"Le nombre de jours ouvrables en 2004 est supérieur de 2,8 jours à la moyenne enregistrée entre 1990 et 2004, alors qu'il lui était inférieur de 1,1 jour en 2003"

Pour ces raisons et parce qu'en 2004, plusieurs jours fériés tombent un week-end, la Banque centrale européenne estime que la croissance gagnera 0,25 point dans la zone euro cette année.

Discrimination sexuel

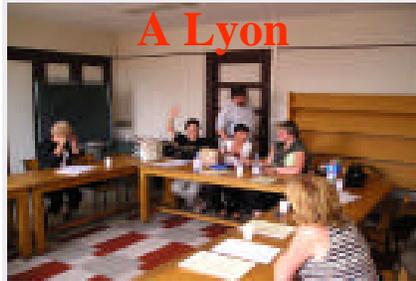
L'action pour discrimination sexuel contre Wal-Mart ne laissera pas indifférent en France, où, en matière d'égalité professionnelle, on en reste surtout aux bonnes intentions.

D'autant que, sous l'effet de la précarisation du marché du travail, la situation des femmes aurait tendance à empirer dans notre pays.

Pourtant, tout espoir n'est pas perdu. Quelques grandes entreprises (EADS, Renault, PSA-Peugeot-Citroën, EDF-GDF, Thales...) viennent de s'engager à résorber les écarts à l'aide de mesures concrètes (entretien postmaternité, implantation de crèches d'entreprise, crédit de congé pour enfant malade, etc.). La raison de ces nouveaux égards?

Avec le retournement démographique qui s'annonce, les entreprises ne pourront plus négliger le «sexes faible». La pénurie, meilleure alliée des femmes?

Des crèches dans les magasins c'est pour quand chez Carrefour ?



A Lyon

Rencontres régionales CFDT

146 militants CFDT venant de 55 magasins Carrefour se sont rencontrés dans la deuxième quinzaine de juin.

Réunis dans 8 régions CFDT Carrefour les délégués CFDT avaient au menu de leurs discussions des sujets d'actualités:

Bilan de l'action nationale de 9 avril: Dans l'ensemble cela s'est bien passé les salariés sont satisfaits, certains directeurs n'ont pas respecté les grévistes ils se sont retrouvés avec un débrayage plus long.

Ouverture des jours fériés et dimanches: De plus en plus d'ouvertures exceptionnelles. Une action nationale est prévue le 11 novembre pour la défense des jours fériés, des dimanches et contre la remise en cause de la R.T.T.

Bilan du paiement de la semaine de RTT: peu de salariés ont pris la semaine de RTT en argent, dans certains magasins le chiffre avoisine le zéro.

Projets à venir (SAV, Mercure etc.): Les magasins pilotes ont informé les "non initiés" des projets en cours et exprimés leurs inquiétude et leur réaction.

Informations économiques: Peu de magasins apportent des nouvelles positives, partout baisse du chiffre d'affaire et une pression très forte sur les salariés et les managers.



A Toulouse



Une nouvelle section CFDT à Carrefour Services Clients

Au mois d'avril Jérôme Vergnolles a été désigné délégué syndical de cette filiale Carrefour ouverte depuis 1999.

Les 248 salariés se partagent entre deux établissements Evry (CFDT majoritaire) et St Etienne (FO majoritaire). Le Directeur est Patrick Didier.

Leur activité est liée en grande partie aux numéros 08 que la société Carrefour met à la disposition des clients mais également des managers. Service fioul, S2P, Internet.com, Telecom (stand radiotéléphonie), Aide informatique pour les managers, Shopi internet, Centre auto, Etc...