L'Hyper !

N°174/04
17 septembre 2004
20 pages

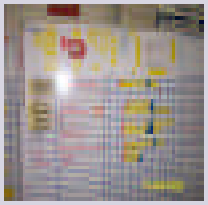
Cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour

Suppressions de poste

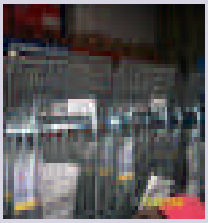
Chaque jour de nouveaux projets

Pict, compta, MSI, LAD, Mercure, Absentéisme, Caisse, Hard discount,…

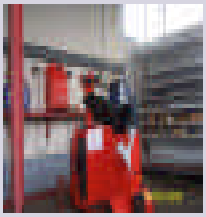
L'année de tous les dangers ?



Simplification administrative

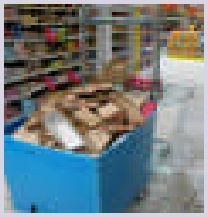


Pict, compta, LAD,



Mercure,

Absentéisme, Caisse, Hard discount



http://www.cfdt-carrefour.com **E. Mail: cfdt.carrefour@online.fr**

Vous ne rêvez pas 1000 euros, Carrefour vous offre 1000 euros.

Pas de piège, rien à faire simplement trouver dans votre entourage un futur chef plus exactement un manager métier alimentaire et non alimentaire.

Carrefour nous paye, et bien, pour trouver nos futurs cadres.

Bon pourquoi pas mais en réfléchissant bien n'est-ce pas un peu scandaleux quand on sait:

- le montant de l'augmentation 2004 (quel salaire pour ces jeunes)

- les licenciements et restructurations journalières (quel avenir pour ces jeunes ?)

Où en est-on arrivé dans l'entreprise pour ne plus trouver de cadre alors que 4 millions de salariés sont au chômage.

C'est triste !!

Par ici la sortie ?

par Serge Corfa

A peine la rentrée sonnée que l'entreprise réunit les délégués pour leur annoncer ses plans de restructurations: 60 postes par là, 130 par ci, un petit millier en prévision.

Depuis la fusion avec Promodès les projets de restructurations avec suppressions de poste ne cessent d'éclore. En 4 ans se sont des centaines de salariés qui ont perdu leurs postes voire leur emplois.

Et pendant ce temps on met en cause la RTT dans les hypers. On croît rêver !

Si lors de la fusion la direction avait annoncé la couleur et mise en place un accord de méthode national pour gérer au mieux ces restructurations aujourd'hui il n'en est rien. On apprend au détour d'un CCE ou d'un CE le unième plan destructeurs d'emploi sans qu'il soit toujours en cohérence avec le précédent.

La CFDT est bien consciente qu'une entreprise bouge et les transformations sont nécessaires à sa survie.

Mais pour que la houle soit moins forte il n'est que temps d'aller le plus en amont pour prévoir les conséquences et les atténuer.

Ce n'est pas le cas aujourd'hui les projets fleurissent sans cesser et dans l'urgence à la même vitesse que les têtes de l'entreprise changent.

On a l'impression d'être dans une entreprise en voie de redressement judiciaire alors que les bénéfices se portent très bien.

Il est temps que chez Carrefour au plus haut niveau mette en place les moyens pour gérer socialement et globalement ses projets, pour informer les salariés de leur avenir, pour les faire adhérer.

Les accords de méthode sont une des réponses mais ce n'est pas la seule. La gestion prévisionnelle des changements et des emplois, la mise en place d'une structure d'accompagnement et de réflexion devient urgente.

Elle n'évitera peut être pas les changements mais au moins elle permettra une gestion sociale. La prévention évite les coupes chirurgicales.

Oui la cloche de la rentrée a sonné et son tintement ressemble au tocsin

On voudrait retrouver un carillon léger et joyeux et l'entendre chez Carrefour…demain !

Tocsin : « Bruit d'une cloche qu'on tinte à coups pressés et redoublés, pour donner l'alarme. » (*Littré*)

Sonnerie ou tintement rapide de cloches, d'un nombre de coups déterminé, ou prolongé pendant un certain temps, et de nos jours signal d'alarme, d'incendie, etc.

t **Ouverture**

Par ici la sortie **page 02**

Sommaire et indices **page 03**

t **Actualités**

La vérité, rien que la vérité **page 04**

t **A l'affiche**

L'absentéisme **page 05**

t **Dans les coulisses**

Simplification administrative **page 06**

Mercure positif ou négatif **page 08**

Le projet LAD **page 10**

Services marchands **page 13**

s **La pièce d'à côté**

Délocalisation, externalisation **page 14**

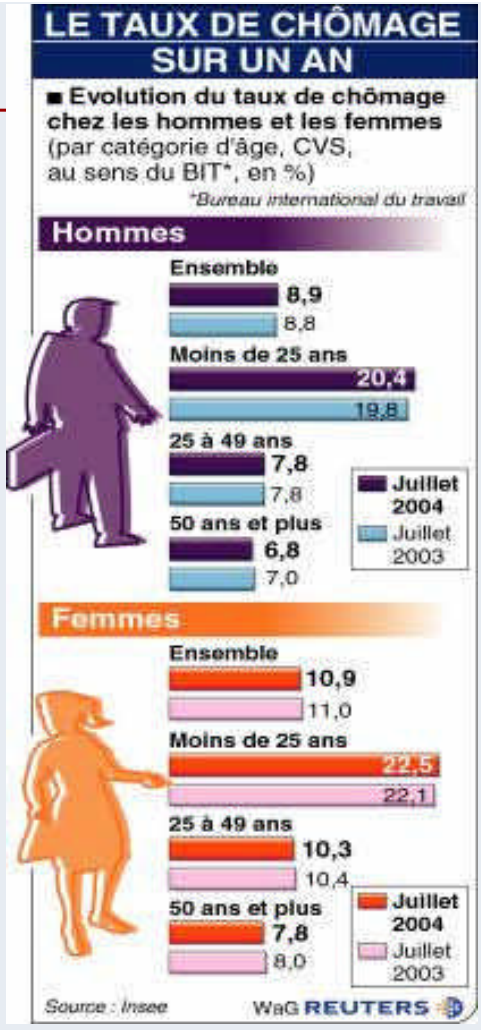
s **Le kiosque à journaux**

Les dangers qui nous guettent **page 16**

Conclusion **page 16**

La RTT spoliée à Mérignac **page 19**

O EMPLOI



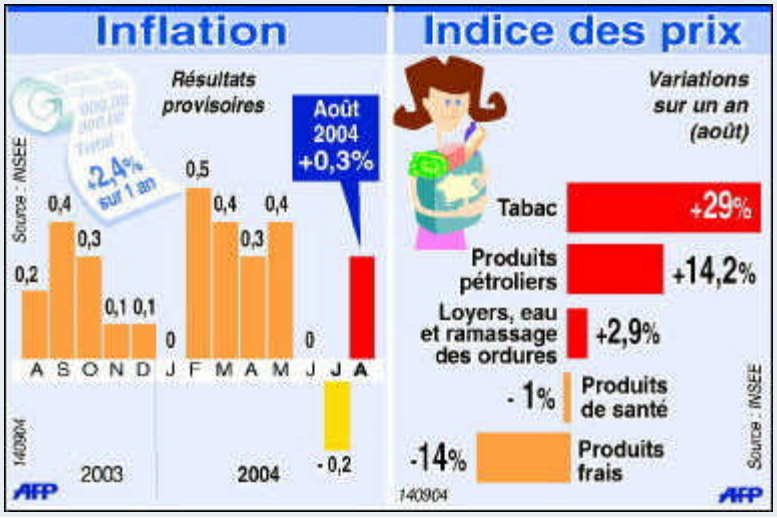
O INFLATION

Les prix à la consommation ont augmenté de 0,3% en août,. Sur douze mois, les prix progressent de 2,4%.

Selon les prévisions de Natexis Banques populaires, l'inflation devrait atteindre 2,2 % en 2004,

A comparer aux 1,5% d'augmentation de salaire Carrefour signé par FO pour 2004.

Merci qui ? pour la régression de notre pouvoir d'achat ?



La vérité rien que la vérité

Le livre qui fait fureur… et on comprend pourquoi !!

Bonjour paresse

De l'art et de la nécessité d'en faire le moins possible en entreprise

Corinne Maier

La grande entreprise, personne n'y croit plus. La foi nous a quittés. A présent les cadres moyens, petits boulons dans une machine jargonnant un sabir grotesque, n'attendent qu'une chose : le solde à la fin du mois. Mais alors, que faire ? Rien surtout ! affirme ce livre. Soyons individualistes et inefficaces en attendant que ça s'effondre !

Auteur Corinne Maier Editeur Michalon Eds

O La RTT et la productivité

Quand Mr Seillère et consorts oublient de dire toute la vérité.

Lors de notre dernier numéro nous avions fait état d'une enquête (patronale !) démontrant que les français affichait un des salaire le plus bas des pays européens dit riches. Voici une autre vérité: notre productivité est bonne et la RTT l'a accru !

Premier constat de cette étude : pour la première année, la productivité de la main d'œuvre des entreprises françaises a stagné, malgré la croissance. Elle avait gagné trois points de 2002 à 2003 et de 2001 à 2002, résultat de l'application de la loi sur les 35 heures. **Lorsque leur entreprise n'a pas recruté, les Français ont dû s'adapter pour réaliser en 35 heures le travail qu'ils faisaient en 39 heures, impliquant de forts gains de productivité. Aujourd'hui, la réduction du temps de travail n'a plus d'effet sur la productivité.**

Le temps de travail en France est de 1398 heures travaillées par an et par employé, et de 1864 heures travaillées par an aux Etats-Unis (+ 25 %).

Individuellement, les Français ont une productivité élevée. Ils ne perdent que 85 jours par an et se situent donc en tête du classement après l'Allemagne (74 jours)..

Le manque de planification et de contrôle reste, en France comme dans les autres pays, le frein principal à la productivité des salariés.

La qualification de la main d'œuvre devient un facteur important.

Le manque de motivation pèse moins en 2004 qu'en 2003, mais ce frein touche plus l'Hexagone que les autres pays (13 % contre 8 % en moyenne).

le Journal du Management

O Les 100 entreprises où il fait bon vivre

Salaire, vacances, carrière, hiérarchie... Près de 5 000 salariés ont noté et jugé sans tabou leur entreprise. Un classement vérité des entreprises qui prennent le plus soin de leurs collaborateurs.

Dès que nous avons eu connaissance de ce sondage paru sur le site "Le journal du management" nous avons tout de suite cherché Carrefour .

Dur, dur enfin nous l'avons trouvé en 94 ème position très loin derrière **Microsoft, Bouygues, Telecom, AOL, Lafarge Sanofi-Synthelabo** les bons élèves.

Mais ce qui est plus tristes c'est de constater que nous sommes dépassés par des enseignes comme **Décathlon** 32ème, **Auchan** 49ème, **Castorama, Pinault-Printemps-Redoute** 58ème**, Casino** 63ème, **Leroy Merlin** 66 ème I**ntermarché** 85 ème.

Ouf il reste derrière nous **Galeries Lafayette** 96 ème et **Conforama** 99 ème

La pendule sociale Carrefour perd son quart d'heure d'avance !

L'absentéisme

Les élus FO, CFDT, CAT, la CFTC , CGT et CGC du ***CCE*** *émettent des réserves sur la mise en place par la direction sur l'absentéisme, que devient le respect des salariés quand on l'appelle à son domicile et que l'on convoque les salariés pour analyser les raisons de son absence. Nous demandons une analyse de l'absentéisme au prochain CCE.*

La CFDT rappelle que c'est la médecine du travail qui est seule habilitée à s'entretenir avec un salarié de retour de maladie .

La CFDT informera l'ensemble des salariés sur leurs droits. C'est une atteinte à leur vie personnelle et les pratiques de certains directeurs et managers sont inacceptables

Il ne suffit pas de mettre en place un système répressif envers les salariés mais de faire de la prévention donc une étude sur les causes de l'absentéisme

O Côte de Nacre

Hypermarché de province sans souci majeur le magasin avait toujours des taux d'absentéisme assez bas, depuis un an nous explosons les taux .

Exemple: en caisse on frôle les 15 à 20% d'absentéisme idem pour l'épicerie (depuis le projet mercure notamment) ceci est du en grande partie au dégradation des conditions de travail (non remplacement des congés payés, des arrêt maladie ect..)

Les managers n'ont plus qu'une idée en tête la rentabilité du personnel, qui, bien sur, est une priorité national au détriment du commerce .

O SCANDALEUX et HONTEUX

Un fait réel qui vient de se passer dans un magasin et que nous rapporte les délégués.

Une salariée qui était en arrêt maladie pendant 8 jours a été convoquée par le responsable alimentaire pour lui demander la raison de son absence.

N'osant pas refuser vu les pressions elle précisa qu'elle avait été arrêté par son médecin pour cause d'hémorroïdes.

Ce responsable ou plus exactement cet "irresponsable" n'a pas trouvé mieux que de divulguer un état de santé qu'on préfère garder pour soi dans d'autres services et de dire : ***"je vais la muter au surgelé, cela fera rentrer ses hémorroïdes".***

C'est ça la lutte contre l'absentéisme de Carrefour ! Un cas isolé, un dérapage, une bavure, NON un système !

Ils peuvent avoir honte: celui qui tient ces propos et ceux qui mettent ce système en place.

Est-ce normal que sous couvert de lutte contre l'absentéisme des personnes se permettent de mettre à nue notre intimité et de s'en faire des gorges chaudes avec les copains.

Un arrêt de maladie est justifié par un certificat médical, à lui seul il suffit. Les responsables de Carrefour n'ont aucun droit de regard sur notre vie personnel. Ils ne sont pas compétents pour entendre un salarié leur dire qu'il est atteint du Sida, du cancer ou simplement d'un bobo. **Les cadres doivent refuser d'endosser l'habit d'inquisiteur.**

Carrefour doit faire cesser cette pratique avant que ça ne dérape et que l'irréparable ne se produise !

La CFDT apportera son soutient aux victimes de la "bêtise" et de la "goujaterie" mais surtout d'un système policier qui rappelle d'autres temps…

On peut combattre l'absentéisme abusif mais sûrement pas de cette façon !

DANS LES COULISSES

Restructurations et autres, revue de détails

La Wal-martisation de Carrefour est en route, où s'arrêtera t-elle ?

Pour la CFDT chaque magasin à sa spécificité et il appartient aux directeurs d'adapter les projets des technocrates du siège aux réalités de l'établissement.

Des projets qu'on espère plus élaborés que ceux qui les ont précédés (qui parlent encore de la transversalité, des univers …)

Carrefour doit informer les salariés de xes projets et non les dévoiler au compte goutte.

***356** emplois supprimés lors du projet Bach*

***449** emplois supprimés de nouveau à la comptabilité*

***162** postes au Pict dans le cadre du projet simplification administrative.*

***46** postes de livreurs service qui disparaît dans 15 magasins*

***20%** des heures travaillées économisées grâce à la mise en place du projet Mercure. Projet qui s'étalera peu à peu à tous les rayons*

Et …d'autres projets d'économies sont à l'étude.

La direction annoncent ses plans de restructuration au compte goutte et ne permet pas aux salariés de voir la finalité.

L'industrie et son cortège de restructuration est arrivée à la porte de la distribution

La simplification administrative

Un démarrage en douceur qui actuellement est conduit socialement

O Vénissieux

Le projet "simplification administrative" a été présenté en réunion extraordinaire du CE avec l'ensemble des salariés des PICT COMPTA et RECEPTION (3 secrétaires).

Vénissieux passe de 6 salariés affectés à la comptabilité (3 aux achats et 3 à la Compta Générale) à la moitié d'un temps complet. Un poste sur 5 sera supprimé au PICT.

Rien sur le sort des secrétaires de la réception *(normal ce n'est pas prévue pour l'instant).*

De nombreuses questions/réponses. Le chef compta, le chef réception et la MSI n'étaient pas très content. Le directeur est intervenue pour remarquer que dans un grand magasin comme Vénissieux un MSI est indispensable, même si ce poste aurait dû être supprimé.

Nous avons assuré les salariés qu'ils pouvaient nous demander de les accompagner lors des entretiens avec leur responsable.

La CFDT a motivé un avis défavorable avec la déclaration suivante:

"La CFDT ne serait être favorable à une réduction d'effectif dans quel que service ou secteur que ce soit. Par le passé, nous avons vu l'effectif de la comptabilité réduit pour être finalement renforcé. L'entreprise ne sait pas toujours où elle va: projet théoriquement bien ficelé et pratiquement difficilement applicable mais une chose est sur, ce sont les salariés qui en font les frais."

Votes: Maîtrise absent (comme d'habitude),Cadre (service paie) avis favorable avec des réserves. FGTA-FO a donné un avis défavorable. **La CGT s'est abstenue (!!!!)**

O Quoi de neuf à l'Ouest

Rennes Cesson : fait 2 postes supprimés avec reclassement 1 salariée au standard et 1 à la décoration, cela en harmonie avec les désirs des salariés

Quimper : en cours, vote contre de la CFDT, discussion avec la direction

Lorient : pas mis en place, infos prévues en CE courant septembre

Cholet : une réunion de CE a eu lieu et la direction n'a pas prévu dans les quotas deux salariées de la compta en congés maternité avant l'accord de méthode sur le principe qu'à un retour de congés maternité il n'y avait pas obligation de reclassement au même poste. La CFDT a demandé à ce que ces deux salariés fassent partie intégrante de l'accord de méthode

St Herblain, Brest, St Malo, Angers Gd Maine, St Serge rien n'est fait

Un peu tôt pour parler de ce projet dans l'ouest.

"Ces projets ? une histoire sans fin qui se fait malheureusement sur le dos des salariés."

Accord de méthode

Questions CFDT au CCE

Que deviennent les salariées qui se trouveraient en congés maternité, longue maladie, congés parentaux ou autres ?

Réponse : ils doivent être pris en compte

36 salariés qui faisait partie du projet BACH ne sont pas reclassés que deviennent-ils

Réponse : ils sont intégrés au dernier accord de méthode

Dans certains magasins, on a fait monter des secrétaires de la réception pour l'accord de méthode.

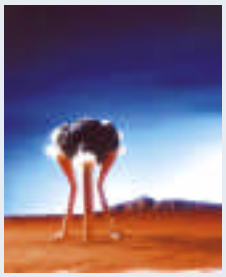
Réponse : Ces salariés ne font pas partie de l'accord de méthode, ils ne sont pas concernés

Nous envoyons une communication similaire à tous les magasins afin de mettre à disposition des magasins les mêmes outils. La liste des salariés concernés sera présenté à chaque élus des CE magasin afin d'éviter les dérives (prévu à l'accord de méthode) Toutes les propositions faites à chaque salarié sera présenté nominativement avec les dates d'entretien des salariés concernés ainsi que les souhaits de chaque salarié et le CCE pourra ainsi suivre en temps réel ce qui se passera pour les salariés dans les magasins.

La première commission de suivi de l'accord de méthode aura lieu le 22 novembre 2004 avec présence d'un expert

Le déploiement ne s'est fait que sur le magasin d'**Evry et Grand Littoral.** 4 magasins sont en cours de décisions pour application sur novembre 2004 **Marseille Bonneveine**, **St Herblain**, et deux autres " pas certain " (peut être **Crèches sur Saône** et **Gruchet le Valasse**)

Les autruches ont encore de beaux jours devant elles !



Les salariés de la comptabilité ont toujours occupé dans l'entreprise une place particulière comme le sont en général ceux qui travaillent dans l'administratif, certaines, une minorité, se sentent une classe à part l'élite de l'entreprise.

Alors quand ce service disparaît peu à peu les réactions sont plutôt étranges.

Ainsi on nous rapporte que dans un magasin des salariés de la comptabilité sont allées trouver leur responsable en accusant la CFDT de les inquiéter à tort.

Des salariées nous ont fait comprendre qu'elle étaient assez grandes pour se débrouiller seule.

D'autres refusent même de lire les infos que nous distribuons et accueillent fraîchement les délégués.

Bien entendu ce n'est pas l'ensemble du personnel mais la population est assez importante pour que des délégués renoncent et vont porter leur attention ailleurs. Comme dit un délégué *"on attendra qu'elle viennent nous chercher… quand il sera trop tard".*

Nous **continuerons à oeuvrer** pour celles qui nous sollicitent, qui reconnaissent que c'est un avantage d'avoir les infos en primeur grâce à la CFDT et qui nous félicite d'avoir su négocier un accord qui leur donne des droits.

On frissonne à la perspective qu'il n'y aurait pas eu d'accord et que chacune se serait défendue seule.

Oui le "boulot" de syndicaliste est un véritable sacerdoce et heureusement que nous nous ne faisons pas comme les autruches devant les problèmes.

Tordons une fois pour toute le cou à cette légende, si l'Autruche met la tête dans le sable, c'est pour vérifier la présence de ses oeufs et enlever les petits rongeurs se réchauffant à la chaleur des oeufs.

Et, comme dit Samuel Beckett "N'importe quel imbécile peut fermer l'oeil, mais qui sait ce que voit l'Autruche dans le sable?".

Mercure

Suite des témoignages des délégués des magasins.

La menace de l'expertise (et surtout son coût) amène les directeurs à plus d'écoute de leur personnel.

Pourquoi n'est-ce pas ainsi chaque jour ?

O Nevers

Ah si nous avions été formé à temps !

Nous avons été parmi les premiers magasins à y passer. C'était avant les initiatives (intelligentes) de certaines sections qui ont permis de repousser la mise en place de ce projet. Nous avons été très critique dans les PV de CE et CHSCT et avons voté contre mais sans demander à être assisté.

Evidemment, quand nous avons eu connaissance de cette possibilité, nous avons été un peu déçu, mais bon, élus en juin 2003, notre formation CHSCT se déroulera en novembre 2004, alors forcément ça réduit l'efficacité.

Le projet a donc été mis en place en juin 2004, avec minutage de tâches, petit train, plateau qui va bien, etc…

Dès la mise en place du planning, nous nous sommes rendu 3 fois par semaine vers 8 h dans les réserves pour tâter le terrain, et après des débuts souples puis des tentatives de durcissement, on peut dire aujourd'hui que ce planning est moins actif.

Voilà pour le projet Mercure à

Recherche … Mercure désespérément

A la recherche du "pourquoi ce nom de Mercure au Projet d'organisation du travail", nos détectives ont trouvé une nouvelle explication, rien pour nous rassurer jugez en plutôt !

Ce nom de code est courant au sein des entreprises: il est d'une origine assez "torturée", car il fait appel à l'éthymologie moyen-âgeuse de ce métal, soit le vif-argent ....

Autrement dit, remis en français moderne, cela signifie argent vivant, l'adjectif s'appliquant ainsi à la valeur "vivante" (donc, les Hommes) de l'entreprise.

Donc, par corrélation, un projet Mercure, dans une entreprise, relève d'une volonté affirmée d'exploiter au mieux l'Argent vivant qu'on y trouve ...

Mercure (Hg): C'est le vif-argent, littéralement le *quicksilver* anglais, qui se met en billes et file comme de l'eau, l'hydrargyre, d'où son symbole Hg,

80
200,6 Hg

Le mercure tire son nom du dieu latin des voyageurs et du commerce. Il est le seul métal liquide à température ambiante. Ses capacités à s'associer à d'autres métaux ont été notamment utilisées pour l'extraction de l'or (!!).

Des vieilles croyances alchimiques lui sont attachées (ce métal symbolisant l'élément masculin, le jeune homme) comme la recherche de la pierre philosophale. Les Romains connaissaient sa nocivité et s'en défiaient. Certains désespérés, qui à la fin du siècle dernier, choisissaient le suicide au sublimé de mercure de préférence à tout autre moyen, jugé banal et sans attrait.

Funeste réputation, déjà...

Alors, faut-il voir dans ce nom si symbolique un danger potentiel, quelle que soit la forme sous laquelle il se présente ?

Nevers. Quant aux postes économisés, pour l'heure aucune mutation ni suppression n'est intervenue.

Notre seule crainte, c'est l'arrivée de **l'étiquetage électronique**. Là il risque d'y avoir des dégâts, mais peut-on aller contre cette évolution, tout comme celle de l'arrivée prochaine des caisses automatiques ???

Il y a des progressions qui ne donnent pas le sourire

En 2002 suppression de 350 postes comptabilité

En 2004 suppression de 450 postes comptabilité

La suppression des postes représente la fermeture de 3 magasins de la taille de Beaucaire

O Côte de Nacre

De la poudre aux yeux à analyser

Certain ont-ils compris la finalité du projet c'est a dire diminuer les effectifs de 20 pour cents sur le secteur alimentaire

En effet depuis peu nous avons un nouveau Directeur à Cote de Nacre. Celui-ci nous a annoncé en réunion de C.E qu'il y avait 6 personnes de trop sur le secteur alimentaire suite a l'analyse du projet Mercure, ce qui correspond environ à 20 pour cent de l'effectif cela nous a interpellé car le calcul est fait sur un effectif à temps plein ce qui n'ai jamais le cas,

Nous contestons ces conclusions et on nommera un expert en CHSCT pour analyser ce projet qui n'est que de la poudre au yeux.

O Gruchet Le Valasse

Le patron positive !

Pour le projet Mercure j'ai rencontré mon patron pour lui affirmer que nous maintenons notre position sur la désignation d'un expert en nouvelle technologie mais que nous étions prêts à voir avec lui ce sur quoi il s'engageait.

Si ses propositions nous conviennent nous ne missionnerons pas l'expert par contre en cas de dérapage nous n'hésiterons pas.

Il m'a répondu que ça lui convenait, qu'aujourd'hui il préférait privilégier le dialogue que le rapport de force. Plutôt positif !!

O Ivry sur Seine

Carrefour va en justice

Les élus au CHSCT d'Ivry (majorité CFDT) viennent de recevoir une assignation devant le tribunal de grande instance.

Carrefour conteste la nécessité de l'expert nommé par le CHSCT. Ce n'est pas une surprise !

Lundi 6 septembre, nous avons reçu une assignation devant le tribunal de grande instance de Créteil pour le 12 octobre.

L'objet de la demande est l'annulation de la nomination de l'expertise que nous avons fait lors de la réunion extraordinaire du CHSCT du 18 juin 2004.

Etant majoritaires, nous avons réussis à faire voter cette motion.

Nous avons rencontré l'expert en présence du directeur. Ce dernier s'est alors engagé à ne pas ester en justice. Or, lundi dernier, nous recevions l'assignation. Nous retrouvons bien là la bonne foi de nos dirigeants.

Au juge de dire si cet expert est utile, nous sommes assez confiant.

La fin du service livraison Carrefour

Carrefour sous-traite ses derniers services de livraison et diminue ses stocks

A l'unanimité tous les élus du CCE votent contre le projet présenté par la direction faute d'avoir entendu un seul mot sur le volet social.

A l'unanimité ils décident pour toutes consultations à venir sur des projets qui entraînent des restructurations et dont ils ne seraient pas informés suffisamment tôt, afin de mettre en place des mesures d'accompagnement, de refuser toute consultation.

Voici bien des années que les services de livraisons sont sous-traités dans les magasins. 158 magasins Carrefour ont abandonné, le service de livraison pour les confier à des prestataires de service.

Ainsi à Angers Gd Maine les délégués nous relatent *"cela fait 2 ans que nous n'avons plus de livreurs, celà s'est fait en douceur. Un livreur avait démissionné et le directeur a profité pour remettre le 2ème à ranger les réserves. Cela n'est même pas passé en CE."*

Bien entendu chaque fois qu'un magasin abandonne la livraison les délégués interviennent pour rappeler la qualité de notre service et l'esprit Carrefour qui anime les livreurs.

Rien n'y fait contre la logique implacable des économies et de la sous traitance. Personne ne perd son emploi et les premiers concernés ne s'y opposent pas alors on passe à autre chose où plutôt on passait car depuis la crise économique est là et les emplois diminuent chez Carrefour.

21 magasins (voir liste) n'ont pas abandonné ce service aux clients. Des livreurs Carrefour continuent chaque jour à livrer à nos clients leurs achats particulièrement le GEM (gros électroménager).

A partir de septembre la direction générale a donné les ordres, plus de service de livraison chez Carrefour.

Cette suppression entre dans une politique plus globale avec pour but

- **minimiser les stocks (-30%),**
- **rentabiliser la livraison,**
- **centraliser les points de stockage**
- **rapidité des livraison 48 h à 72 h partout en France**
- **proposer l'ensemble des produits même non présentés en magasin**

La dernière étape portera sur les produits lourds et encombrants du rayon bazar. Avant ils nous faut étudier comment optimiser ces produits dans le chargement d'un camion de livraison.

Carrefour prévoit une progression de 4 à 4.5% d'augmentation de chiffre d'affaire mais fluctuant sur les magasins car les gros magasins ont déjà les produits en assortiment.

Si sur l'aspect commercial on peut se poser des questions (voir plus loin), sur l'aspect social c'est clair 46 livreurs perdent leurs postes et viennent ainsi s'ajouter aux autres services.

Les magasins qui emploient encore des livreurs

VENETTE
FLINS
SARTROUVILLE
LIEVIN
DOUAI
DENAIN
ETAMPES
CALAIS
COQUELLE
ST POL SUR MER
DIJON TOISON
QUETIGNY
ST BRIEUC
BOURGES
REIMS
TINQUEUX
MARSEILLE Gd
LITTORAL
MERIGNAC
AIR SUR LA LYS
BERCK
LAON

"Tous les salariés seront reclassés et bénéficieront d'un accord de méthode".

O Interventions au CCE

Une nouvelle fois on nous présente un projet déjà ficelé. Une fois de plus on prend le CCE pour une simple chambre d'enregistrement.

Quelle conséquence de toutes ces modifications pour les livreurs mais aussi pour les salariés de la réception qui apportent les livraisons de GEM ou du brun ou les salariés (déjà ex livreur) qui s'occupe de ranger les réserves.

Combien d'heures travaillées en moins avec cette diminution de stocks ?

Quelle approche sociale vis à vis des salariés qui perdent leur poste ?

Réponse de la direction:

Nous avons fait une enquête de satisfaction auprès de nos clients et nous ne sommes pas au niveau de Darty . Le projet LAD est nécessaire pour Carrefour au niveau du chiffre et de réduction des stocks.

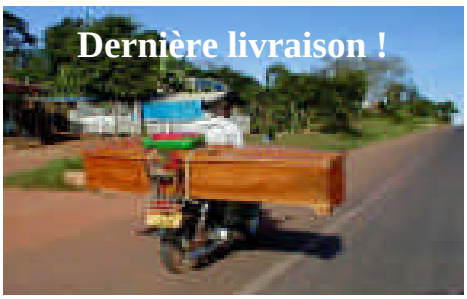
30% de stock en moins est prévisible, mais tous les salariés seront reclassés et bénéficieront de l'accord de méthode mis en place dernièrement.

LA CFDT demande que soit intégré aussi bien les livreurs que les salariés actuellement en réserve et les réceptionnaire.

Nous demandons un point par établissement au niveau du CCE pour qu'il y ait un suivi afin que chaque cas soit étudié.

La CFDT rappelle qu'elle a demandé avec l'ensemble des organisations syndicales lors d'un précédent CCE que les élus puissent réfléchir sur les nouveaux projets qui ont des conséquences sociales.

La direction précise qu'elle a convié les délégués syndicaux de groupe pour une présentation des projets à venir le 7 octobre 2004



"Que vous fassiez des enquêtes de satisfaction clientèle c'est très bien, mais nous sommes ici, nous élus, pour avoir aussi une réponse sociale et répondre aux enquêtes de satisfaction salariés.

Aujourd'hui, nous constatons que vous nous présentez un projet économiques avec rationalisation des coûts mais rien sur le volet social"

O Avis "commerciaux" de militants CFDT

L'expérience de Draguignan Salamandrier

Un de nos délégués connaît bien le système proposé par Carrefour puisqu'il le vit depuis quelques temps dans son magasin, petite surface qui ne propose pas en exposition tous les produits.

Il apporte son point de vue critique sur ce système mais surtout pose la bonne question *"pour plus de rentabilité Carrefour n'est-il pas en train d'oublier son métier ?"*

Doit-on comprendre qu'il s'agit d'étendre tout les produits livrables via plateforme ?

Cela fait quelques mois déjà que nous passons par la plateforme de Carros (Ainsi que Nice et Antibes) pour une partie du Brun et le GEM.

Le principe: Le magasin passe sa commande à l'entrepôt qui livre Carros.

Nous validons et payons en magasin des marchandises que nous ne voyons pas physiquement.

Les vendeurs vendent sur papier la marchandise et c'est Carros qui livre.

Alors, effectivement, il y a nettement moins de stocks (Surtout en GEM) mais... il y a aussi moins de vente quand le client veut son appareil de suite et qu'il n'y est pas.

Pour les clients moins pressés mais qui ne veulent pas être livrés, le magasin fait rapatrier la machine en magasin pour qu'elle puisse être récupéré par le client dans un délai allant de trois jours à une semaine.

Livraison à domicile

Faudra t-il des mouvements sociaux pour que Carrefour se décide de jouer le jeu social ?

Parfois, la marchandise est au contraire en magasin et le client veut être livré donc Carros vient chercher les appareils.

Si problème de stock il y a, il n'y a qu'à se tourner vers les acheteurs qui négocient pas toujours comme il faut les minimas de commandes.

On le voit bien pour les 41 ans à venir: Des quantités nationales dispatchés par magasin sans demander leur avis..

Un vendeur de Chartres

Vendeurs services et produits notre délégué se posent des question.

A Chartres nous proposons tous les produits et les livraisons sont sous-traité depuis de longues années.

Pour le GEM les clients demandent souvent la livraison (si le tarif demandé est correcte) , si celle ci intervient rapidement il n'y a pas de problème et nous ne devrions pas perdre de client.

Il en est autrement pour le brun (Télé, HI-FI …). Le client veut souvent partir avec son appareil dans le caddie. Si la marchandise n'est pas là il n'achètera pas et ira à la concurrence.

Une caissière de l'Ile de France

Avant tout une cliente veut voir avant d'acheter

En tant que client, est-il acceptable de se déplacer pour ne pas voir la marchandise et se la faire livrer alors qu'il peut faire la même chose de chez lui (Internet, Téléphone, Catalogue papier...) et souvent pour moins cher ?

Le client a besoin de voir, toucher, ouvrir les appareils. Il suffit de le regarder et à ma caisse j'en voit défiler. Une photo et un descriptif ne peut suffire.

Où alors ces clients vont directement sur internet et ne viennent pas dans les magasins, donc n'achètent pas d'autres marchandises. Un client qui vient acheter un frigo fait souvent d'autres courses ce jour là.

Les clients des grandes surfaces viennent pour avoir les produits dispos de suite. Si on a pas la marchandise dans le magasin les clients iront ailleurs, Les magasins spécialisés sont nombreux dans la région parisienne et déjà ils proposent aux clients un grand choix de modèle.

O Questions au CCE

Qui gère les ruptures, le client est il obligé de revenir en magasin ?

Garantie de disponibilité de stock, en cas de rupture d'un produit ou d'un produit cassé remise commerciale faite au client. C'est l'entrepôt qui rappelle le client et la remise commerciale ne sera pas impactée sur le tableau de bord du magasin. Le vendeur EPCS touchera sa commission intégralement sur le produit. Plus de disponibilité pour les vendeurs EPCS et voir des embauches….

Où sont les entrepôts

Entrepôts actuels Brétigny et Satolas. Petites plate formes éclatées dans les autres régions

Qui va livrer ?

Les prestataires actuels des magasins le resteront, mais le lieu de chargement changera et se situera sur une plate-forme centrale ou éclatée

Un client qui a son congélateur en panne pourra t'il en avoir un immédiatement ?

OUI c'est toujours possible " si en stock " Il y aura moins de stock, il y aura sûrement plus de satisfaction sur les produits livrés que les produits emportés.

SERVICES MARCHANDS

Le projet bancassurance se termine sans trop de dégâts sociaux.

Une "attention sociale" à souligner dans un contexte difficile.

Un nouveau projet voit le jour

Pascale Villiers ex responsable du projet Bancassurance aujourd'hui directeur vente et mise en marché des services marchands (sous la responsabilité de **Alain Pages** directeur actifs marchand) a fait l'état des lieux des primes accordées aux salariés ex bancassurance et qui ne bénéficient plus de la rémunération variable. (voir hyper n°166/04 du 14/06/04)

Pour compenser cette perte une prime exceptionnelle, calculée sur la moyenne des primes des 6 derniers mois, a été versée aux 126 salariés Carrefour et 28 salariés CARMA qui travaillaient dans les 21 stands FAC.

Elle se montent en moyenne à

200 à 300¤ pour 4 stands

300 à 400¤ pour 2 stands

500 à 700¤ pour 13 stands

800 à 1000¤ pour 1 stand

1200 à 1600¤ pour 1 stand

Le record connu est de 2800 euros.

O Nouvelle organisation

La nouvelle organisation des services marchands sera présentée aux magasins dans les prochaines semaines ainsi qu'aux différentes exploitations.

En bref la volonté de la direction est de renouer les liens entre les services marchand et les magasins pour que ceux-ci travaillent dans l'intérêt des magasins et non pour eux même.

Les salariés doivent revenir sous la responsabilités fonctionnelle des responsables de caisse et le directeur doit mieux maîtriser les activités de ses stands.

Des services plus proche de la surface de vente des magasins, des produits plus accessibles aux clients et plus "utiles" au magasin.

Une réponse aux clients plus rapide (pool téléphonique)

O Les services marchands Carrefour

Carrefour Services Clients (CSC)

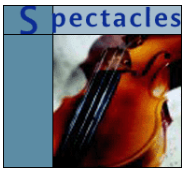
La collectivités

La billetterie

La carte Pass (S2P)

Les assurances (Carma)

Vacances Carrefour



O Intervention CFDT

Le coté positif de l'abandon de Bancassurance, que la CFDT avait contesté dès le départ, est la volonté de la direction de remettre les services financiers au service de l'hypermarché avec une simplification des produits et plus en rapport avec la demande de la clientèle de l'hypermarché.

A ce jour il n'y a pas de conséquence sociale directe majeure pour les salariés.

Ce projet nous semble une bonne réponse commerciale.

Délocalisation externalisation, suppression de postes

Ca n'arrive pas qu'aux autres !!!

Le devoir d'ingérence

Une certaine direction Carrefour n'apprécie pas beaucoup que les militants CFDT informent les salariés mais aussi alertent l'opinion publique des projets de restructurations qui visent à supprimer des emplois.

Parler à un journaliste devient un exercice périlleux .

Ainsi les délégués de ***CSIF CFDT et FO*** *ont reçu une convocation a un entretien en vue d'envisager une sanction .*

On voudrait leur imposer une clause de confidentialité.

Les élus seraient ainsi au courant des projets de l'entreprise mais ne devraient en parler à personne.

Il serait temps pour Carrefour de se reprendre.

La CFDT restera aux services des salariés de Carrefour

ᗰ CAF Carrefour Administratif France

Carrefour administratif France, qui assure la gestion comptable de l'ensemble des sociétés composant le groupe Carrefour, envisage d'investir dans de nouvelles technologies pour la dématérialisation fiscale des factures et la lecture automatique des données. **« Elles permettront de supprimer la circulation de documents papier ».** L'objectif est de réduire les délais de traitement des factures.

Le but est de profiter de l'arrivée des nouvelles technologies (arrêt de SAP et remplacement par People Soft, dématérialisation des factures (format électronique), mise en place de la LAD/RAD:lecture automatique de document et recherche automatique de données qui permet d'authentifier certaines zones importantes des documents et d'en exploiter automatiquement les données) pour restructurer les activités comptables CAF qui étaient regroupées par format métiers vers une organisation par activité. (du déjà vu chez CSIF en début d'année).

Une activité de "centre service fournisseur, banque et règlement" s'installe à Evry, ce qui va impliqué un transfert d'activité de Mondeville vers Evry.

L'impact social

170 postes sont supprimés sur 5 sites : Mondeville, Evry Aire sur La Lys, Rennes Cesson Cevigné et Lagnieu.

Certains de ces sites comme Cesson-Sévigné (40 salariés) vont fermer.

Dans le même temps ouverture de nouveaux postes à Mondeville et à Evry.

Nous avons un solde négatif de 114 postes équivalent temps plein.

Concernant les nouveaux postes : des passerelles de formations seront nécessaires, nous ne savons pas s'il s'agira de temps pleins ou partiels et une partie des cadres, s'il souhaitent rester, devront accepter une diminution de leur niveau (passage en agent de maîtrise).

Sur le site de **Cesson Sévigné**, des salariés avaient été muté l'année dernière suite à la fermeture du site du Mans (rappelons qu'à la CAF nous avons déjà eu en 2003 un plan social et la fermeture de site) .

> ***« Le groupe s'attachera à rechercher des solutions de reclassement au sein de ses autres établissements et notamment dans le bassin d'emploi »***

Si le nombre de poste ne diminue pas sur **Mondeville,** rien n'indique en revanche que l'ensemble des collaborateurs de ce site seront reclassés en effet des personnes d'autres sites peuvent très bien postuler.

Pour **Aire sur la Lys** et **Lagnieu,** le reclassement en interne sera très difficile (plus d'activité administrative sur place ou dans les environs).

Quand à **Evry**, les possibilités sont peut être plus importantes au vu de tous les sites que possède Carrefour.

m CSIF Carrefour système d'information France

La CFDT "inquiète" d'un projet d'externalisation chez Carrefour-informatique

Emboîtant le pas à d'autres grands groupes, Carrefour prépare l'externalisation de ses services d'information.

Premier épisode

Depuis 2001 Carrefour a un contrat de sous-traitance avec le groupe ESDI European Line, qui se présente comme le plus grand centre d'appels de la région Franche-Comté. Il prend ainsi en charge une partie de l'activité de support technique interne, c'est-à-dire la hotline utilisée par les employés dès qu'un problème survient. Il s'agit plus précisément du support technique des progiciels de gestion utilisés dans les hypermarchés.

Deuxième épisode

Pour réaliser des économies, Carrefour veut rassembler ces infrastructures, aujourd'hui éclatées dans des dizaines de sites selon l'implantation du groupe, en seulement deux endroits, et en confier la gestion à un spécialiste du secteur.

Les serveurs seront toujours ceux de Carrefour, mais leur entretien sera confié à un prestataire.

Troisième épisode:

L'activité support serait externalisée chez Hewlett-Packard (HP). Le projet touche d'autres activités du groupe comme Carrefour administratif France (CAF)

L'activité support concerne une soixantaine de salariés de CSIF, qui en compte près de 620. Ces salariés perdraient leur poste et leurs emplois

La CFDT est très inquiète des conséquences de cette externalisation. Sachant que l'activité support de chez HP a déjà été délocalisés dans les pays de l'Est.

Historique

Juin 2001 : Création de CSIF avec intégration des différents services informatiques CARREFOUR dans CSIF

Mai 2003 : Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) : réorganisation géographique

Réorganisation fonctionnelle entraînant des nombreux départs

Juin 2004 : Projet d'externalisation des DATA CENTER (informatique Gros Système)

Septembre 2004 : annonce d'une probable externalisation du support vers HP

Etablissements: Mondeville, Levallois, Mâcon, Massy, Lyon

Le 10 juin 2004 la CFDT avec FO appelait à un débrayage : plus de 45% des salariés ont débrayés. Ce chiffre est énorme si on tient compte que 82% des salariés sont des cadres et 17% sont des agents de maîtrise.

Malgré cet avertissement la direction refuse de négocier et parle uniquement d'autoconsultation du comité d'entreprise

La CFDT est inquiète

Pour les salariés d'aujourd'hui et de demain

Pour l'avenir du site de Mâcon

Pour les conséquences à terme sur le Groupe CARREFOUR de l'externalisation de ses services informatiques

La CFDT demande l'arrêt de toutes les réorganisations en cours, à connaître le plan global de réorganisation CSIF et non, service par service, et l'ouverture rapide de négociations

A noter que les réorganisations successives ont pour conséquences la diminution importante des élus CFDT. Un hasard ? sachant que pour négocier des mesures de sauvegarde l'emploi pour les salariés la CFDT a besoin de toutes ses "ressources humaines".

Projet d'externalisation: appel à un débrayage chez Carrefour-informatique

La CFDT de Carrefour système d'information France (CSIF), branche informatique de Carrefour, a appelé les salariés à un débrayage de 2 heures jeudi 16 septembre, pour dénoncer un projet d'externalisation d'une partie des services de l'entreprise.

25% des salariés ont fait la grève, 90 % du service support de Lyon et 100% du service support de Mâcon, sans compter le soutien des autres salariés.

Anoter: 3 élus (2 Délégués Syndicaux Centraux et le secrétaire du CE) ont reçu la veille du mouvement des convocations pour des entretiens en vue de sanctions disciplinaires. La Fédérations CFDT des services et FO se sont associés au mouvement. La CGC n'a pas souhaité s'y associer.

Caisses sans caissières, Hard discount dans les hypers; des dangers qui nous guettent

Monsieur le ministre de l'éducation nationale l'a dit il faut relancer les dictées.

Quelle bonne idée, quelle grande idée!

L'auteur de cette gazette souscrit à cette proposition, lui qui n'a jamais réussi à sortir un numéro de l'hyper sans faute.

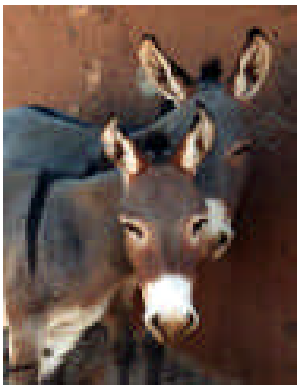
Des fautes d'inattention lui disait son maître en lui tirant les oreilles.

Aujourd'hui ses oreilles et les fautes sont toujours là. Cela empêche t-il l'information, que nenni!

Ne dit-on pas que l'écriture est la science des ânes .

Monsieur le ministre veut-il se reconvertir dans l'élevage des équidés ?

Vraiment est-ce la réponse au chômage?



Les Français plutôt favorables aux caisses en libre-service

Selon un sondage Ipsos pour le fabricant de caisses NCR, 72 % des Français « aimeraient voir » des caisses en libre-service dans les grandes surfaces. Mais moins de la moitié sont prêts à les utiliser.

Près de la moitié des personnes interrogées (47 %) déclarent même qu'elles sont susceptibles d'utiliser ce nouveau type de passage en caisse. Actuellement, seules huit caisses sont installées, à titre expérimental, en France ; dans l'hypermarché Géant de Chasse-sur-Rhône et dans l'hypermarché Auchan de Villeneuve d'Ascq.

Qui va payer ?

Les tarifs des produits de gde consommation doivent diminuer de 2 %.

L'accord Sarkozy signé le 17 juin prévoyait un effort partagé à égalité entre les fournisseurs et les distributeurs. *«Dans les faits, une enseigne fait pression pour que nous financions bien plus que la moitié du recul des tarifs»,* regrette un industriel. Carrefour, Casino et Leclerc jurent qu'ils n'ont jamais eu de telles exigences. Mais aucun d'entre eux ne veut communiquer le budget consacré à cette vague de baisses

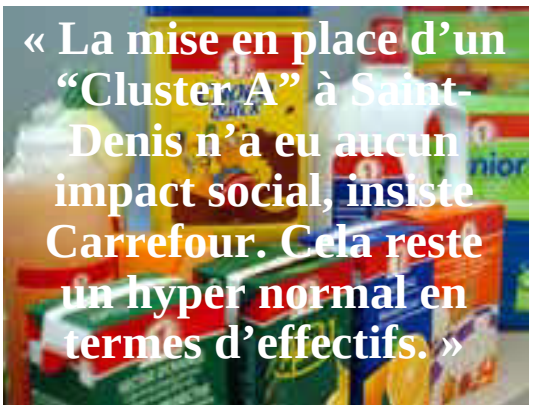
Quant à ce que l'opération pourrait rapporter, personne n'en a la moindre idée. *«Aujourd'hui,* confie **Alain Thieffry,** de Carrefour, *bien malin qui pourrait dire si cette baisse des prix se traduira par une chute ou une hausse de chiffre d'affaires.»*

Un hyper "hard discount"

Nom de code : Carrefour « Cluster A ». A Saint-Denis (93), l'hypermarché Carrefour Basilique (6000 m2) se transforme discrètement depuis cet été en un « hyper discount ». Avec ce magasin pilote unique en France, le groupe de grande distribution entend contrer le boom des hard discounts (Ed, Aldi, Lidl...).

Si en façade l'enseigne n'a pas changé, à l'intérieur la structure du magasin a été complètement repensée. La cave à vins raffinée a disparu, les fleurs coupées aussi. Les grandes marques sont moins nombreuses, l'affichage plus agressif et, au rayon fruits et légumes, les palettes sont bien visibles. « Ce n'est pas un magasin du pauvre », insiste-t-on néanmoins du côté de l'enseigne.

Les prix, d'ailleurs, ne changent pas par rapport à un Carrefour ordinaire. Proportionnellement, les premiers prix sont simplement plus nombreux. En termes d'affluence, même s'il est « trop tôt pour tirer des conclusions », un constat s'impose chez Carrefour : **« Avant, le magasin perdait de l'argent. Maintenant, il en gagne. »**



De nouvelles formules

Les hypers tentés par le hard discount

Selon une enquête *TNS Secodip* , 63% des Français fréquentent déjà les hard discount, attirés par des prix inférieurs de 20 à 50%.

Lassées de se faire tailler des croupières par les petits supermarchés à prix matraqués, comme Lidl, les grandes enseignes nationales testent des formules « d'hyper discount ».

La dernière tendance à la mode dans les magasins « labos » de la distribution, c'est de réduire (encore) la place des grands noms dans les gondoles.

Les marques distributeur (et les premiers prix) prennent de plus en plus de place dans les rayons des hypers. Vu les expériences actuellement menées par les enseignes, la tendance risque de s'alourdir.

Notre inquiétude

Un Ed, Leader Price etc n'emploient que 1,6 salarié aux 100 m2, contre 3,5 chez un distributeur classique...

Le magasin de **Saint-Denis**, sert de test dans la (re)conquête des populations à petits revenus. Les vraies marques, indépendantes, n'occupent plus que 20% des étagères.

Le principe de base de la logique de bas prix consiste à **« diminuer la place allouée aux marques nationales dans le rayon, mais aussi le nombre de marques elles-mêmes ».** On n'en garde qu'une pour le café, la mayonnaise ou l'eau, ne serait-ce que pour montrer aux consommateurs à quel point les prix d'à côté sont écrasés.

Si les consommateurs prennent la peine, de faire des kilomètres à pied dans les rayons des hypers, c'est pour obtenir un maximum de choix, ainsi que l'assurance de trouver le dernier yaourt à la mode ou le gel coiffant à la pointe du progrès.

Alors demain où iront ils ?

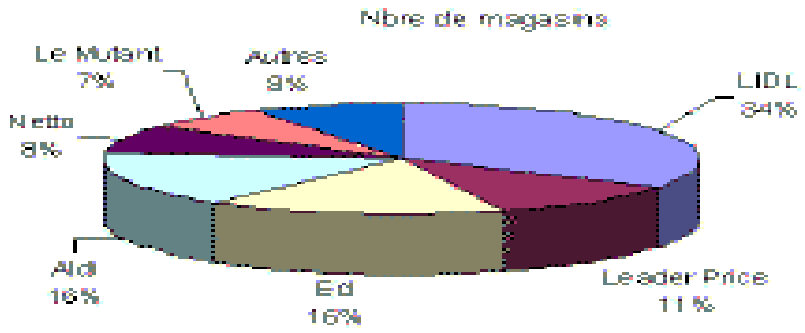
Des zones « vrac »...

Carrefour commence aussi à implanter, au coeur de ses magasins, des « espaces hard discount » où les offres à bas prix sont posées sur des palettes, à même le sol, à la façon de ce qui se passe chez Aldi ou Lidl.

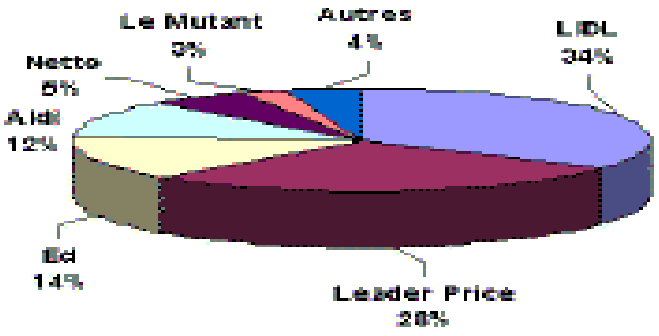
La concurrence

Casino vient d'ouvrir son premier « Discount Casino », près de Toulouse. Priorité aux produits estampillés maison.

Auchan, ouvre « Halle d'Auchan »l pratiquement que de l'alimentaire et beaucoup de libre-service, à Chelles en mai 1999, Meaux en début d'année, (un ex Intermarché) et Mureaux (un ex Hyper Champion)



Répartition du marché du hard discount en 2002



ED = Carrefour

Leader Price = Casino

Netto = Intermarché

Le Mutant = Coop

Conclusion

L'AVIS DE LA CFDT

L'attitude des consommateurs évolue et l'entreprise doit en tenir compte. Sauf que les choix sont difficiles et les erreurs fréquentes: *qui a oublié les prix depuis 5 ans ?* Et les questions sont nombreuses: *réduire les gammes est-ce la solution ?*

Le social ne doit pas être la dernière roue du carrosse mais au contraire le moteur de ce changement.

L'entreprise ne doit pas oublier qu'elle s'est faite grâce à la compétence de ses salariés. A les oublier elle fait une erreur sans eux et leur adhésion elle ne gagnera pas.

Les consommateurs cherchent plus que jamais les prix bas

Olivier Auguste Le Figaro économie (extraits)

Dénicher les meilleurs prix. C'est, de plus en plus, la priorité des Français lorsqu'ils font leurs courses. L'enquête annuelle *Référenseigne* réalisée par la société d'études de marché TNS Secodip, qui scrute tout au long de l'année les achats de 8 000 consommateurs, le prouve.

Cette étude, confirme la progression des magasins de hard discount, au détriment des hypermarchés.

Désormais, 12,7% des achats alimentaires ou de produits de consommation quotidienne (hygiène, entretien, droguerie...) sont effectués dans ces magasins sans marque connue, où le choix est limité mais les prix cassés.

Cette part de marché, calculée en valeur, est en hausse de 0,6% en un an. **Deux Français sur trois fréquentent les Aldi, Leader Price et autres Lidl, soit 10% de plus en trois ans.**

250 magasins de ce type apparaissent par an, alors qu'il est pratiquement impossible d'ouvrir un hypermarché.

«Le hard discount gagne des clients, même sans tenir compte des magasins supplémentaires, Les Français consomment différemment : ils dépensent plus pour Internet ou la téléphonie mobile, au détriment de l'alimentaire.»

Les consommateurs ont aussi l'impression que les prix se sont envolés après le passage à l'euro – impression justifiée pour certains produits de grandes marques : + 22% en trois ans dans l'hygiène corporelle ou + 15% pour les aliments pour enfants par exemple.

Même quand ils restent fidèles aux hypermarchés, les clients y traquent les économies, en achetant de plus en plus de marques de distributeurs (produits Carrefour, Casino...), 25% ou 30% moins chères que les grandes marques. Elles représentent maintenant plus du quart de leur ticket de caisse. Parmi elles, les marques économiques, encore moins coûteuses, s'envolent : 3,2% du «panier moyen» pour les produits Pouce chez Auchan, Numéro 1 chez Carrefour ou Top Budget chez Intermarché, contre 1,3% trois ans plus tôt.

Au total, le chiffre d'affaires de l'ensemble des grandes surfaces a reculé de 0,5% au cours du deuxième trimestre, pour les produits de grande consommation et les produits frais en libre-service. Il était encore en croissance de 1,3% au premier trimestre, de 3,3% en 2003, et même de 4,9% en 2002.

Cette tendance explique l'intérêt commun des chaînes d'hypermarchés et des industriels aux marques renommées (Danone, L'Oréal ou Procter&Gamble) à baisser les prix:.

Classement

En dehors du hard discount, **E. Leclerc** est perçu par les Français comme la chaîne la moins chère. Mieux, elle creuse l'écart avec ses poursuivants..

Deuxième au classement, **Carrefour** reste à la peine. L'enseigne d'hypermarchés, qui recule depuis cinq ans, perd encore 0,6%.mais semble remonter le courant. Carrefour reste toutefois le premier groupe de distribution en France, puisqu'il détient aussi les supermarchés Champion (7,8% de part de marché, + 0,1%) et le hard discounter ED (1,9%, stable).

Intermarché reste la troisième enseigne de l'Hexagone, mais poursuit son déclin (11,2% de part de marché, –0,5%). Il peine à retrouver une dynamique et, de plus, perd des points de vente. Certains adhérents convertissent leurs magasins à l'enseigne de hard discount Netto, qui appartient aussi aux Mousquetaires, d'autres préfèrent passer à la concurrence, chez Leclerc, Système U ou en franchisé Champion.

Suivent **Auchan**, stable, **Système U**, qui poursuit sa progression, **Champion**, et **Géant**, stable.

La RTT spoliée

SUD OUEST

http://www.sudouest.com/

Cet article est paru dans le journal Sud-Ouest du 13-09-04, dans le cadre d'une enquête sur les 35 heures l'équipe CFDT de Mérignac, en présence de Thierry CHIOCCA du bureau du syndicat des services de Bordeaux, a répondu aux question d'un journaliste.

L' entretien a duré une heure et ce qui est retranscrit correspond à ce qui a été dit, même si des points importants à nos yeux n'ont pas été misen valeur ***(manque de persnnel, de + en + de démissions des jeunes, de moins en moins d'avantages, la pression de + en + importante etc.)***

Carrefour : la sixième semaine au choix

Dans le monde de la grande distribution, l'enseigne Carrefour a ouvert la brèche de l'allongement de la durée du travail en avril. La direction de Carrefour France a proposé à ses 71 000 salariés de travailler une semaine de plus par an, moyennant la double rémunération de la période. Cet allongement du temps de travail laissé au choix du personnel a fait l'objet d'un accord, signé par deux syndicats en avril, mais a provoqué un tollé dans plusieurs hypermarchés de la région, notamment à Mérignac (33), où la CFDT, championne de la réduction du temps de travail, est majoritaire et a refusé de signer.

Selon le syndicat, une très grande majorité des 700 salariés de Mérignac ont préféré conserver la sixième semaine de repos annuel supplémentaire (1). Plusieurs d'entre eux, employés dans les différents services de l'hypermarché girondin, expliquent pourquoi la proposition de la direction générale les a choqués et pourquoi ils s'attendent à un futur bras de fer sur le sujet.

Du Sarkozy avant l'heure. « La proposition a été faite alors que les partenaires sociaux demandaient une revalorisation salariale annuelle », se souvient **Christophe**, délégué syndical. « En gros, Carrefour a répondu : "Si vous voulez gagner plus, travaillez plus !" C'était du Sarkozy avant l'heure. » En avril, le ministre de l'Economie et des Finances n'avait pas encore réclamé une « réforme profonde » des 35 heures. Les députés les plus libéraux de la majorité rêvaient déjà d'exclure le temps de travail du cadre de la loi, mais l'heure n'était pas encore à la remise en cause brutale de la RTT.

Photos Laurent Theillet

« Carrefour a mis en avant la possibilité de choisir », souligne **Thierry** , élu au CCE. « Travailler une semaine de plus, cela représente grosso modo 200 à 300 euros de plus sur un an pour un temps plein. Ce n'était pas motivant. Tous les anciens de la boîte ont préféré rester aux 35 heures, puisque travailler une semaine de plus reviendrait à passer à 36 heures. »

« Le choix était moins évident pour les jeunes, qui débutent avec un salaire à peine supérieur de 3 centimes au Smic », complète **Philippe** (rayon produits frais). « Pour eux, on ne peut pas réellement parler de liberté de choix. »

Modulation maximum. Les personnels de Mérignac affichent une moyenne d'âge plus élevée que celle de l'ensemble des hypers. Embauchés dans une période faste, alors que Carrefour bénéficiait d'une réputation sociale plus flatteuse que celle des autres enseignes parmi les salariés de la grande distribution, ils ont mal vécu la fusion avec Promodès, qui, en 1999, a laminé de nombreux avantages sociaux.

« Après vingt ans de carrière, je suis à 8 200 balles par mois », raconte **Thierry** (rayon boucherie). « Sans les primes que j'ai obtenues avant 1999, je serais au Smic. Cette sixième semaine à laquelle on nous propose de renoncer n'était déjà plus qu'une survivance de la prime de présence dont on bénéficiait avant, en raison des conditions de travail difficiles dans la grande distribution. Ces conditions de travail sont devenues pires qu'avant, et les salaires restent bas. Pas question de lâcher une semaine de repos. » « On fait la modulation horaire maximum aux caisses », continue **Cathy** (caissière). « Cette année, on nous a permis de choisir, mais je crains que cette possibilité disparaisse. La modulation, par contre, restera. »

(1) Sollicitée, la direction de Carrefour France n'a pas répondu à nos questions.

La CFDT sonne le Tocsin

La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !