

L'Hyper !

N°176/04
02 novembre
2004
20 pages



TOUSSAINT, LE RETOUR

Un jour, il n'y aura plus personne dans les cimetières le 1er novembre,
vraiment plus personne.

On ouvre ! p.10

**Alerte sociale chez
Champion** p.10

Mercure s'étend p.08

Grève à Le Merlan



www.kimce-desports-lemerlan.com

STRIKE

A UNIVERSAL PICTURE



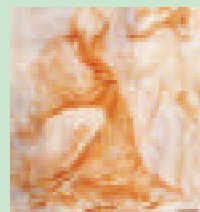
Vendeurs
p. 12



SAV p. 15



**Classifica-
tions** p. 16



**Droit syndi-
cal** p. 18

**...et tou-
jours Remi-
se sur achat**
p. 19

Je m' fais une toile !

par Serge Corfa



Une grève de 14 jours à **Le Merlan** c'est d'abord l'échec de la direction incapable de nouer des liens avec son personnel. Au-delà du cas dramatique de « Momo », c'est toute une méthode de direction qui est en cause, la grève, au même moment, de 3 jours à **Nîmes** est là pour nous conforter dans cette appréciation..

Carrefour est-il capable de se remettre en question socialement mais aussi économiquement ?

C'est bien la question quand on voit l'état de l'action Carrefour... 34 euro ! Un record au moment où la "sarkozette" connaît un grand succès faute d'un salaire décent. Pendant ce temps Carrefour rachète ses propres actions pour 40 millions d'euros, la baisse fait donc des heureux ?

Pour trouver du cash on vend les meubles, après les centres commerciaux et les sièges maintenant au tour des petites surfaces.

Mais pas d'inquiétude Carrefour va embaucher 7000 personnes en 2005. C'est la

presse qui le dit pas la DRH qui élargit le champs de Mercure et l'horizon du self-scanning.

A force d'en parler et de ne voir rien venir l'idée était devenue l'Arlésienne de la distribution. Mais c'est mal connaître les employeurs en mal de réduction des coûts. L'investissement est onéreux et bien allons y petit à petit... d'abord des tests, puis 4 self-caisse tenu par une caissière puis ...

Pour nous reconforter de tous ses malheurs prenons l'air, sortons !

Au musée grâce à Carrefour on expose pour 11,33 millions d'euros de dessins italiens, ça doit être beau !

Où allons voir "Un long dimanche de fiançailles" ça se passe en 14/18 un dimanche sûrement de novembre. Des anciens, fidèles du souvenir, organisent en ce moment quelques manifs devant Carrefour .

Mais gare de ne pas trop profiter des bons moments car il faudra justifier de tout retard .

Au fait à Le Merlan, à Nîmes on n'aurait pas pu l'éviter ce long absentéisme !!!

*J'ai lu (pendant les heures de bureau)
Bonjour Paresse.*

En faire le moins possible serait un signe d'intelligence.

Je le prouve.

Tout au long de cet hyper vous attendent quelques uns des dessins achetés par l'état grâce à l'aide de Carrefour. On en est un peu propriétaire alors admi-rons !



"La démocratie s'enseigne mieux par l'exemple que par la guerre"

t Ouverture

Je m'fais une toile **page 02**

Sommaire et indices **page 03**

t Actualités

La "Sarkozette" **page 04**

t La pièce d'à coté

Alerte sociale chez Champion **page 05**

t Les acteurs

Un DS CGT en prison **page 06**

t Dans les coulisses

Mercurie s'étend au textile **page 08**

Ouvertures exceptionnelles **page 10**

t Les métiers

Vendeurs EPCS **page 12**

S.A.V. **page 15**

Classifications. **page 16**

s La règle de jeu

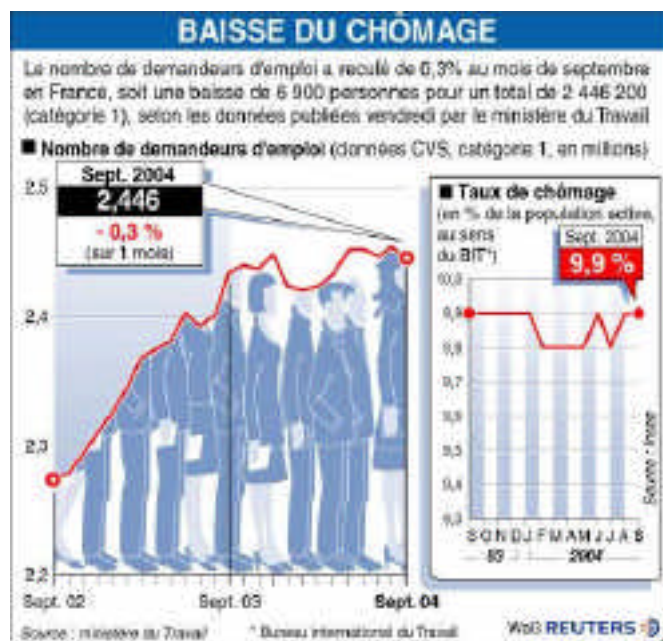
Droit syndical hypermarchés **page 18**

s A la caisse

Un coup de pouce à la caisse **page 19**

o EMPLOI

Le chômage a reculé de **0,3% en septembre**, totalisant 2.446.200 personnes, tandis que le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT), calculé différemment, est resté stable à 9,9%. Cette baisse fait suite à plusieurs mois de fortes variations du taux de chômage, le nombre de demandeurs d'emplois ayant augmenté de 0,1%

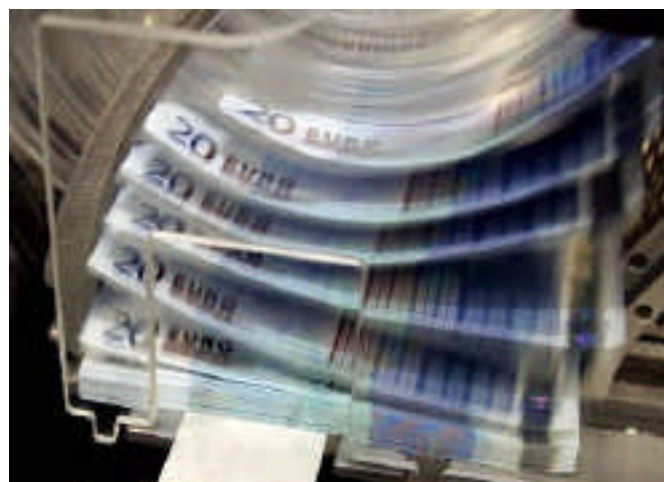


o INFLATION

Pour le mois de septembre: la hausse des prix à la consommation a été de 0,1% sur un mois, ce qui porte à 2,1% l'inflation sur les douze derniers mois.

Rappelons que les salaires Carrefour ont augmenté de **1 %** à compter du 1er mars 2004 et **0.5 %** à compter du 1er octobre 2004.

Faites vos comptes !!!



Déblocage de l'épargne salariale

O La "sarkozette" accélère

Le déblocage de l'épargne salariale, décidé par M. Sarkozy, s'accélère malgré les critiques

Surnommée "la sarkozette", la mesure gouvernementale autorisant les salariés à débloquent, exceptionnellement, une partie de leur épargne salariale (10 000 euros maximum), jusqu'à la fin de l'année, s'annonce très efficace.

L'objectif fixé par le ministre de l'économie, Nicolas Sarkozy, de faire sortir 5 milliards d'euros d'épargne est en voie d'être atteint. En moyenne les gens ont prélevé 4 000 euros, soit 40 % du maximum autorisé.

Le montant moyen des plans d'épargne entreprise (PEE) possédés par 3,4 millions de salariés en 2002 s'élevait à 11 400 euros. Tous les groupes du CAC 40 sont confrontés à des retraits souvent importants

Pour Guy Cabessa, directeur général de **Natexis Interépargne**, cette décision intervient au plus mauvais moment. "La "sarkozette" a brouillé le message sur l'importance de se constituer une épargne à long terme pour financer sa retraite".

Dans le futur, une telle loi ne sera plus possible pour des produits comme les plans d'épargne retraite populaire - PERP - ou collectif - Perco -, car les sorties sont très encadrées.

Selon un sondage les salariés seraient prêts à épargner dans leur plan d'entreprise 7,38 % de leur rémunération annuelle, soit "un mois de salaire".

Autre enseignement, plus de la moitié des sondés souhaitent que cette épargne soit intégrée dans la politique de rémunération des entreprises.



L'action Carrefour est à 34 euros !!!!

O Enfin du lest pour Carrefour

Selon le panel *TNS Secodip*, Carrefour sur la période allant du 06 septembre au 03 octobre remonte de 0,2% (13,7%), son enseigne de supermarchés Champion est en hausse de 0,4%, à 7,8%.

Les enseignes Leclerc, Système U ont accru leurs parts de marché en septembre, tandis qu'Intermarché, Auchan et Casino ont reculé, Atac (groupe Auchan) est resté stable.

Le chiffre d'affaires de l'ensemble des hypermarchés et des supermarchés français a reculé de 1,8% en septembre, par rapport au même mois en 2003, selon la société d'études de marché ACNielsen.

Le hard discount, progresse, toutes enseignes confondues, de 0,4%, à 13,1%.

Malgré l'accueil glacial réservé par la Bourse à ses derniers résultats trimestriels, le groupe Carrefour a donc plutôt mieux résisté que ses concurrents à la baisse du marché en septembre.



Alerte social chez Champion



Monsieur Thierry GARNIER
Directeur Exécutif CHAMPION
26 Quai Michelet
92695 LEVALLOIS PERRET

Monsieur,

Par la présente, nous vous interpellons quand au positionnement de l'entreprise par rapport au projet d'accord mutuelle/prévoyance non cadre.

La CFDT à maintes reprises à fait confiance en la parole donnée de la Direction, ce qui nous a poussé à signer un certain nombre d'accords d'entreprise, notamment les NAO 2003. Une clause prévoyait déjà un engagement sur la prévoyance dans l'accord statut social, accord signé en janvier 2004.

Le 27 octobre 2004, lors de la réunion de négociation portant sur la mutuelle/prévoyance non cadre, nous apprenons que l'entreprise est favorable à une mutuelle obligatoire famille avec prise en charge de 50% du coût.

Le problème majeur de cet accord concerne la prise en charge du panier de garantie de cette mutuelle qui ne prend en compte que l'hospitalisation et le médical et oublie l'optique et le dentaire.

. Les partenaires sociaux vous avaient précisés leurs souhaits en terme de santé.

+ **un accord solidaire et mutualiste**, + **une mutuelle/prévoyance famille**, + **une prise en charge du coût de la mutuelle à hauteur de 50% par l'employeur**, + **un niveau de garantie qui permet aux salariés d'être bien assurés et à moindre coût.**

Des engagements verbaux et écrits avaient été pris. Hors nous constatons aujourd'hui que vous nous avez trompé et vous n'avez pas respecté la parole donnée.

A la CFDT nous sommes respectueux de la parole donnée et de notre signature. Nous ne pouvons accepter une telle insouciance de votre part.

Nous avons pris un certain nombre de décision ;

- arrêt du travail le dimanche et les jours fériés (travail qui est soumis au "volontariat"),

- organisation d'une conférence de presse pour d'informer les médias du nouveau statut social à la « Wal-Mart » de Champion,

- dénonciation de notre signature sur les

accords AORTT et statut social.

Le nouveau comportement de la direction Champion, nous oblige à revoir nos positions envers l'entreprise.

Nous espérons que vous vous êtes rendu compte de l'erreur d'appréciation que vous avez faite.

Nous vous demandons de revenir vers une position plus ouverte au dialogue sociale qui prennent en compte l'intérêt des salariés. Cette attitude est nécessaire pour que la confiance soit retrouvée.

Nous restons à votre disposition pour de nouvelles négociations.

Dans cette attente, veuillez agréer Monsieur notre salutations distinguées.

STOP au statut social à la «Wal-Mart»

Nous, salariés CHAMPION, diffusons une **alerte sociale** pour la réouverture des négociations sur la mutuelle/ prévoyance non cadre.

Cadeau de fin d'année de la société Champion filiale du groupe Carrefour



33 000 salariés Champion ne seront plus couverts par une mutuelle à partir du 31 décembre 2004.

L'employeur ne tient pas ses engagements

La CFDT déplore ce comportement « **IRRESPONSABLE** » et « **VOYOU** ».

Le « panier » de négociation signé le 30 janvier 2004 par notre organisation comportait une volet social "**La mutuelle pour tous**" avec participation de l'employeur. Il doit être respecté.

Face à ce désengagement et en attendant une réponse "positive" nous ne serons plus volontaire pour venir travailler dimanche et jours fériés.

Prise d'effet au dimanche 7 novembre, de façon illimité et ce jusqu'à la réouverture des négociations.

14 jours de grève par Solidarité

O Histoire marseillaise

Habituellement quand on commence ainsi un texte chacun s'apprête à lire une bonne histoire à la Raimu, Pagnol ou Fernandel. Bref du rire et de la tendresse. Ce ne sera pas le cas aujourd'hui juge-en.

Si la présence de la CFDT à Carrefour Marseille Le Merlan se perd dans la nuit des temps **Thierry Burgarella** lui n'y est délégué syndical CFDT que depuis 4 ans.



Il est venu à la CFDT pour défendre l'intérêt des salariés et reconstruire la CFDT qui vivotait. En aucun cas il ne s'était mis dans la tête qu'il ferait grève deux années de suite et la dernière 14 jours consécutifs.

Mais quand on a en face de soi un directeur cow-boy il faut s'attendre à tout.

Alors quand l'appareil judiciaire se met lui aussi à s'emballer et que l'injustice prend la place de la justice trop c'est trop.



Thierry se préparait à fêter ses 37 ans bref c'était comme chez Carrefour son mois anniversaire.

Le 9 octobre les élections venait de prendre fin et il se remettait mal d'avoir perdu son siège au CE au

bénéfice de la CGT.

Mais quand le 14 octobre il appris que Momo son homologue de la CGT venait d'être embastillé pour 15 jours à la prison des Beaumettes il ne s'est pas posé de question.

Avec la majorité des salariés il est venu soutenir son camarade et collègue de travail et protester contre l'injustice.

Mettre un honnête travailleur, père de famille 15 jours en prison sous la seule base

d'un témoignage d'une présumée "surboordination de témoin" c'est plus qu'un scandale c'est une faute.

Quand de plus tous les faits montrent que la direction, qui n'a pas avalée le succès de la CGT aux élections et rumine d'autres faits passés ailleurs, est à l'initiative de cet emprisonnement ça suffit.

14 jours de grève, de blocage des livraisons on aurait pu l'éviter.

Un juge s'est donné des droits qui viennent d'être sanctionnés par sa hiérarchie (la cour d'appel) mais qui sanctionnera un directeur qui n'a pas su accordé au mot social toute sa place.

Au-delà du cas dramatique de « Momo », c'est toute une méthode de direction qui est en cause.

La CFDT a été tout au long de ce conflit avec Thierry et les salariés. Elle a été aussi aux côtés d'un salarié injustement jeté en prison.

+ Dans quelle monde vivons nous pour que des syndicalistes soient fichés et emprisonnés ?

+ Quelle politique poursuit Carrefour qui déjà en 2003 n'a pas hésité à porter plainte contre des délégués CFDT qui ne faisait qu'exercer leurs droits d'opposition ?

+ Quel management quand Carrefour vient de se faire condamner pour harcèlement moral sur deux cadres ?

+ Quelle idéologie quand on lance la campagne absentéisme sur le contrôle des arrêts légaux et justifiés ?

Il est temps que ces dérives cessent et que l'entreprise jette dehors les brebis galeuses qui ne savent pas ce que veut dire "respect, écoute et social".

Il en va du respect que nous devons aux directeurs "correctes" et ils sont nombreux quoi qu'on en dise.

A Marseille c'est d'abord une histoire de solidarité puis une histoire d'injustice et de management.

La CFDT aurait pu ne pas se dire concernée mais avant les querelles partisans nous mettons en tête de nos préoccupations:

- la Solidarité,
- la lutte contre l'injustice,
- le refus d'une hiérarchie anti-social et anti-syndicale

Nous n'avons pas mené cette action mais nous étions là comme nous le serons demain aux côtés de chacun d'entre vous.

O Les faits

Un présumé vol

Florent, employé, au magasin Carrefour du Merlan se constitue quatre lots avec des articles surgelés déclassés, passe en caisse et paie selon le principe « un pour le prix de deux ». « Il n'a pas demandé l'autorisation de son chef de rayon et a groupé des articles de familles différentes », accuse Carrefour qui le licencie pour vol.

Dans une main courante déposée le lendemain au commissariat, Florent assure que la direction l'a empêché physiquement de sortir du bureau pendant une heure, et a fait pression pour qu'il signe un document où il « reconnaît » avoir sorti un paquet de trop.

Il est défendu par **Momo délégué syndical CGT** du magasin Carrefour Le Merlan, qui apprend qu'un autre vigile, en contrat précaire, a témoigné. Momo va le voir pour, selon ses propres termes, lui dire de "toujours dire la vérité".

Une présumée subordination

Appuyé par la direction, le vigile témoin, se disant victime de pressions de la part du délégué syndical pour qu'il change son témoignage, porte plainte contre Momo. La direction de Carrefour se constitue partie civile. On est le matin du lundi 11 octobre 2004.

Une justice expéditive

L'après midi même Momo est convoqué au commissariat, mis en garde à vue, Le mardi il est emmené au tribunal pour être jugé en comparution immédiate.

A l'audience, le plaignant aurait, selon des témoins, déclaré qu'il n'y avait eu "aucun geste de violence à son égard". L'avocat de la direc-

tion demande une sanction exemplaire. Dans son réquisitoire, le procureur a souligné que le principe de la subornation de témoin est doublement grave puisqu'il y a menace sur une personne et atteinte à l'autorité de la justice.

Une condamnation incroyable

Le syndicaliste est condamné, par le tribunal, à six mois de prison avec sursis dont quinze jours ferme



pour « subornation de témoin » et 2000 € d'amende. Le délégué est emmené directement à la prison des Baumettes.

Accusé lui aussi d'avoir menacé le supposé délateur, le frère du jeune homme soupçonné de vol a été condamné à six mois de prison dont un mois ferme et incarcéré.

Une libération bien tardive

Le 25 octobre l'avocat général a requis la libération du syndicaliste. La cour d'appel d'Aix-en-Provence le suit dans son réquisitoire et remet en liberté, le délégué syndical CGT Mohamed Bedhouche recouvre la liberté deux jours avant la date normale de la fin de sa période de détention.

Le jour que vous lirez ces lignes le travail aura repris mais l'affaire n'est pas terminée. A suivre...

A Nîmes 3 jours de grève contre le comportement inacceptable de l'encadrement

O Les faits antérieurs

Arrivé en juillet 2003, à la tête de ce magasin, situé dans l'un des quartiers les plus défavorisés de Marseille, le directeur Dominique Sabadel en est déjà à son deuxième conflit social.

Le premier, portait déjà sur son attitude vis à vis des délégués et sur la prise en charge des tickets restaurant

Un accord fut trouvé que par l'intervention de la direction générale, venue négocier en lieu et place du directeur.

Auparavant ce directeur avait dirigé **Perpignan Clair** où une descende de gendarmerie et du parquet était venue enquêter sur une série présumée de délit de marchandage.

Le 16 juin, 2004 **Thierry Burgarella, délégué syndical CFDT** et **Mohamed Bedhouche délégué syndical CGT** adressaient une lettre au directeur.

Ils y soulignaient un certain nombre de ses « dérapages » verbaux.

Morceaux choisis : « *La personne qui s'occupe des commandes de ce rayon est une brêle* », « *J'avais à Clair une espèce de gros comme lui* », « *Mais qu'est-ce que vous voulez, que je me mette à genoux et que je vous suce.* »

Les représentants du personnel, lui demandent de faire des efforts de communication et des excuses publiques et sincères.

Le 23 juin, l'inspection du travail écrivait au directeur une lettre sans équivoque.

«*Vous avez reconnu avoir perdu votre sang-froid et avoir eu des attitudes incorrectes et tenu les propos rapportés par vos délégués syndicaux. Il s'agit, en l'espèce, de faits particulièrement graves, considérant votre qualité de gestionnaire d'une entreprise importante [...] le dialogue social déjà particulièrement difficile [...] ne peut certes pas s'améliorer devant l'attitude que vous adoptez.* »

Mercure s'étend au textile

O MERCURE textile

Pendant 2 mois, les magasins de Pontault et Aulnay ont rempli des fiches de relevés d'activité.

Constat : 65 % du travail se fait en surface de vente, 30 % du travail en réserve, 5% de gestion.

But du projet :

- Développer des outils de mise en rayon et de rangement.
- Définir une organisation qui permette à chacun d'éviter le passage d'une activité à une autre.
- Définir les outils, les circuits et procédures de rangement.
- Définir les procédures de mise à disposition des produits.
- Améliorer la préparation des produits, la gestion et la mise en rayon.
- Définir et mettre en place un outil de prévision du traitement des volumes.

Six chantiers :

- Amont/Aval : Amont (la réserve) et Aval (surface de vente)
- Outils de mise en rayon : table, portant.
- Chaque chose à sa place
- Logistique
- Optimisation de l'approvisionnement automatique (AAT)
- Prévisions de livraison.

L'organisation du travail sera modifiée. Les équipes, tout en conservant la logique rayon, seront scindées en équipe réserve (amont) et surface de vente (aval). Certains commenceront plus tôt et d'autres finiront plus tard.

Le calendrier de déploiement est très flou (courant 2005). Le projet n'en est qu'au tout début.

La direction ne cite pas pour l'instant de % de gain d'heures travaillées.

La sécurité et la prévention sont importantes...

Nous venons d'avoir à Antibes notre premier accident avec le petit train du projet MERCURE

Jeudi 23 septembre le petit train tirait deux containers, encore heureux, habituellement il en tire entre 10 et 12.

Les containers sont partis dans des caddies et entrés en collision avec le tire-palette de l'employé.

Il a reçu le bras du tire-pal dans la poitrine. Résultat transport à l'hôpital par les pompiers et radiographie du thorax..



o Brive

Simplification Administrative

Une seule personne serait concernée par le reclassement néanmoins la simplification administrative va entraîner des modifications qui sont loin d'être anodines dans l'organisation du travail de l'équipe du Pict et Réception.

De nombreuses questions sont restées sans réponse : quand cette restructuration sera t-elle effective sur Brive? les conséquences sur les horaires des personnes du Pict? propositions de reclassement de la Direction? entretien avec les salariés concernés?....

En conclusion le C.E. à voté contre à la majorité et la C.F.D.T. au C.H.S.C.T. en a fait autant.

Mercure

Comme pour la simplification administrative, beaucoup de questions sans réponse : mise en place à Brive ? gains de productivité en heures travaillées ? chronométrage des tâches ?.....

La Direction nous informe qu'au national la médecine du travail, l'Inspecteur du Travail, la CRAM et le CHSCT ont donné un avis favorable sans vouloir nous donner le moindre écrit le confirmant (Ndlr: et pour cause personne ne les as jamais vu)

Conclusion : avis défavorable du C.E. à la majorité.



o Reims Cernay

Mercure

Pour le moment ça roule, plus de remontées négatives sur le système.

Les salariés travaillaient déjà avec le même esprit d'aider les collègues.

Mais nous restons très vigilant sur son évolution.

Simplification Administrative

Objectif national : 2,7 personnes
réalité magasin : 1 personne ETC

La suppression des achats magasin n'étant pas mise en place les tâches sont encore effectuées. (la charrie est encore mise avant les boeufs).

Les directeurs ne sont pas pressés pour un reclassement immédiat.



Une restructuration des tâches serait à l'étude en incluant la secrétaire du pôle réception.

Une polyvalence des tâches et un changement d'horaires est à l'ordre du jour sur le PICT. Le PICT travaillerait 2 samedis sur trois et aurait un jour de repos dans la semaine.

o Saran

Mercure

Le directeur annonce 2 embauches à l'épicerie,

Le personnel trouve que ce système engendre beaucoup de perte de temps et émet dans l'ensemble un opinion négatif.

Toutefois il reconnaît avoir moins de problème de dos.

Lu dans la presse "Carrefour recrute 7000 personnes"

Pas d'illusion chez Carrefour il n'y a pas de création de poste mais un turn-over important est de plus en plus rapide.

Rien que de la PUB !!!!



A visiter

Le nouveau site de la section CFDT de Carrefour Nîmes Sud

<http://cfdtcarrefournimesu.site.voila.fr>

t Santé et ouvertures

Devant le refus de Champion de ne pas prendre en compte les besoins de santé du personnel via un accord de prévoyance digne de ce nom, les délégués CFDT ont réfléchi à la meilleure façon de préserver leur santé.

Dans un premier temps, nous ferons des gestes simples qui nous permettraient de ne pas avoir besoin de se faire soigner.

Salariés nous avons décidé de ne plus être volontaire sur le travail du dimanche et des jours fériés.

Effectivement, cela représente un repos hebdomadaire décalé, une vie de famille à plusieurs temps. Donc génératrice de stress, par ce fait néfaste pour notre santé.

En cas de problème nous ne pourrions pas nous faire soigner décemment par manque d'investissement du groupe Carrefour qui revoit son social à «l'Américaine».

Notre santé vous importe peu, alors que nous nous sommes toujours investis pour faire progresser notre enseigne.

Nous cesserons de travailler le dimanche jusqu'à ce que vous acceptiez de reconsidérer votre position sur la mutuelle.

Rappelons que de nombreux supermarchés ouvrent tous les dimanche matin pour une majoration de salaire de 5% .



Ras le bol !

Travail les jours fériés, travail le dimanche, super-nocturne, travail de nuit, nocturne jusqu'à 22 heures, réception à trois heures du matin, coupures de trois heures, horaire sur 5 jours, temps partiel imposé...

C'est avec ce type de contrainte horaire qu'on compte attirer les jeunes et garder les nouveaux embauchés ?

C'est comme ça qu'ont va réduire l'absentéisme ?

Les salariés disent NON !!

t Mérignac contre

Les premiers résultats du sondage lancé par la CFDT sont clairs 86% des salariés sont CONTRE l'ouverture à minuit.

La direction a l'intention d'ouvrir le jeudi 23 décembre jusqu'à minuit

Pour la CFDT ce n'est pas en ouvrant jusqu'à minuit que nous réaliserons un gros chiffre d'affaires !

La CFDT a proposé à la direction, de faire les remises exceptionnelles, non pas de 22 h à minuit pour attirer le client, mais plutôt toute la journée avec des animations et des promotions sur des produits festifs.

Le personnel qui viendra travailler ce jour là, ne rentrera pas avant une heure du matin chez lui et le 24 décembre c'est le réveillon et le 25 Noël !!!... (Prévoyez des vitamines...)

Est-ce que cela nous permettra d'avoir de l'intéressement de notre magasin si nous faisons cette nocturne exceptionnelle ?

Nous sommes conscients que notre société est en difficulté mais ce n'est pas en ouvrant une journée jusqu'à minuit que cela arrangera les choses.

Et puis les exceptions, nous avons connu. On recommence aujourd'hui avec les nocturnes jusqu'à minuit et demain ?

La CFDT ira manifester le 11 novembre prochain, contre les ouvertures "exceptionnelles" des magasins.

Nous voulons du social et le respect du personnel du commerce !

Nous avons le droit nous aussi de passer de bonnes fêtes de fin d'année avec nos familles et nos enfants.



t Vannes

Cela n'a vraiment pas de sens.

La direction annonce ouverture nationale jusqu'à minuit. les vendredis 3 et 23 Décembre

Super !!!!!!!

Raison invoquées le 3 c'est le démarrage du catalogue de Noël et le 23 c'est le dernier jour avant Noël pour permettre aux gens de finir leurs courses.

Même si on ne comprend pas ces nocturnes tardives, on peut penser que pour les grandes mégapoles on aura des clients mais en province cela n'a pas lieu d'être. A Vannes on pourrait fermer le magasin le vendredi à 21 heures.

Le 24 le magasin sera fermé à 19 heures.

t Paris Auteuil

Le directeur Mr Château a décidé d'effectuer un test du 30 octobre au 15 janvier 2005 en ouvrant 1/2 heure plus tôt les samedis matin.

Nous avons voté en réunion exceptionnelle. La CFDT a voté contre, une personne de la CFTC a voté contre. L'autre personne de la CFTC ainsi que FO se sont abstenues

t Saran et Orléans

Contre les ouvertures du dimanche la CFDT se mobilise au niveau départemental

Suite à la réunion avec les sections syndicales Auchan Saint Jean et Olivet, Carrefour Orléans et Saran et les Galeries Lafayette à Orléans, constat est fait que les ouvertures du dimanche augmentent de plus en plus au détriment des conditions de travail et de la vie familiale des

salariés. Le repos dominical doit rester un acquis social fondamental à préserver. La suppression de la règle du repos dominical serait désastreuse:

Economiquement, le pouvoir d'achat du consommateur n'étant pas extensible, le chiffre d'affaires ne serait que déplacé sur un autre jour de la semaine.

Socialement il convient de relever parmi les conséquences l'absence parentale accentuée, dans un secteur où, majoritairement, les femmes sont employées. Les moments passés avec les enfants se feront ainsi de plus en plus rares. Qui garde les enfants? Doit-on aussi envisager d'ouvrir les crèches?

Les salariés du commerce ne sont pas demandeurs d'un commerce ouvert sept sur sept, ils demandent seulement de meilleurs salaires et de meilleures conditions de vie.

La CFDT Commerce et Services du Loiret et les sections syndicales concernées ont demandé aux maires des communes un entretien sur ce sujet.

Le 11 novembre le magasin de Brest veut ouvrir sans respecter l'avis des salariés.

La CFDT dit NON et bloquera le magasin



t Saran

Ouvertures de décembre:

Dimanche 12 et 19 de 9 h à 19 h (traditionnellement les maires des communes du département n'accordent que deux dimanches d'ouverture par an)

Jeudi 23 de 9 h à 23 h

Vendredi 24 de 8 h à 18 h

Vendredi 31 de 8 h à 18 h

Une bonne nouvelle la direction annonce qu'elle dépose un permis de construire pour le magasin début des travaux mars 2005 fin mars 2006



o Formations métiers

o Types de formation :

- Les formations fournisseurs (blanc, LCD, Plasma, téléphonie, etc...), 90 % des formations.

- Les formations techniques (CB, montée en gamme, mieux vendre avec le crédit), 10 % des formations.

o Les chiffres 2004.

33 fournisseurs, et 11 organismes de formation. pour 300 sessions et 2400 personnes formées

o Planning 2005 :

La priorité de la formation 2005 est la "convergence numérique", il faut sortir du cadre traditionnel de son métier.

Mise en place de formations marques (SEB, Philips, ...) au PEM plutôt que des formations généralistes (aspirateur, repassage).

Maintien pour la photo de formation sur l'argentique en comparaison avec le numérique.

La formation Multimédia niveau I est ouverte à tous les vendeurs EPCS.

La formation polygone "monde en or" sera de 5 jours et 1 jour

Demande de communication du planning de formation EPCS pour un rappel à la direction dans les magasins.

o Questions/Réponses

Les formations ne sont pas proposées à tous les vendeurs :

Direction: C'est à la discrétion des magasins de décider.

Les trajets ne sont pas indemnisés.

En cours de règlement avec la signature d'un accord sur le droit syndical où le temps de trajet sera rémunéré. Cet accord pourrait être appliqué aux salariés.

La modulation n'est pas respectée lors des déplacements.

Il s'agit d'un forfait déplacement. La prise en compte de la modulation empêcherait tout déplacement.

Délai de remise des convocations aux vendeurs.

Le magasin reçoit la confirmation de la tenue de la formation 3 semaines avant qu'elle ait lieu. Pour 2005 les plannings seront envoyés début novembre.

Les assistants de vente à la photo effectuent le métier de vendeur.

Si 40 % du temps de travail, au moins, est consacré à la vente, l'employé doit se voir proposer un poste de vendeur. Il n'existe toutefois pas de potentiel de poste de vendeur à la photo sur une force de vente de 10 vendeurs.

Problème de polyvalence (téléphonie, etc...)

La téléphonie filaire n'est pas considérée comme de la vente assistée. De manière générale la "convergence métiers" explique la polyvalence.

Le positionnement 1er prix rend le métier de vendeur facultatif.

L'attractivité des prix est nécessaire pour faire revenir les clients.

Pas de produits de dérives de façon systématique, pas de relevés de prix assez fréquents.

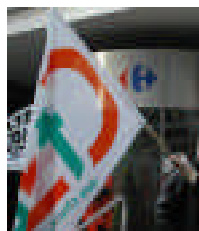
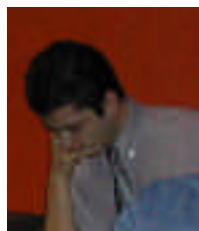
Problèmes de disponibilité des produits prioritaires.

Darty dispose de plus de vendeurs et présente des choix faciles plus détaillés.

Les métiers sont différents, il n'y a, par exemple, pas de catalogue.

o Nouvelle rémunération

77,74 % des vendeurs EPCS sont signataires de la nouvelle rémunération. Soit sur 2269 vendeurs, 1764 nouveaux contrats et 505 anciennes rémunérations.



Délégation CFDT :
Thierry Babot (Mérignac),
Sylvain Macé (Chartres),
Michel Estorge (Ners),
Marc Juillet (Bassens),.

La DRS n'a jamais transmis de consigne visant à mettre la pression sur les anciens contrats pour que ceux-ci passent à la nouvelle rémunération.

o Questions/Réponses :

Problème de la grille variable des anciens contrats qui change en permanence.

L'accord de 1992 prévoit que le Manager Métier détermine les besoins et son rayon et fait évoluer la rémunération. Il peut donc le faire chaque mois.

o Suivi des primes

Nouvelle rémunération

Moyenne des rémunérations de janvier à septembre 2004 :

La moyenne sur 1740 vendeurs est de 313 €, soit une baisse de 8.3 % tandis que le CA sur l'EPCS baisse de 10.8 %.

La prime versée est constituée pour un quart de la prime réalisée sur le CA.

Vendeurs en radiotéléphonie

La moyenne sur 356 vendeurs est de 369 €, soit une baisse de 6.2 % tandis que le CA en radiotéléphonie baisse de 8.7 %.

o Questions/Réponses :

Problème d'information du Manager Métier sur la gestion de la rémunération en radiotéléphonie.

En cours de résolution.

Problème d'explication à donner aux vendeurs si les erreurs qu'ils commettent sont suivies de sanctions.

Une bouclette sur la rémunération pour les vendeurs et le Manager Métier est en cours de rédaction.

La modification des offres commerciales fait évoluer rapidement les plans de vente en radiotéléphonie. Les règles de rémunération variable des vendeurs sont disponibles dans l'aide d'RV 9000.

Existe-t-il un accord avec les opérateurs pour l'orientation des ventes par les animatrices ? Il existe un problème de concurrence entre les vendeurs de marque. Pas à la connaissance de la DRS.

o Priorités nationales

L'augmentation du nombre de priorités nationales n'a pas conduit à augmenter leur part dans le CA mais a engendré des effets négatifs (cannibalisation des produits, disponibilités, pas de substitution, choix des produits catalogues, absence de pilotage des ventes, etc...)

Carrefour a donc choisi de recentré les produits prioritaires sur 250 références (avant 280 ref) selon certains critères (prioritaires pour Carrefour, meilleures ventes, montée en gamme facile, disponibilité, primés à 1,2 % et durée de vie de 3 mois au moins et 2 mois en micro-informatique).

o Questions/Réponses :

La baisse du nombre de PN de doit pas être synonyme de baisse de prime.

La hausse du nombre de PN n'a pas augmenté le ratio PN/CA.

L'objectif des vendeurs sur le ration PN/CA devra être revu à la baisse.

La baisse du nombre de PN dans certains magasin a conduit à augmenter ce ratio

Le projet Livraison à Domicile va conduite à optimiser la gestion et la disponibilité des produits.

Ce projet ne concerne que le GEM.

Il n'y a pas de disponibilité de PN en radiotéléphonie.

C'est lié à la rapidité d'évolution de ces produits. Les PN en radiotéléphonie devront avoir une durée de vie d'au moins 2 mois.

L'absence de stock en micro-informatique génère une perte de CA. Les MM sont plus frileux sur les stocks.

Cela est lié au problème de rapide obsolescence des produits.

Les primes sont moins importantes au GEM qu'au brun.

Les moyennes sont globalement équivalente.

Demande d'information sur la rémunération variable dans anciennes grilles.

Ces données ne sont pas chiffrées.

o Nouveaux contrats de services

TechNoRisk : Assurance Bris et vol des produits nomades.

o Assurance sur le bris accidentel.

o Assurance sur le vol au choix su client.

La durée de cette garantie est d'une année, la prime pour le vendeur est de 4 % sur le prix de vente.

Tarifs	TechNoRisk	TechNoRisk + Vol
Photo	20€	29€
Camescope	39€	59€
Camescope DV, PC Portable	49€	89€

La gestion du vol est faite en externe par la société IFEB0 qui rembourse le client en bons d'achat

valables uniquement à l'EPCS.

La gestion du bris est faite par IFEB0 puis par le SAV si le produit est considéré comme réparable ou remboursé en BA s'il ne l'est pas.

La mise en place est prévue pour le 1er novembre 2004.

o Questions/Réponses :

La vente sera-t-elle déduite du CA des vendeurs ?

Non puisqu'il s'agit d'un remboursement en BA.

o RV 9000

Dès janvier 2005, tous les vendeurs, même non signataires de l'accord de 1999 seront intégrés à RV 9000.

o Questions/Réponses :

Les vendeurs non signataires bénéficieront-ils donc des avantages de l'accord de 99 (prorata suite à absences, etc...)

Non, puisqu'ils sont régis par des accords locaux.

Récemment, il y a eu des problèmes de connexions en fin de mois.

88 magasins ont connu des problèmes techniques qui seront bientôt tous résolus.

Pourquoi proratiser le CA en fonction des jours fériés.

Si le magasin est ouvert et si le salarié ne travaille pas, le CA est proratisé. Si le magasin n'est pas ouvert, il n'y a pas lieu à proratiser.

Les contrats aidés (stagiaires, etc...) doivent-ils être intégrés dans RV 9000 ?

Ils ne peuvent être rémunérés comme les vendeurs, mais leur

présence doit être prise en compte dans les objectifs.

Les remboursements qui ne sont pas le fait des vendeurs doivent-ils être déduits de leur CA ?

La rémunération est effectuée sur le CA, selon les accords de 1999, donc si il y a remboursement, il y a déduction sur le CA du vendeur. La moyenne à l'année de prime déduite de fait des remboursements s'élève à 5 %.

Les accords de 1999 prévoient une rémunération sur les objectifs et non sur le CA.

C'est le CA qui permet le calcul de la prime, il doit donc y avoir déduction puisqu'il y a perte de CA pour le magasin. Il s'agit d'un principe acquis qui est réactualisé.

Comment est calculé le poids de vente assistée ?

Il faut prendre le poids de vente assisté N-1, le MM le modifie en fonction de son appréciation est des opérations commerciales. Il est possible de recalculer le poids de vente assistée en fin de mois si celui-ci avait été surévalué. Cela peut permettre de diminuer les objectifs les vendeurs mais non de les augmenter.

Les objectifs des vendeurs ne sont pas remis 1 semaine avant la fin du mois.

RV 9000 permet cette communication.

Le crédit de la prime se fait à la livraison et non à la vente.

La prime est payée à la date de sortie de la marchandise, même d'un mois sur l'autre.

Les produits cibles en promotion sur catalogue donnent-ils toujours lieu à une prime ?

Oui, si les vendeurs bénéficient de

la nouvelle rémunération.

Un employé qui réalise 15 % des ventes doit-il être intégré aux objectifs ?

Oui et les objectifs doivent être recalculés.

o Position CFDT sur les retours SAV

En ce qui concerne les retours SAV, nous tenons à préciser que la commission de suivi ne débouche pas sur un consensus. En effet la convention collective précise que la partie variable est " liée à la réalisation des objectifs fixés " (page 28 de la convention collective carrefour). La partie variable n'est pas liée au CA réel, les retours n'ont donc pas à être retirés sur les primes (surtout quand ils ont lieu plusieurs au bout de plusieurs mois, voir de plusieurs années quand il y a une extension de garantie).

Les vendeurs doivent être payés sur le travail qu'ils effectuent, ils ne sont pas responsables entre autre des problèmes SAV.

(De plus la 1er année le SAV fait des retours chez les fournisseurs donc il n'y pas d'imputation de CA le SAV se fait rembourser).

Pour la direction la procédure appliquée ne peut pas être modifiée.



Présents: **Direction** François Branche SAV et Jean-Louis Trintignant DRS / **CFDT** : Marie-Claude Gratigny (Gruchet), Sylvain Macé (Chartres), Jean-Jacques Daugat, Frédéric Corato (SAV sud-Ouest) .



Questions diverses

Pourquoi ne pas calquer la formation SAV sur la formation EPCS ?

Réponse : à ce jour pas de grosses lacunes. On ne peut pas comparer la formation dispensée aux vendeurs avec les besoins SAV .

Carrefour veut-il développer l'activité des SAV ?

Si votre question concerne la réparation des LCD et des plasmas nous ne les réparerons pas Aujourd'hui ce n'est pas le TV qui inquiète mais le DVD, vu le prix on les échange on ne les répare pas.

Les SAV sont-ils en péril ?

Mr Trintignant très évasif précise que l'activité des SAV est directement liée à l'activité de l'EPCS. Comme celui-ci fait moins 10% l'activité SAV est également à moins 10%.

Mr Branche ajouta que le " hors

garantie " coûte très cher à la société. Il a coûté 7,2 millions d'euros en 2003, cependant Carrefour continuera de dépanner les clients à domicile. Le SAV sur le GEM coûte entre 8,4 et 9% de marge au magasin.

Intervention CFDT : il faut revoir le système de facturation, le principe du forfait est pénalisant, il faudrait facturer au temps réel.

Evolution des volumes dans les SAV.

Il y a eu 490 500 interventions en 2004 soit – 13%.

- GEM 187 000 interventions – 7% d'activité

- Son-HIFI 267 000 interventions – 16% d'activité

- Bazar (vélo) 36 500 interventions - 19% d'activité.

Les frais de personnel représentent 52%. Globalement les primes sont en baisse, les volumes baissent de 12 % donc la productivité baisse. Certains SAV sont particulièrement touchés le SAV méditerranée -23% et le SAV sud ouest -18%.

L'intéressement.

Les SAV n'auront probablement que la part nationale.

Téléphonie

Les GSM ont été mis en test sur le SAV méditerranée. Depuis le changement de procédure, le téléphone est facturé au salarié et prélevé sur son compte bancaire, puis le salarié se fait rembourser. Cette nouvelle procédure permet une baisse des coûts administratifs.

Intervention CFDT : vous nous affirmez que le téléphone portable est un outil de travail pour les

techniciens si tel est le cas il n'y a aucune raison pour que le salarié fasse l'avance de la facture.

L'entreprise doit fournir à chaque salarié le matériel et la tenue de travail, aujourd'hui vous demandez d'avancer la consommation téléphonique, demain vous demanderez d'avancer la tenue.

Il y a un dysfonctionnement évident, l'employeur doit donner les moyens au salarié de travailler et non l'obliger d'acheter les outils pour travailler, c'est le monde à l'envers. C'est un signe que l'entreprise ne porte vraiment pas



bien..

Vision marketing.

Mise en place d'entretien préventif. Un technicien va chez le client pour diagnostiquer des réparations sur la base d'un forfait avec une durée maxi de 2 heures pour 150 €. Le contenu des interventions : détartrage, nettoyage de pompe et des filtres sur les laves vaisselle et lave linge, réfrigérateur, cuisinière, micro-onde etc.

Le technicien fera des devis à domicile, le but étant de crédibiliser le technicien et de valoriser notre image en apportant au client une information claire par une facture détaillée. Un auto collant sera collé sur l'appareil et le technicien pourra laisser sa carte de visite.

Il y a un projet intranet sur les SAV mais pour cette année le budget n'est pas là. Ce projet devrait voir le jour en 2005



Direction : Yvan Bartoli Jean-Louis Trintignant, **Expert** Mr Efferre. **CFDT** Aline Levron (Angers), Sylvain Macé (Chartres), Michel Bailloux (Collégien), Thierry Babot (Mérignac)

Quelques réflexions

L'expert

Avant il y avait 120 modes de classifications différentes aujourd'hui le système est trop rigide.

Pour la cotation des postes, on doit tenir compte de l'environnement (achats sans conseil, métiers nécessitant une préparation, métiers conseils individuels aux clients).

Il n'y a pas d'homogénéité par rapport aux différentes tailles de magasin Il faut donc classer les métiers par type d'univers techniques. C'est magasin par magasin qu'il faudra traiter les cas à cheval entre 2 niveaux Un poste d'assistant de vente qui se limite à la découpe et un poste de technicien de fabrication, il manque un niveau entre vente et préparation, c'est évident.

Yvan Bartoli DRS

A travers les classifications on doit donner la possibilité aux salariés de progresser.

Un tour pour rien !!

L'expert, choisi par la direction, a fait, tout seul dans son coin, l'étude des postes listés par les syndicats.

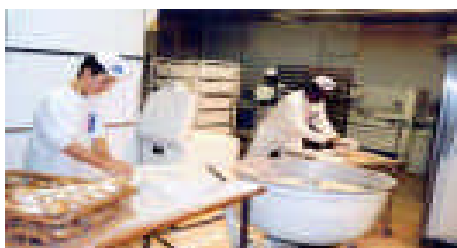
Résultats : ça colle pile poil à ce qui existe déjà !

En résumé rien ne dépasse le niveau II, et pour ce qui est du niveau C, cela reste de la pure spéculation.

Rendez-vous à la paritaire 2005, sans grande illusion.

Le travail en commission est uniquement pour réfléchir.

A partir de ce travail, les organisations feront leurs demandes à la paritaire de mars 2005. De notre côté nous allons vous envoyer une synthèse et nous vous ferons des propositions pour la paritaire de mars 2005. Il y aura également des postes à décrire et à évaluer: Bouquetière - fleuriste, Animatrice dégustation, Tout frais tout prêt, Contrôleur démarque, Esthéticienne



Les métiers

Des débats animés ont eu lieu sur différents métiers. Volontairement nous ne développons pas tous les arguments que la CFDT et les autres organisations syndicales ont évoqués: spécificité, travaux effectués qui ne sont pas pris en compte, différences de traitement entre magasin, degré de technicité nécessaire, absence de reconnaissance de la technicité, de la compétence ...

En vain ! pour l'expert les ni-

veaux sont normaux par rapport aux tâches de travail.

La CFDT avait une liste de métiers qu'elle jugeait mal classés, cette liste reste entière et inchangée.

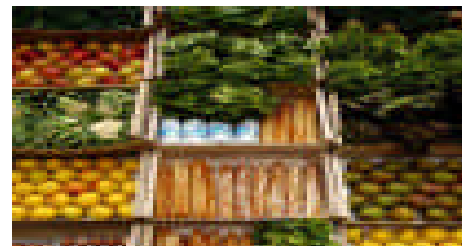
Nous ne sommes pas d'accord sur la cotation des métiers il n'y a d'évolution sur aucun des métiers.

Formation et classification

La CFDT est vigilante quand au manque de corrélation entre la commission classification et celle consacrée à la formation. Le manque de lien peut déboucher sur des formations permettant d'acquérir une compétence non reconnue dans les classifications et donc sur la rémunération.

Pour la direction il faut promouvoir la formation interne ainsi un salarié des liquides peut très bien faire la demande et passer à la boucherie après une formation et il passera au niveau III.

Reste à mettre ces paroles en pratique, on attend toujours.



Un niveau C ?

Beaucoup de débat sur la demande de la CFDT de mettre en place un niveau C.

L'expert reconnaît que les niveaux A et B sont trop court "Mettre un peu plus d'air sinon dans 2 à 3 ans vous perdrez votre 1/4 d'heure d'avance". Pourquoi pas A B C , sachant que le C correspondrait à la polyvalence.

CFDT: Concernant les assistantes de caisse, y a t'il possibilité d'un niveau C ?

R: Cela pourrait être une façon de reconnaître la polyvalence de certaines assistantes de caisse. Le débat est ouvert pour sortir de la rigidité des classifications actuelles.

CFDT: Le niveau C est-il lié à la grille ou à la fonction ?

R: Le niveau C serait lié uniquement à la fonction

Magasin décideur ?

Les métiers "à cheval" pourraient être laissés à la responsabilité des directeurs de magasin avec toutes les dérives possibles. On peut craindre que cela se fasse à la " tête du client " .

CFDT: à quel niveau et à quel moment seront décidés des niveaux de classification dans les magasins ? Qui sera décideur ? y aura t'il un cursus de formation via le SIP ?

Réponse: C'est une question très intéressante, cela devrait être une décision collective. Un croisement entre métiers/fonctions qui permette une évolution pour le salarié par la formation. Le niveau C peut être aussi un niveau qui lui permette de se préparer à passer à une classification supérieure.

CFDT: Les classifications vont



Une carrière, un métier reconnu

Les salariés doivent pouvoir progresser dans l'entreprise notamment en activant les filières métiers, en donnant une formation métier réelle et en révisant des classifications. La polyvalence et la polyaptitude doivent être reconnue. L'égalité professionnelle Homme/Femme doit être réelle.

Elargissement des niveaux dans le collège employé (5 niveaux) ,

Réduction de la période d'accueil,

Mise en place d'un troisième niveau de période d'accueil pour permettre aux salariés de progresser

Révision de certaines classifications dont poissonniers, **polygone or**, conseillers de vente, vélo, animatrice dégustation, hôtesse SAV, **viennoisiers**, assistant de livraison, bouquetistes...

Prise en compte de la pénibilité du travail dans la classification et la rémunération des salariés.

Reconnaissance de la polyvalence et la polyaptitude. Des équipes polyvalentes doivent être créées et bénéficier d'une classification spécifique.

elles être faites en fonction de chaque format ou en fonction de la réalité du terrain de chaque magasin ?

R: Il n'est pas question de mettre en place une typologie de classification par format. On ne peut pas remettre en cause les critères de la branche. On raisonnera uniquement par rapport aux tâches effectuées par le salarié.

CFDT: Prendra t'on également en compte l'environnement extérieur (concurrence) ?

R: Ce sont les directeurs du magasin qui décideront individuellement si leurs salariés doivent être aussi performants à ceux des concurrents, ce sera en fonction de la politique commerciale décidée.

Analyse CFDT

Au bout de 4 réunions on en est toujours au même point.

Le but de la direction est d'aller vers un maximum de polyvalence, la rémunération est accessoire. En fait tout est déjà décidé, l'expert ne nous parle que d'aménagements éventuels

La direction parle des travaux du groupe de réflexion, ne citant en fait que son expert.

Nous sommes très déçu de l'ensemble des travaux accomplis qui risque d'aggraver la situation des salariés .

Ceux-ci risquent demain de devoir accomplir de nouvelles tâches sans aucune modification du niveau et donc pour une rémunération qui ne progresse pas.

Le niveau II semble la norme à moins que se ne soit le niveau I.

Quand à la possibilité d'une carrière ... A suivre!

Délégation CFDT: Michel Gay (DSC Continent 20001), Sylvain Macé (DSC Carrefour) et Thierry Babot (DSC Sogara)

La direction rappelle que les usages dans les magasins restent en vigueur, on ne touche pas aux instances des magasins.

Délégué national hypermarchés

Les Délégués Nationaux Hypermarchés bénéficient d'un détachement complet.

Réunions préparatoire

La réunion préparatoire préalable est de **deux journées** consécutives maximum tenue à la diligence de chacune des Organisations syndicales. Cette réunion est tenue conjointement avec la réunion préparatoire de Continent 2001.

Les autres frais tels que ceux liés aux repas, au séjour, à la location de salle seront remboursés, sur présentation des justificatifs, dans la limite de **230 ₣ par participant**.

Frais de formation

Chaque organisation syndicale pourra bénéficier d'une dotation calculée sur la base du nombre de représentants titulaires élus aux comités d'établissements. Le montant de cette dotation s'élève à **150 ₣** pour deux ans et par élu titulaire CE

En tout état de cause, le montant de la dotation allouée à chaque organisation syndicale ne peut être inférieur à **3000 ₣** pour deux ans.

Matériel informatique

Chaque organisation syndicale se voit attribuer pour son délégué national Hypermarchés. Un ordinateur portable muni d'un lecteur CD-ROM et des logiciels Windows, Word et Excel, une imprimante jet d'encre, un télécopieur (fax).

Temps de déplacement et de réunion

Le temps de déplacement des représentants employés ou agents de maîtrise sera indemnisé selon le régime forfaitaire suivant :

Si la distance entre l'établissement de rattachement et le lieu de la réunion est :

- Supérieure à 20 kilomètres et inférieure ou égale à 50 kilomètres : Rémunération forfaitaire de 1 heures comprenant l'aller et le retour.

- Supérieure à 50 km : 2 h

- Supérieure à 150 km : 3 h

- Supérieure à 250 km : 4 h

- Supérieure à 350 km : 5 h

- Supérieure à 450 km : 6 h

Pour tout déplacement en avion, le forfait est limité à 4 heures, comprenant l'aller et le retour.

Ce forfait ne rentrera pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Ce temps de déplacement peut être au choix du salarié :

- Soit payé en forfait déplacement aux conditions définies .

- Soit récupéré, lorsque le nombre d'heures atteint la base journalière du contrat de travail (Base Contractuelle horaire hebdomadaire dévisée par cinq).

Temps de réunion

Le temps en réunion est décompté selon le régime forfaitaire suivant: 7 heures pour une journée ou une demi journée

Fonctionnement des CCE

Secrétaire du CCE

Dans le cadre de l'exercice de son

mandat, chaque Secrétaire du CCE, bénéficie de la mise à disposition d'un ordinateur portable muni d'un lecteur CD-ROM et des logiciels Windows, Word et Excel.

Réunions ordinaires et extraordinaires

Les frais de déplacement et les frais d'hébergement des membres des élus du CCE et des représentants syndicaux au CCE sont réglés, sur justificatif par la Direction des établissements, conformément aux dispositions de l'article 1 du

Crédit d'heures de délégation du Secrétaire du CCE :

- 5 heures pour moins de 10 magasins représentés au CCE

- 10 h pour 10 à 29 magasins

- 15 h pour 30 à 49 magasins

- 20 h pour 50 à 79 magasins

- 30 heures au-delà

Bilan général

CFDT : Manque des moyens pour faire fonctionner un collectif et aucune proposition pour les DSC.

FO Accord important mais il manque commission paritaire senior, commission interprétation des accords et pas de prise en charge des DSC, **CGT** Accord de base de droit syndical mais absence totale de propositions pour les DSC avis plutôt favorable, **CGT** absent à la réunion, **CGC** avis défavorable rien pour le DSC et manque de moyen, **CAT** un accord en amélioration depuis la dernière réunion avis favorable



Pour la délégation CFDT Michel Gay

Remise sur achat

La CFDT demande un coup de pouce de l'entreprise pour ses salariés

C'est clair nous perdons chaque mois du pouvoir d'achat.

Force ouvrière en signant pour une augmentation de 1,5% des salaires a déliberement pris l'option de diminuer notre possibilité de consommer.

Parce que la CFDT a été à l'initiative de la remise sur achat aujourd'hui souscrite par tous même ceux qui décriaient notre initiative nous nous devons de la relancer.

Puisque Carrefour ne veut pas augmenter nos salaires au moins qu'ils baissent le coût de nos achats.

Nous serons gagnant et l'entreprise aussi.

Social un mot qu'il est temps de remettre au goût du jour chez Carrefour

Une augmentation substantielle du plafond de la ristourne.

Application de la remise sur les crédits remboursés en 4 ou 10 fois.

La possibilité de souscrire à des prêts à un taux très compétitif.

p Plafond de la remise

Fidèle à nos idée "une remise sur achat ramène les salariés comme clients" nous demandons comme cela a été fait pour le dernier trimestre 2003 une augmentation substantielle du plafond de cette ristourne.

p Crédits 4 et 10 fois

Il avait été convenu dès la signature que cette remise serait appliquée sur les crédits 4 ou 10 fois accordé à ces clients par Carrefour. Un problème technique empêchait la prise en compte de cette remise pour les mensualités à venir . S2P s'était engagé à résoudre ce problème. A ce jour, soit plus d'un an après ces engagements rien n'est fait. Nous souhaitons que ce problème soit résolu .

p Prêts avantageux

Nous voulons que Carrefour propose au personnel la possibilité de souscrire à des prêts à la consommation dont les modali-

tés seraient négociés et qui apporteraient un taux très compétitif au regard de ce qu'offre actuellement les banques, les organismes de crédits et même S2P à nos clients.

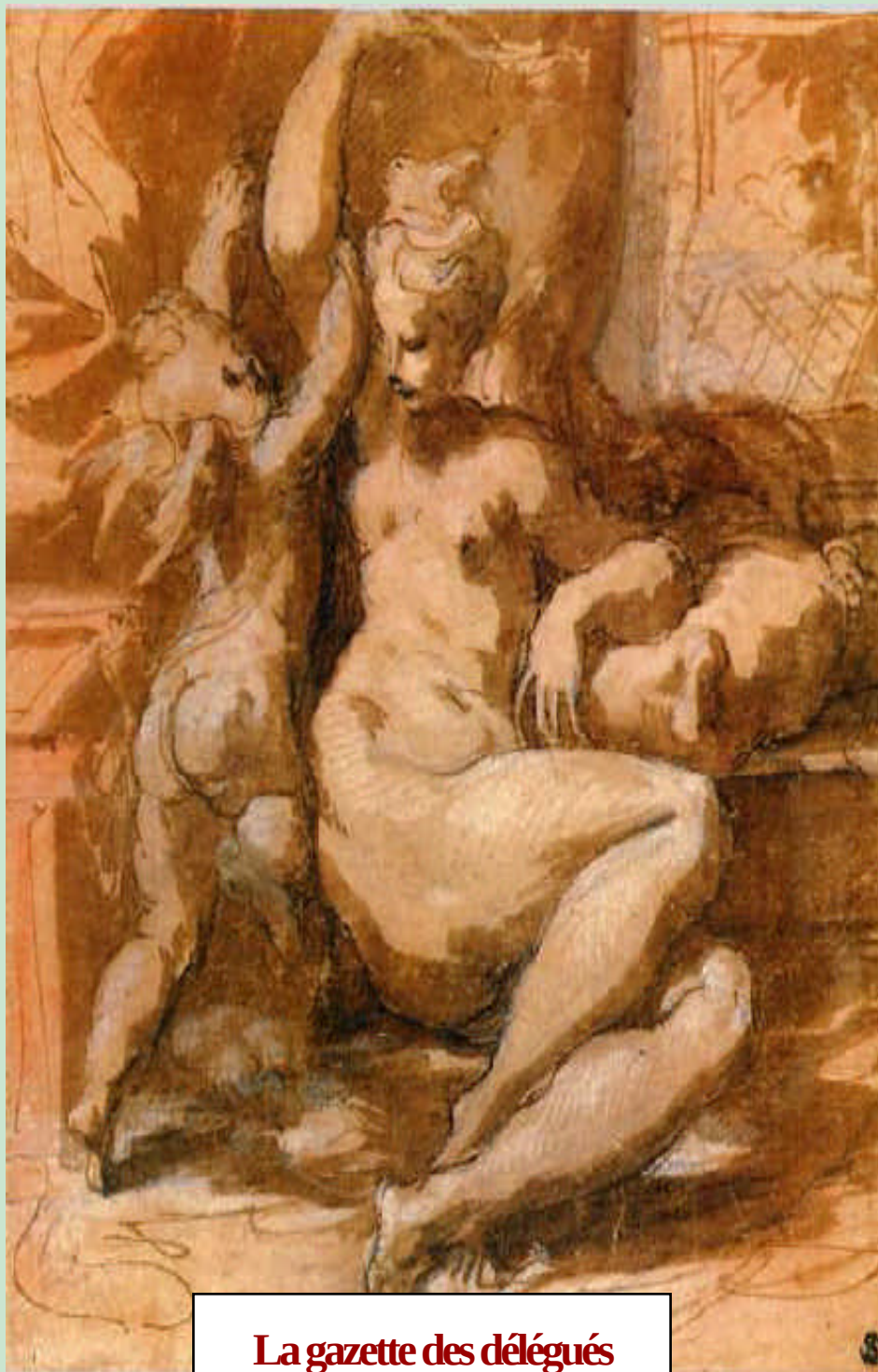
La CFDT est bien entendu attentif à l'endettement des familles, sujet important ou nous devons éviter tout dérapage. ceux-ci épargnent plus qu'il est nécessaire.

Nous pensons à la CFDT que Carrefour peut apporter à ses salariés des offres commerciales très compétitives, la remise sur achat a été un premier pas nous souhaitons franchir une nouvelle étape.

t Hyparlo

Un franchisé fait mieux !

A titre exceptionnel pour le deuxième semestre 2004, concernant la remise sur achat de 5 % avec la carte pass, la direction a décidé de doubler le plafond d'achats en le portant à 882 ₣ par mois .



La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !