

L'Hyper !

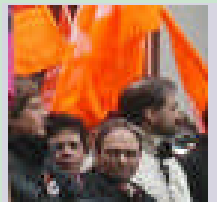
N°187/05
14 février 2005
18 pages



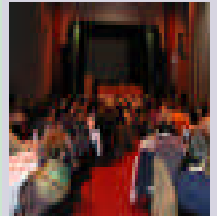
Grève à Amiens Handicap chez Carrefour Les Stratégies 2005

L'hypermarché emploie 380 personnes. Hier matin, ils étaient nombreux à manifester.

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



**Défense du
temps de
travail**



**Coordina-
tion CFDT
Carrefour**



**Accord sur
l'handicap**



**Négocia-
tions 2005
chez Carre-
four**

Inventaire de début de mandat !

par **Serge Corfa**

Le capital se porte bien pas les salariés.

L'arrivée à la tête du conseil de surveillance de Carrefour de **Luc Vandeveld** représentant de la famille Halley principal actionnaire et de **José Luis Duran** ancien directeur Finances aujourd'hui Directeur général posent plus de questions qu'elle n'en résout.

Carrefour va-t-il jouer la rentabilité des actions où au contraire prendre en compte l'intérêt des clients.

Il est trop tôt pour le dire mais les différentes sections CFDT des 54 filiales du groupe entendent très rapidement être informées sur les intentions de la direction en matière économique mais aussi sociale.

En attendant les pions se mettent en place !!

Depuis l'annonce du départ de Daniel Bernard les nominations se succèdent ainsi que quelques départs. Souvent des inconnus pour les salariés mais des hommes importants dans les stratégies de l'entreprise.

Car stratégie il y a, mais bien malin celui qui sait dans le détail où on va.

Bien entendu la CFDT interrogera, lors du comité de groupe de mardi, le nouveau Directeur Général, faute du Président pas trop versé dans la rencontre des organisations syndicales, mais sans illusion, aux réponses précises la langue de bois devrait être reine.

José Luis Duran prend quelques minutes sur son temps pour nous rencontrer alors on l'accueillera chaleureusement ... pour l'instant. Car, quand même, on se demande à quelle sauce on va être mangé.

La lecture de la presse, qui ne dit pas que des choses sensées du style "Chez Carrefour, les caissières qui sont là

depuis longtemps sont toutes millionnaires car elles ont touché des actions." que nous apprend t-elle sur cette stratégie ? La CFDT a mené l'enquête pour vous !

Le second sujet qui intéresse les salariés de Carrefour est leur vie au travail: remise en cause de la RTT, déréglementations des horaires de travail, perte de pouvoir d'achat, conditions de travail de plus en plus difficiles etc.... Les salariés d'Amiens lassent de ne pas être entendu ont choisi le seul langage connu par tous: la grève.

Dans cet environnement négatif un accord devrait pour la troisième fois voir le jour concernant le travail des handicapés au sein de l'entreprise.

Un accord gagnant gagnant comme l'aime les patrons; les handicapés y trouvent un emploi, l'entreprise évite de verser une taxe à l'Agephi.

On aimerait que l'accord NAO 2005 soit lui aussi gagnant.

Gardons le sourire

Tiens, trois Français sur quatre ne veulent pas travailler plus. Le dernier veut bien rester un peu plus longtemps au bureau. Pas bête : avec les trois autres partis, comment vérifier qu'il bosse ?



La presse en parle

U L'actionnaire favori

"On s'achemine vers une gestion patrimoniale. Sous la gouverne de Luc Vandeveld, il faudra tout faire pour que le cours de l'action remonte"

Sur le pacte d'actionnaires, dont pour l'instant M. Bernard fait toujours partie, Luc Vandeveld dit : "je suppose qu'il n'y restera pas".

«La bonne tenue de Carrefour s'explique surtout par la recommandation de Morgan Stanley, plutôt que par les rapports de presse sur la nomination future de Luc Vandeveld au poste de président » ,

U Dans la continuité... du changement

" Il n'y a pas de problème fondamental chez Carrefour. Mais, dans une entreprise, la réussite dépend à 80 % de l'exécution et seulement 20 % de la stratégie" a souligné M. Vandeveld.

"Le plan d'action a été clairement défini, à nous d'exploiter les forces du groupe en raccourcissant le timing d'exécution : il faut faire plus vite, plus fort et mieux"

"...ils se situaient dans la continuité des orientations déjà engagées. "

Dès lors, on se demande pourquoi avoir évincé M. Bernard ? "Dans une entreprise, il n'y a pas de place pour deux" Luc Vandeveld

U Resserrer les boulons

Dans l'immédiat, la nouvelle direction, fort discrète sur ses intentions, donne plutôt l'impression de vouloir resserrer les boulons"

U Autonomie de décision

"José Luis Duran, qui dirigera la manœuvre, assure vouloir rendre de l'autonomie aux patrons de magasin et poursuivre le plan de baisse des prix lancé par Daniel Bernard".

U Pas de fusion ou de vente

«Luc n'aspire qu'à revendre Carrefour à l'anglais Tesco»,

Dans un entretien **Luc Vandeveld**, a coupé court aux rumeurs qui mariaient Carrefour à **Tesco**, leader britannique de la Grande Distribution du fait que les deux groupes ont des complémentarités géographiques importantes.

U Retrait de certains actifs

Le programme de cession d'actifs non stratégiques, annoncée en septembre dernier, qui prévoyait des ventes d'un montant total de 1 milliard d'euros sur 15 mois est confirmé mais "faire mieux et plus vite".

"La nouvelle direction de Carrefour ne devrait pas perdre de temps pour annoncer ses premières décisions qui passeront par un désengagement de certains marchés où le groupe de distribution n'a pas la taille critique."

Le groupe veut être "parmi les trois premiers dans chaque pays et dans chaque format".

U Retrait de certains pays

"il faudra faire des choix pour les pays où le groupe n'a pas de visibilité ou pas assez de performances

Au niveau des pays après l'expansion orchestré par Daniel Bernard la presse voit Carrefour accélérer la «cession d'actifs non stratégiques»: après les magasins chiliens vendus à un distributeur local et une participation dans une chaîne d'hypermarchés portugaise, des filiales étrangères «non stratégiques» ou insuffisamment rentables pourraient être cédées.

En tête des pronostics: le Japon (huit magasins), mais aussi le Mexique (30 magasins).

Les analystes parient sur un retrait du Mexique, où Carrefour réalise un chiffre

On ne dira jamais assez de bien des journalistes qui chaque jour nous informent de ce qui se passe dans ce vaste monde.

Sans eux les salariés de Carrefour (et d'ailleurs) devraient se contenter des communiqués de la direction c'est à dire une information après coup qui laissent chacun sur sa faim.

Il est du rôle des représentants du personnel de s'informer et d'informer.

La CFDT participe à ce travail d'information de tous.

C'est grâce à cet échange que la démocratie n'est pas un vain mot.

d'affaires hors taxes de plus de 500 millions d'euros, de la République tchèque et de la Slovaquie (environ 400 millions), de la Thaïlande (420 millions), du Japon (325 millions) et de la Suisse (quelque 500 millions), voire de la Corée du Sud, où Carrefour est certes numéro quatre, mais avec « un ROCE très insuffisant ».

U Retrait de certains formats

Certains financiers réclament un changement clair des priorités, pour accorder davantage de moyens à **ED et à Dia**, les enseignes de hard discount du groupe Carrefour en France et à l'étranger.

Dans le même temps ils voient Carrefour vendre certains formats

"Le groupe négocie la vente de Prodirest, sa filiale d'approvisionnement à la restauration collective, au distributeur allemand Rewe"

"Si, comme l'a laissé entendre José Luis Duran, le programme de désinvestissements devait aller plus vite et plus fort, la filiale Promocash pourrait aussi faire partie des actifs cédés"

U Le client

Gilles Roudy directeur général de Carrefour Belgium exprime l'opinion de la direction. «On continue sur notre lancée, le client belge (et les autres NDLR) ne doit pas être influencé par ce qui se passe au niveau de la présidence du groupe»,

Les hypers

Le nouveau plan d'action présenté lundi 31 janvier, qui vise à investir 300 millions dans la baisse des prix, compensés par une réduction des coûts de 200 millions, et 440

millions dans le développement du parc, a été confirmé dont plus de 260 millions pour leur modernisation. Cela signifie notamment ouvrir 60 000 m² contre 40 000 l'an dernier et agrandir 22 magasins contre 11 précédemment sur les 216 actuels.

Jose Luis Duran a expliqué qu'il aura comme priorité *l'amélioration de l'image prix des hypermarchés français*.

La nouvelle direction a même salué *"la détermination" et "la clarté"* avec lesquelles **Guy Yraëta**, le patron des hypermarchés France, mène ce plan d'action.

U Emploi

"Nous allons capitaliser sur les actions déjà lancées avec les hommes qui en sont à l'origine", a souligné M. Duran, qui a précisé que les économies réalisées ne se feraient pas au détriment de l'emploi.

U Prix

Luc Vandeveldde n'aura sans doute d'autre choix que de poursuivre cette bataille sur les prix. Promise par le gouvernement pour les prochains mois, la réforme de la loi Galland pourrait l'aider, en permettant de baisser plus facilement les tarifs des articles de grandes marques.

Reste maintenant à entendre la direction Carrefour nous donner son point de vue et faire taire les rumeurs qui inquiètent les salariés du groupe que se soit en France où à l'étranger.

La première réponse serait de renforcer la direction des Relations Sociales, en France et dans les formats, en leur donnant les moyens de poursuivre le quart d'heure d'avance



Dessin paru dans
Les Echos

Message de José Luis Duran

Le Conseil d'Administration m'a demandé d'assurer la future présidence du Directoire. Je souhaite en quelques mots vous faire part des convictions que je partage avec la nouvelle équipe de Direction.

Je prends mes fonctions avec un sentiment de devoir. Devoir envers les femmes et les hommes qui font le Groupe. Devoir envers les actionnaires qui accordent leur confiance à Carrefour.

Il faut que nous renforçons notre dynamisme et notre croissance sur les bases d'une confiance retrouvée. Cela exigera de la part de chacun d'entre nous à la fois rigueur et partage, mais je crois en nos équipes pour relever ces défis. Je souhaite pour cela vous mobiliser sur un projet d'entreprise qui nous permettra d'aller encore plus loin ensemble.

La culture du résultat doit être notre langue commune et les clients notre priorité. Nous devons nous appuyer sur nos atouts. Nos fondamentaux sont bons, nos valeurs exemplaires, mais il nous faut gagner en créativité et en réactivité. Il nous faut regagner le quart d'heure d'avance.

C'est mon état d'esprit. Je sais que je peux compter sur le soutien de nos actionnaires pour nous aider à travailler dans les meilleures conditions et avancer ensemble et durablement sur le chemin du succès.

/ L'analyse qui nous a plu

Des magasins plus grands et plus accueillants

Bruno ASKENAZI paru dans le Figaro

La nouvelle direction devra de toute façon agir dans les deux directions envisagées : plus de surface et plus d'agrément.

Agrandir est la première nécessité. «Cela fait longtemps qu'en hypermarché le chiffre d'affaires au mètre carré s'est stabilisé, commente Cédric Ducrocq, le dirigeant du cabinet de conseil Dia-Mart. Aller chercher de la croissance en créant des mètres carrés, c'est cohérent.»

Le succès des hard discounters, ces magasins à prix cassés, se construit en grande partie sur la multiplication des magasins. «Les deux tiers de la croissance de ce circuit sont liés à l'augmentation des surfaces de vente», a même calculé Bernard Demeure, directeur chez Mercer Management Consulting. «Dans la distribution, il existe une corrélation forte entre la valeur de la société et la croissance du nombre de mètres carrés.»

Il y a enfin une logique liée à l'offre de produits. Dans certains magasins, la place manque parfois pour accueillir les milliers de références qui se bousculent dans les rayons. «En dix ans, le nombre de produits de grande consommation a doublé, explique Denis Stoclet, directeur du cabinet de conseil DSA. L'agrandissement de certains hypers est impératif pour rendre l'assortiment plus clair.»



Raccourcir les courses

Rénover les magasins est le second impératif de Carrefour. Il était temps. «Depuis cinq ans, l'enseigne avait laissé partir ses hypermarchés français à la dérive», accuse un expert.

Les pistes sont multiples. Certaines tiennent juste du bon sens. Il faut par exemple s'intéresser à... l'éclairage. «Longtemps en pointe dans ce domaine, l'enseigne est rentrée dans le rang», note Alain de Mareilhac, le président de l'agence de conseil en marketing Market Value.



Les clients ont de plus en plus de mal à trouver leurs produits. La faute, probablement, à une confusion entre signalétique permanente et messages promotionnels. Chez Carrefour, les deux utiliseraient souvent les mêmes supports, ce qui brouille le repérage dans les magasins. Autant d'actions de détail, mais qu'il faut appliquer systématiquement...

Plus fondamental, il faut rendre les courses plus rapides. Les consommateurs ne veulent plus perdre de temps. «Il faudrait modifier les plans de magasin, avance Denis Stoclet. Cela signifie supprimer les circuits obligatoires». Dans le même esprit, des initiatives devraient être prises pour réduire l'attente aux caisses, très mal vécue par les clients aujourd'hui.

Pour autant, tous les hypermarchés ne bénéficieront pas des mêmes recettes, les besoins variant d'un site à l'autre. C'est ce que Carrefour tente de faire pour l'assortiment. De plus en plus, l'offre des magasins sera construite au cas par cas, selon l'environnement sociologique et commercial. Des Carrefour «low cost», comme celui testé actuellement à Saint-Denis, dans la banlieue nord de Paris, pourraient ainsi se multiplier.

O Nominations

Groupe - Nominations au sein de la Direction Générale Ressources Humaines, Communication et Secrétariat Général

Etienne VAN DYCK, Secrétaire Général, **Roland VAXELAIRE**, Directeur de la Qualité et du Développement Durable, conservent leurs responsabilités et sont rattachés à Jacques Beauchet, Directeur Général Ressources Humaines, Communication et Secrétariat Général.

Groupe - Nominations au sein de la Direction Générale **Gérard LAVINAY**, Directeur Supply Chain et Organisation Groupe, **Philippe PAUZE**, Directeur Général Supermarchés, **David SHRIVER**, Directeur Communication Financière Groupe, conservent leurs responsabilités et sont directement rattachés à José Luis Duran Directeur Général

Zone Europe - Nomination au sein de la Direction Générale Europe - hors France Sous la responsabilité de José Maria Folache, Directeur Général Europe - hors France **Gilles PETIT**, actuellement Directeur Zone Autres Pays d'Europe, est nommé Directeur Général Espagne.

France - Nomination au sein de la Direction Exécutive Hypermarchés France Sous la responsabilité de Guy Yraeta, Directeur Exécutif Hypermarchés France **Gauthier DURAND DELBECQUE**, précédemment Directeur Audit interne, est nommé Directeur Filiale S2P.



Il remplace **Gérard Parpaillon** qui quitte le Groupe.

Auchan innove, Carrefour rentabilise

O Auchan test de nouveaux concepts

Le groupe Auchan a ouvert en février, à Meung-sur-Loire près d'Orléans son premier magasin de 1200 m² à l'enseigne **Easy Marché** une formule soft discount qui fait la part belle aux produits maison, la MDD Auchan et les premiers prix « pouce » et regroupe les produits par univers, indépendamment de leur technologie de conservation. Frais, surgelés et appertisés, tous regroupés !



Le groupe Auchan a multiplié les innovations ces derniers temps: Easy-Marché, Les Halles d'Auchan, Self-Discount, Au marché vrac, Chronodrive, etc.

Easy Marché peut être considéré comme la version supermarché des Halles d'Auchan, le format d'hypermarché discount dont le groupe exploite trois unités en région parisienne.

Auchan développe depuis 18 mois **Au marché vrac**, rebaptisée **Self-Discount** un concept de supérette discount très basique, centrée sur les produits vrac en libre service. Il fonctionne soit de manière autonome, soit intégré à un hypermarché.

La gamme des premiers prix « **pouce** » bénéficie dorénavant de mises en avant type "**les moins chers**" ou encore "**économies et qualité**".

Autre innovation, la "**promo du jeudi**" : une mécanique inspirée par Lidl et qui consiste, chaque semaine, à fixer un rendez-vous au client au moyen d'une promotion particulièrement attractive.

Chronodrive, qui associe commande sur internet et enlèvement sur site, ou **Auchan Drive**, dédié aux produits volumineux, sont d'autres exemples de concepts en test.

Des innovations qui illustrent la place accordée par Auchan à la recherche et au développement.

Article complet sur Linéaire

O Vacances Carrefour: positif en 2006

Au moment où les décisions stratégiques vont être prise le magazine Tour-mag fait sa une sur Vacances Carrefour alors que beaucoup de rumeurs parient sur sa vente.

Après avoir divisé les pertes par deux en 2004, le distributeur vise l'équilibre cette année et la sortie du rouge dans 2 ans. Pour cela, il continue sa politique axée d'abord sur la formation de ses collaborateurs.



Isabelle Cordier-Archer **directeur général de Vacances Carrefour** n'est plus en colère. « Quand j'ai lu les déclarations du président de la Chambre syndicale Languedoc Roussillon du SNAV, dont nous sommes adhérents je le rappelle, je l'ai ressenti comme une insulte envers mes collaborateurs. Je me demande pourquoi je paye 15 000 € de cotisation annuelle ? »

Dans un article publié paru en janvier 2005 dans le « Trimestriel Tourisme » édité par la Chambre Régionale des Industries du Tourisme (CRIT), Georges pages expliquait : « Ce qu'attend le client, c'est d'avoir une réponse à un projet de voyage, un vol sec vers le Maroc, un trekking dans l'Himalaya, tout cela Carrefour ne sait pas le faire ».

« La formation de nos agents est au cœur de notre politique. En janvier dernier, un workshop consacré à la production été 2005 de 4 jours a réuni tous nos vendeurs sous un chapiteau privé où nous avons accueilli plus de 25 TO et fournisseurs. C'était notre Top Résa à nous», explique Isabelle Cordier.

« Chez Vacances Carrefour, nous avons également une politique sociale qui est : contribution – rétribution ». Cette année, la prime d'intéressement qui sera versée en mars prochain sera de 815 €. Viendra s'ajouter en plus à cela un autre bonus de 0,8 du salaire annuel, toujours en mars.

Prime de 850 € en mars

« Les primes que nous versons à nos collaborateurs ne sont pas négligeables en ce moment. Imaginez ce qu'ils seront lorsque Vacances Carrefour dégagera des profits ». Des bénéfices qui, selon Isabelle Cordier, seront au rendez vous en 2006. « Nous avons divisé les pertes de moitié cette année avec un résultat d'exploitation presque positif. Cette année nous visons l'équilibre ».

Pour y parvenir, Vacances Carrefour a fermé 3 boutiques non rentables (Paris-Opéra – Nevers – Issoire) mais en ouvrira 3 autres sur Wasquehal, Labège et l'Isle d'Abeau. « Il n'y aura pas d'autre expérience hors mur ». Enfin, un projet « conséquent » selon la dg de Vacances Carrefour est actuellement à l'étude.

Article complet sur le site tourmag.com

Pour les conditions de travail

Mouvement de grève samedi 5 février 2005 à Amiens

Mobilisation réussie

La grève a débuté à 4 h 45

A fur et à mesure de l'arrivée du personnel le mouvement s'est étoffé:

- + 5 h 00 le service boucherie étant présent en totalité, ainsi que le bazar (sauf le 31), le textile sécurité, entretien

- + 7 h 45 tout l'épicerie, et le produit frais (sauf F/L et poissonnerie)

- + 9 h 00 Le service caisse en totalité. Une première certain étudiant ont suivi le mouvement (65 caissières environs n'ont pas travaillé ce jour)

A l'ouverture du magasin 90% du personnel est en arrêt.

Les cadre étaient présents dès 3 h Ils ont tenu les caisses avec 4 CDD jusque 20 h. Les pompes a essence étaient fermées

Revendications

Tout le personnel s'est exprimé. Quelques exemples:

Service caisse:

Pas assez de bras, problème horaire îlot (trop de coupures, mal équilibrées), horaires fermeture du soir non respectés, pression carte FIDE, problème de procédure, pas de journée à moins de 4 heures

Nous voulons le respect total de la modulation avec les tableaux a jour plus les compteur (à la semaine). A chaque modification le CE doit être consulté.

Emplois

Du personnel supplémentaire en caisse, boucherie, sécurité. Rempla-

cement des démissions à la boucherie et à la sécurité.

Le remplacement des congés maladie, des CP.

Des CDD supplémentaires pour la mise en route des catalogues et le suivi des opérations promotionnelles.

Passage de 4 personnes à 35 h (actuel 30 h) au rayon traiteur

Conditions de travail

Pas de journée a moins de 4 heures

Tenues correctes pour le personnel, du matériel pour travailler.

Arrêt des pressions sur le personnel pour accélérer la cadence de travail

Une commission de suivi pour le projet mercure textile

Pas de polyvalence abusive

La reconnaissance du travail fait.

Rémunérations

La remise a niveaux de certaines classifications

Une prime de 100 euros pour tous

Un bon de 15 euros (cadeaux de la direction pour Noël) à la place de la boîte de truffe

Réponse de la direction

Le directeur et sorti pour nous rencontrer à quatre reprises.

A 10 h 30 nous somme montés avec une délégation d'une personne par rayon

A peine arrivé nous avons été agresser par la chef du personnel nous somme reparti. Le directeur c'est ensuite fâcher avec la RH qui est parti du magasin.

Nous avons pu enfin nous rencontrer de 11 h jusque 12 h.

Le directeur a promis devant les salariés de trouver des solutions à nos demandes.

Un rendez vous est fixé le lundi 14 au retour de ses congés. Si nous obtenons pas nos demandes, la grève se poursuivra.



Un très bon succès !

Maintenant à voir la suite

Médiatisation

Tract, pétition

Le journal et FR3 ont diffusé l'action.

Coordination CFDT Carrefour 1-2-3 février 2005

/ Les militants CFDT présents

170 militants dont 55% de femmes ont répondu présents pendant trois jours à La Pommeraye petit village de Maine et Loire département qui compte 3 Carrefour (2 à Angers et 1 à Cholet) où la CFDT est majoritaire.

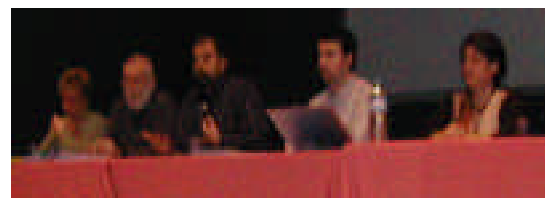
Les militants ont débattu de nombreuses questions de société dont le slogan gouvernemental "Travailler plus pour gagner plus" bien connu chez Carrefour depuis que Force Ouvrière a décidé en 2004 d'écouter les sirènes patronales.

/ Rencontre avec la DRH



Le 2 février devant la direction des Ressources Humaines invitées à venir débattre avec les délégués CFDT ceux-ci ont entamé le dialogue mais aussi rappelé leurs exigences pour 2005: **le pouvoir d'achat et la défense de l'emploi.**

/ François Chérèque avec nous



Le 3 février **François Chérèque** malgré un emploi du temps particulièrement chargé est venu répondre aux questions des délégués CFDT Carrefour.

Pour la première fois le secrétaire général de la CFDT se déplaçait à la demande d'une section d'entreprise.

L'accueil enthousiasme qui lui a été réservé a montré que les militants n'ont pas d'état d'âme sur les positions confédérales mêmes si les questions sur les retraites ont alimenté le débat.

Bien entendu on a parlé de la RTT mais aussi de la mondialisation, de la déréglementation des horaires, de la sécurité sociale, des restructurations, de la violence au travail et bien d'autres thèmes qui préoccupent les militants CFDT au niveau de l'entreprise comme de la France.

Moins de pouvoir d'achat, c'est moins d'emplois et plus d'inégalités

François Chérèque à La Pommeraye : « Le remaniement des 35 heures est un leurre ! »

Le secrétaire général de la CFDT, François Chérèque, était hier matin à La Pommeraye.

François Chérèque répondait hier à La Pommeraye, à l'invitation de la coordination CFDT Carrefour qui y tenait son assemblée annuelle réunissant les délégués nationaux de l'Hypermarché. Les 170 militants, représentant une soixantaine de sections, ont parlé restructurations, nouveaux métiers, grande distribution, guerre des prix... C'était la première fois que François Chérèque participait à un débat devant une instance réunissant les délégués d'une même entreprise. Sa présence a été saluée comme « un acte fort » par les organisateurs du

rassemblement. La CFDT arrive en deuxième position à Carrefour avec 22 %, derrière FO 43 %, suivie de la CGT 18 %.

Le choix de la finance

Coincidence : le même jour, le groupe Carrefour changeait de tête. Son Pdg, Daniel Bernard, est remplacé par le Belge Luc Van der Elst, ex-directeur général de Promodès. Cet artisan de la fusion avec Carrefour est aussi celui qui a « redressé » Marks & Spencer en 2002 selon une méthode à la hussarde qui lui a valu des médias britanniques le surnom de « Luc la main froide ». Il n'appartenait pas, hier, aux représentants de la CFDT de commenter ce départ. Mais l'occasion était trop belle de dénoncer ce choix de la finance contre l'emploi. « Il a fallu que

notre patron parte pour qu'immédiatement la valeur remonte en Bourse... »

Travailler plus ?

« Wait and see », conseillait hier le secrétaire général de la CFDT, surpris de la « pertinence des questions des militants sur la mondialisation ». « Ils ont vraiment la conscience de travailler dans une entreprise d'échelle internationale ». François Chérèque a approuvé leur démarche. « Le syndicalisme doit parler du travail pour expliquer le monde et non l'inverse », a-t-il remarqué. Denonçant la proposition de loi qui remet en cause les 35 heures, François Chérèque s'empare. « 24 000 temps partiels travaillent à Carrefour. Ces salariés n'ont pas choisi leur situation et personne ne leur a ja-



François Chérèque à la tribune, au côté de Serge Corja, délégué CFDT du Groupe Carrefour (Orléans)

mais proposé de travailler plus. Le slogan « travailler plus pour gagner plus » est un leurre. En réalité, le Gouvernement

est en train de réorganiser globalement le temps de travail... A. M.

/ Perspective 2005

Le 9 avril 2004 les sections CFDT Carrefour se sont mobilisées pour dire à la direction leur mécontentement face à la baisse du pouvoir d'achat annoncé et la remise en cause de la RTT.

Il ne s'agissait que d'un débrayage d'une heure que certaines sections ont allègrement dépassées tant la colère du personnel était forte.

Depuis la signature par Force ouvrière de cette augmentation minimale de 1,5% (l'inflation 2004 est de 2%) c'est le silence radio du côté de la direction.



Question à François Chérèque

Des augmentations de salaire inférieures à l'inflation, pas d'intéressement, une participation en baisse et des conditions de travail qui se dégradent.

Jusqu'à où faut-il faire le gros dos face aux revers économiques des hypers ?

Qu'allons nous faire en 2005 alors que déjà nous sentons l'échec des négociations ?



Débats avec les animateurs

Allons nous accepter de continuer de voir comme depuis 2 ans notre pouvoir d'achat s'évaporer ?

Ce sont les questions que les militants CFDT se sont posés en préparant leurs revendications...



Votre position dans votre section ?

/ Accord de droit syndical

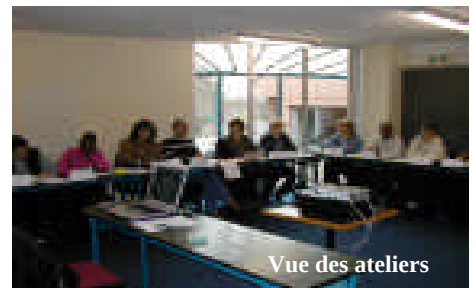
C'est parce qu'un accord de droit syndical a été signé entre les organisations syndicales et Carrefour qu'une telle réunion est possible. Une fois par an un délégué par magasin est pris en charge 2 jours par l'entreprise, les autres venant sur les congés éducation ouvrière ou leurs heures de délégation voire leurs congés.



Vue de la salle



Vue des ateliers



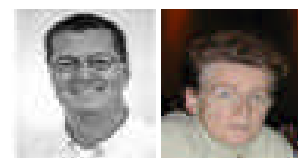
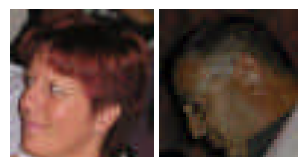
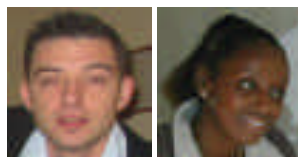
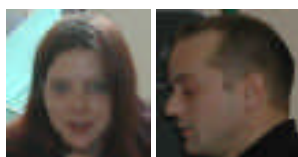
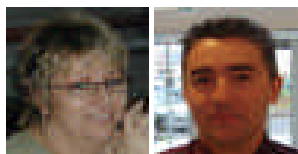
Vue des ateliers

Coordination CFDT Carrefour La Pommeraye 1-2-3 février 2005



Nouvelles du front

Délégation CFDT



O Présentation du 10 février

La délégation CFDT a présenté ses revendications à la direction le mercredi 10 février.

Cette rencontre a duré plus de trois heures.

La délégation CFDT était menée par **Thierry Babot DSC Sogara et Marie-Claude Gratigny RS CCE Continent** tous deux membres du conseil de la coordination CFDT Carrefour.

La CFDT avait principalement composée sa délégation de nouveaux élus afin de leur permettre de voir de visu le déroulement d'une réunion au niveau national et d'apporter leur "fraîcheur" de militant de terrain.

C'est ainsi que **Christelle Carreau** jeune déléguée de Côte de Nacre qui vient de fêter ses 24 ans et sa deuxième année d'adhésion à la CFDT était présente avec **Sylvain Serrurier** (Chamnord), **Philippe Vasseur** (Lommes), **Pascal Cochard** (Bègles), **Eliane Richard** (Chateauroux), **Béatrice Genillard** (Vannes), **Jean-Jacques Dauga** (SAV Sud-Ouest), **Betty Fiquet** (Ivry)

La direction a pris note des revendications CFDT et a écouté ce que les militants avait à raconter sur la réalité dans les magasins.

De nombreuses explications ont été données et la direction a apportée une attention particulière à diverses revendications comme la remise sur achat, les classifications, l'emploi sans pour autant aller plus loin.

Salaire

Sur les salaires la direction n'a pas dévoilé ses intentions sauf à rappeler que la situation économique n'était pas bonne.

Rien de positif et les échos qui nous parviennent des autres filiales ne nous rassure pas sur les intentions de Carrefour.

La CFDT entend, en cas de désaccord sur les salaires, demander qu'exceptionnelle-

ment les accords proposés soient comme chez **Logidis** en deux parties

- un sur les négociations salariales (salaire)

- un autre sur ce qu'appelle chez Logidis "**le programme social**" (tout sauf les salaires)

N'oublions pas que des accords sociaux prennent fin en 2005 et qu'il faut les renouveler exemples la modulation +/- 4 heures.

Ce type d'accord en deux parties que Carrefour a toujours refusé de négocier permet d'obtenir un minimum social.

Bien entendu si nous n'arrivons pas à obtenir un accord sur les rémunérations la CFDT n'entend pas en rester là. Un chantage de la direction du style tout ou rien ne fera que durcir nos actions et ne profitera à personne.

A souligner que FO a fait une demande dans ce sens.

O Reims Cernay

Il fait partie des 19 magasins qui toucheront l'intéressement.

Il suffit de regarder la somme pour comprendre que même dans ces heureux gagnants (beaucoup d'ex Continent ou de magasins rénovés) la somme est dérisoire.

Prime d'intéressement 40 Euros pour un 39 H. Pour un cadre 89 Euros

O Accord de droit syndical

La CFDT a signé le 9 février l'accord sur l'exercice du droit syndical qui précise les modalités d'exercice des fonctions des mandats représentatifs.

Cet accord a été signé par tous les syndicats sauf la CGC.

O Accord encadrement

La CFDT a signé le 9 février l'accord interentreprise relatif au statut spécifique de l'encadrement.

O CHAMPION, la CFDT consulte



Ce que nous avons obtenu en date du 1er février 2005

Augmentation généralisée de 1, 2% au 1er mars pour

les salariés de la catégorie 1 à 4

Mise en place d'une grille de salaire CSF avec un décrochage pour les niveaux 3B et 4B

Salaire minimum pour les maîtrises de niveaux 5 et 6 à 43 heures 25
Niveau 5: 1581 Euros soit 31 Euros d'augmentation par mois
Niveau 6: 1724 Euros soit 34 Euros d'augmentation par mois

Passage des temps partiels à 35 heures de temps de présence en entreprise à 36 heures 45 par mois sans RTT. Cette mesure concerne 2677 salariés.

Toute embauche des temps partiels se fera au maximum à 34 heures, au-delà ce seront que des temps complets.

Création d'un fond de solidarité à hauteur de 60000 Euros pour les salariés en grande difficulté financière

Prise en charge du coût de la mutuelle sur la part obligatoire par la Direction pour les salariés bénéficiant de la CMU avec effet rétroactif

Mise en place d'une remise sur achat de 5% avec un plafond de 4500 Euros par an d'ici le dernier trimestre 2005.

Cette remise sur achat se fera par le biais de la carte PASS qui sera prise en charge par la Direction.

O CSIF Carrefour Systèmes d'information France



SYSTEMES D'INFORMATION

Augmentation des non cadres de 1,5% à effet rétroactif au 1er janvier 2005

Cadre : une masse salariale de 1,5% à effet rétroactif au 1er janvier 2005

Budget solidarité de 10000€, attribution à travers une commission dans laquelle la direction est partie prenante

En principe nous aurons la remise sur achat en 2005

Délais de Carence instauré pour les A/M (2,3,8 jours)

Suppression au maximum des tickets restaurant au profit des Restaurant inter entreprise

Passage de la participation patronale de 3,96% à 4,30% dans les Restaurant inter entreprise

A ce jour aucune organisation syndicale n'a signé cette proposition.

O CVL (entrepôt)



Le programme social a été signé chez CVL par la CFDT. Ce programme a pour objectif de rapprocher les statuts des salariés de CVL et de Logidis.

Avec cet accord nous sommes arrivés à 90% des accords en place chez Logidis nous devrions en être à 99% en 2007 et 100% 2008 tout est signé mais l'application de certains éléments telle que la carence maladie sera effectuée sur 6 ans.

Les NAO 2005 débute le 3 mars les dates prévues pour les réunions sont 3,11 mars et le 7 avril 2005.

O ED



Les NAO 2005 débute le 8 Février. Ensuite pas de dates... comme d'habitude.

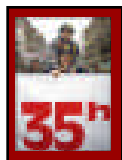
La CFDT du mal à obtenir certains documents simple comme les effectifs... la direction faisant blocage comme d'habitude mais bon c'est la routine chez ED.

L'accord de droit syndical chez ED n'a pas été signé par CFDT, CGT et FO..... seul CFTC et CGC vont peut être signé mais c'est pas du tout sur ...



La remise sur achat voulue par la CFDT s'étend à toutes les filiales Carrefour





Mobilisation réussie pour la défense des 35 heures

**118 défilés,
500 000
personnes
ont manifesté
dans toute la
France à
l'appel de
CFDT, CGT,
CFTC et FO.**

François Chérèque

*"Les confédérations
syndicales
décideront ensemble
en début de semaine
prochaine des suites
à donner aux
manifestations de
samedi dernier"*

*"Pour ce qui est de
la CFDT, nous
allons proposer de
nouvelles actions
mais cette fois dans
les entreprises, au
plus près des
salariés."*

*Il faut expliquer aux
salariés que le
gouvernement leur
ment : ils ne
pourront pas
travailler plus pour
gagner plus
puisqu'ils n'auront
pas le choix..*



La défense des 35 heures et le refus d'avoir à "travailler plus pour gagner plus" dominaient largement parmi les slogans de la manifestation où les drapeaux orange, des adhérents de la CFDT, venus en nombre, formaient des masses compactes.

Le secteur privé présent

Les salariés du secteur privé étaient bien présents dans les cortèges pour défendre le maintien de la semaine de travail à 35 heures.

"Les salariés du privé sont au rendez-vous des manifestations. Ils demandent au gouvernement de les entendre et de revoir profondément cette loi, qui ne règle pas les problèmes et qui est un

mensonge vis-à-vis des salariés qui n'auront pas de choix demain dans les entreprises", a dit François Chérèque.

Dans de nombreuses villes les salariés de Carrefour étaient présents pour défendre la RTT et la semaine de repos supplémentaire qu'ils ont obtenu dans le cadre des négociations.

Un gouvernement "borné" et "autiste"

La CFDT demande au gouvernement d'apporter quatre modifications à la proposition de loi :

- qu'il n'y ait pas de changement dans les entreprises sans négociation, y compris dans celles où il n'y a pas de représentation syndicale ;

- l'inscription dans la loi d'un calendrier "pour que les salariés des entreprises de moins de 20 personnes obtiennent le même régime de temps de travail que les autres" ;

- l'abandon de toute idée d'échanger des congés annuels contre de l'argent ;

- la suppression de la possibilité de monnayer les repos compensateurs.



Bayonne



Bordeaux

O Patrick Devedjian veut ouvrir le dimanche

Propos Patrick Devedjian:

"Nous pourrions à terme autoriser les magasins de prêt-à-porter à ouvrir tous les dimanches. Commençons déjà, de manière progressive et expérimentale, à passer de cinq à huit dimanches par an",

"Bien entendu, cela doit se faire en concertation avec les syndicats"

"Les disponibilités pour un couple de faire ses courses en famille sont de moins en moins nombreuses. Et les consommateurs veulent aujourd'hui pouvoir acheter le dimanche. Regardez le succès des commerces de centre-ville qui sont ouverts par dérogation le dimanche matin: ils sont bondés".

"Mon but est de soutenir le prêt-à-porter dans les centres-villes. En revanche, je suis contre l'ouverture des grandes surfaces le dimanche, notamment dans l'alimentaire, car elles étouffent les autres commerces".

"De façon générale, je ne comprends pas que l'on puisse interdire aux gens de travailler alors qu'on a autant de chômeurs. Plus particulièrement, le textile français affronte un grave défi depuis le début de l'année, celui de l'augmentation massive de l'importation de certains textiles chinois depuis la suppression des quotas".

O La CFDT contre

La fédération CFDT Habillement, Cuir et Textile. a dénoncé vendredi les propositions du ministre, craignant qu'une "déréglementations" n'entraîne une "perte d'emplois" dans les petits commerces.

"Depuis plusieurs mois, ce ministre, libéral grand teint, préconise une déréglementation totale des jours d'ouvertures du commerce. L'ouverture des magasins de prêt-à-porter n'est qu'une étape dans cet objectif",

"Une fois de plus, c'est sans concertation avec les partenaires sociaux" que M. Devedjian "tente de faire passer en force cette proposition".

L'ouverture le dimanche profitera selon elle "aux grandes enseignes qui pourront à terme bénéficier des mêmes conditions et ainsi maintenir ou accroître leurs parts de marché vis-à-vis des détaillants".

Elle juge enfin que davantage d'ouverture dominicale accentuerait un "appauvrissement de la culture au profit d'un shopping loisir".

O Les patrons contre

Pour Charles Melcer, président de la Fédération nationale de l'habillement, cette proposition est "un gag à mourir de rire", qui n'augmenterait "pas d'un euro" les ventes et n'empêcherait pas l'arrivée massive des produits chinois, a déclaré

"Dire qu'en ouvrant le dimanche on compenserait la levée des quotas chinois, c'est un gag à mourir de rire. Il faudrait alors refuser de vendre des produits chinois le dimanche", a affirmé M. Melcer, qui représente 40.000 boutiques indépendantes et un quart à un tiers du marché français de l'habillement.

"C'est le pouvoir d'achat qu'il faut doper, et lui n'augmente pas. Si on a dépensé 100 euros le dimanche pour s'équiper, on ne les dépense pas le lundi", a-t-il estimé.

Après Balkany et Sarkozy c'est Devedjian, ministre délégué à l'Industrie, qui monte au créneau pour ouvrir les commerces le dimanche.

Après avoir proposé l'ouverture le dimanche des hypermarchés, des petits commerces, des centres d'appel c'est maintenant le tour des magasins de prêt-à-porter.

Ces ministres ou députés ultra libéraux à la recherche de médiatisation plus que d'efficacité économique parlent un langage où ne se retrouvent ni les consommateurs, ni les salariés, ni les patrons.

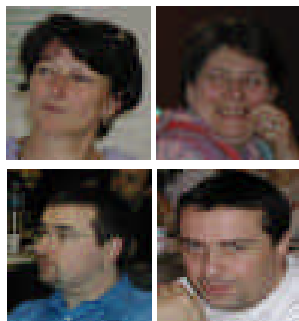
Si les français consomment moins c'est d'abord parce que le pouvoir d'achat diminue, pas parce qu'il n'ont pas le temps de faire leur course.

Si le gouvernement s'inquiète sur ce point qu'il commence donc par ne pas remettre en cause la semaine de 35 heures et les jours fériés chômés.



Un nouvel accord en négociation

Deux réunions de négociation ont eu lieu les 27 janvier et 7 février 2005.



La Délégation CFDT est composée de

Nadine Tillaut
(Continent)

Myrienne Cottret
(Continent 2001),

Sylvain Macé
(Carrefour),

Christophe Sauzeau
(Sogara)

O Une priorité CFDT

C'est le 31 mars 2000 que fut signé pour une durée de trois ans le premier accord sur le travail des salariés handicapés chez Carrefour.

Un deuxième accord améliorant le précédent fut signé le 2 avril 2002. pour une nouvelle période de trois ans.

Pour la troisième fois une nouvelle négociation est engagée pour poursuivre l'action entreprise chez Carrefour depuis 6 ans

Dans le même temps un accord est signé pour la première fois chez Champion.

La CFDT est depuis toujours sensible à cette catégorie de salarié.

Chez Carrefour elle est à l'origine des accords revendiquant la place des handicapés dans le monde du travail, dénonçant depuis plusieurs années, longtemps en vain, le peu de prise en compte des salariés de l'entreprise qui victimes des aléas de la vie se voient trop souvent proposés un départ de l'entreprise en lieu et place d'une véritable réinsertion.

L'employeur doit embaucher et réinsérer au lieu de verser à l'Agefiph* une compensation qui le délie de ces obligations sociales.

**L'Agefiph recueille les fonds versés par les entreprises qui n'emploient pas un nombre suffisant de travailleurs handicapés*



O Bilan 2004

Taux 6.67 % à juin 2004 pour 6.20 % de prévu pour Carrefour ancien périmètre

Taux 6.61% pour 5.00 % de prévu pour

Continent S.N.C.

Synthèse globale: 6.66 % pour les 2 sociétés réunies

Carrefour a effectué un recrutement de 626 personnes dont 414 en C.D.I..

La C.F.D.T. fait remarquer que les taux sont très différents d'un établissement à l'autre ce qui fausse le résultat global ex : Vannes 12 % alors que certains sont en dessous du taux prévu.



La CFDT a insisté sur le fait qu'elle souhaitait que les réunions de la commission handicap soient plus participatives et que l'on ne se contente pas simplement de présenter un bilan. Nous avons regretté que la commission n'ait pas réellement vécu en 2004.

La direction explique cela par le départ de Christiane Girard et la période de transition qui a nécessairement suivie.

Axe de maintien de l'emploi

590 actions ont été identifiées suite aux remontées des magasins

230 actions sans aménagement de la situation au travail

260 avec aménagements ex : modification d'horaires

30 % ont été maintenu dans leur poste de travail

70 % ont été reclassé sur un autre poste de travail

Principales mission de handicap

Formation /sensibilisation

Soutien proximité pour magasin en difficulté

Conception d'un référentiel

Consolidation du dispositif de pilotage

Elaboration d'outils utile aux acteurs

O Maintien dans l'emploi

La CFDT pense que le nombre de licenciements pour inaptitude est en augmentation. Sur le terrain il n'existe pratiquement pas de reclassement, et qu'ils faut trouver de réels moyens pour éviter les licenciements.

Elle ne souhaite pas que l'on oublie pas cette catégorie de salarié (qui n'est pas forcément handicapée) et souhaite que le maintien dans l'emploi soit une réalité .

O Projet futur

La direction insiste sur le fait que la nouvelle législation rendra le seuil des 6% beaucoup plus difficile à atteindre. Cela compliquera également l'emploi de personnes ayant un handicap lourd puisque la loi ne fait désormais plus de distinctions.

La direction présente un projet pour

le nouvel accord et annonce que son périmètre est étendu à trois nouvelles sociétés : **Continent 2001, La Ciotat, Perpignan**. Ce qui représente 20 établissements supplémentaires.

Le nouvel accord couvrirait 187 établissements (hypers, SAV...).

Pour la CFDT ce projet d'accord est insuffisant en ce qui concerne :

- l'Implication du CHSCT
- le réel investissement des pilotes et co-pilotes " mission handicap "
- L'objectif en nombre d'embauches.

**MISSION
HANDICAP**



- Le nombre de réunions prévues de la commission de suivi.

O Dernières modifications

Suite aux remarques formulées lors de la première réunion la direction a modifié le projet d'accord en tenant compte des souhaits des participants lors de la dernière réunion.

+ L'objectif d'embauches de travailleurs handicapés passe de 200 à 250. La CFDT qui était intervenue sur ce point lors de la dernière réunion trouve que cela reste encore peu ambitieux. La DRS répond qu'avec la nouvelle loi il faut se fixer des objectifs atteignables et que la progression devient plus difficile à cause du taux d'emploi actuellement atteint.

O Tous concernés

Les entreprises du secteur du commerce de détail et de gros à dominante alimentaire ont un taux d'emploi inférieur de 2 % en moyenne à l'obligation légale pour les entreprises, d'atteindre un taux d'emploi d'au moins 6 %.

Tout le monde est potentiellement concerné, 80% des personnes reconnues handicapées, le sont à la suite d'un accident ou d'une maladie.

Les entreprises seront de plus en plus confrontées à des salariés et à des clients plus âgés ou susceptibles de développer un handicap. Elles devront à très court terme intégrer ces évolutions inéluctables, tant dans leur politique de ressources humaines que commerciales.

Depuis 1987, les entreprises de plus de 20 salariés doivent employer à temps plein ou partiel 6% de salariés handicapés par rapport à leur effectif total. Seules 46% des 92.000 établissements du privé concernés remplissent cette obligation. Les autres versent une contribution à l'Agefiph.

Le projet de loi sur "l'égalité et des chances et des droits" des personnes handicapées, adopté à l'Assemblée a la fin de l'année, majore la contribution des entreprises qui ne respectent pas leurs obligations.

Pour la CFDT **Le maintien de l'emploi pour les salariés déclarés partiellement inaptes est une priorité !**

Elle souhaite qu'un accord soit négocié au niveau du groupe afin qu'il profite à tous les salariés Carrefour quelque soit leur filiale..

Insertion des personnes handicapées au travail

Un accord Handicap chez Champion

+ Le transfert des compétences se fera aussi en direction des CHSCT. La plateforme d'établissement comprend désormais le CHSCT (demande CFDT).

+ La direction met en place une incitation financière (de 2 mois de salaires) pour les magasins qui embauche des travailleurs lourdement handicapés.

La CFDT demande comment définira-t-on le statut de travailleur lourdement handicapé puisque la nouvelle loi ne permet plus cette distinction.

La DRS rédigera une note à l'intention des magasins pour qu'il utilise l'ancien système de notation.

La CFDT se demande si 2 mois de salaire représentent une incitation suffisante et si des simulations ont été effectuées pour savoir qu'elle somme cela pourrait représenter.

La DRS répond que pour l'instant elle n'a pas de visibilité mais qu'elle révisera si besoin ce montant.

+ L'information prévue dans l'accord en direction des différents niveaux hiérarchiques de l'entreprise se fera aussi au CHSCT.

+ Le comité de suivi se réunira 3 à 4 fois par an. La CFDT demande qu'il y ait au moins 4 réunions (2 dans la version présentée lors de la précédente réunion) et que les OS puissent désigner 1 suppléant.

+ Un point régulier sera fait au CHSCT (demande CFDT lors de la réunion du 27 janvier).

La CFDT demande que le taux de chaque établissement soit présenté.

La DRS présente ces documents



Un accord Handicap chez Champion

Pour la première fois un accord handicap a été négocié et signé le 18 janvier 2005 chez Champion

Le taux d'emploi en 2003 sur le plan national était de 2,87 % avec 160 sites ayant un taux d'emploi de 6 % ou plus sur les 555 magasins à l'enseigne Champion.

Un plan d'embauche de 250 personnes handicapées sur une période de trois ans pour atteindre un un taux d'emploi national de 4,30% a été signé.

L'entreprise affectera « un budget annuel de 200 000 euros à la résolution des cas de maintien dans l'emploi » de tout salarié « reconnu handicapé ou en cours de reconnaissance, se trouvant dans une difficulté professionnelle pour raison de santé avérée ». Ce budget pourra être consacré à l'accompagnement d'un ergonome, la mise en place d'un bilan, d'une formation, d'un aménagement de la situation de travail (appareillage, aménagement matériel...).

La CFDT signataire de cet accord se félicite de la concrétisation de l'accord sur l'insertion et le maintien des travailleurs handicapés, pour plusieurs raisons,

- les moyens financiers,
- la logistique par la création d'un poste de coordinateur national
- la création d'une commission paritaire constituée des organisations syndicales signataires

Pour nous CFDT, ils nous paraissait essentiel de créer des mesures qui prévoient le maintien dans l'emploi, des salariés ayant fait l'objet de reclassement professionnel suite à un accident du travail, une maladie professionnelle ou une maladie.

Un objectif qui nous semble également indispensable, c'est la création de poste pour les travailleurs handicapés afin de leur faire bénéficier des avantages liés au statut CSF.

La création de ces postes doit ainsi permettre aux travailleurs handicapés de pouvoir effectuer un travail qui les met au même niveau que les salariés.

En minimisant le % d'utilisation des associations de type CAT et en favorisant l'embauche représente un avantage social et salarial.

Les travailleurs handicapés deviennent ainsi des travailleurs comme les autres où l'handicap a disparu.

Le nombre d'accord existant sur l'insertion des travailleurs handicapés étant très faible, oblige les entreprises qui en ont négocié un, de tenir leurs engagements.

La CFDT est confiante sur l'avenir et la réalisation des objectifs ainsi définis, nous ferons un premier constat fin 2005.

après la pause et s'engage à les envoyer à chaque délégué national hypermarchés par mail avec la nouvelle mouture de l'accord (qui tiendra compte des dernières demandes).

O Position CFTD

Pour la C.F.D.T. cet accord est intéressant sous réserves des modifications que nous avons demandé:

- implication des C.H.S.C.T.
- des pilotes mis en place dans les établissements et connus des salariés,
- une commission de suivi active et participative,
- nombre d'embauches (même si cela manque d'ambitions au regard des résultats des précédents accords),
- élargissement du périmètre à Continent 2001.

Elle souhaite que le comité de suivi ne se contente pas de faire du suivisme mais soit à l'initiative (dans une démarche plus participative), que ses réunions soient régulières et pas seulement l'occasion de faire un bilan.

La CFTD demande qu'un bilan financier des actions entreprises en magasin soit présenté. Cela permettra de voir quels types d'actions sont possibles.



O Définitions et lois



Emploi et taux de chômage.

Les personnes handicapées représentaient, fin 2003, une population active de 888 000 personnes, dont 245 000 demandeurs d'emploi (27,6 %, contre une moyenne nationale de 9,5 %).

Sur les 643 000 emplois occupés par des personnes handicapées, 500 000 l'étaient en milieu ordinaire, 120 000 en milieu protégé (20 000 en ateliers protégés, 100 000 en centres d'aide par le travail) et 23 000 travailleurs indépendants.

Sur les 95 000 entreprises d'au moins 20 salariés assujetties à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés, 46 % s'y conformaient, 54 % contribuaient à l'Agefiph du fait de son non-respect.

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés dans le secteur privé, représentant un total de 350 000 personnes, était de 4,1 %.

La loi

Depuis 1987 la loi fait obligation aux entreprises de plus de 20 salariés d'employer des travailleurs handicapés à la hauteur de 6% de leur effectif.

Pour s'acquitter de cette obligation elles ont le choix entre:

- l'emploi direct de salariés handicapés,
- le recours à la sous-traitance au profit du milieu protégé (Ateliers protégés...),
- la conclusion d'un accord d'entreprise agréé par l'administration



- le versement d'une contribution à l'AGEFIPH (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées présidée par **Remi Jouan** CFTD).

La loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a été votée le **3 février 2005**. La plupart de ses dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2006,

Mesures sur l'Emploi

La loi affirme le principe de non-discrimination

à l'embauche des personnes handicapées et tend à son effectivité au travers de **mesures incitatives** et de **sanctions**.

Mesure phare de la nouvelle loi, les entreprises du secteur privé qui n'emploient aucun travailleur handicapé durant trois années consécutives paieront une contribution au Fonds d'insertion professionnelle, géré par l'Agefiph, proche du SMIC annuel : 1.500 fois son taux horaire.

Par ailleurs, le durcissement des sanctions financières, jusqu'à 600 fois le Smic, à l'encontre des entreprises ne respectant pas l'obligation d'emploi des personnes handicapées est tel que **le montant de l'amende équivaudra au coût annuel de la rémunération d'une personne au SMIC**.

Si le système des unités bénéficiaires, reposant sur le classement en catégorie A, B ou C du travailleur handicapé, disparaît, une modulation du quota tenant compte de l'embauche de personnes lourdement handicapées sera instituée par décret.

De même, la disparition au 1er janvier 2008 de la liste des professions exclues de l'obligation d'emploi s'accompagnera de règles de calculs particulières pour les employeurs.

Les employeurs devront aménager les postes de travail et les locaux afin que seules les compétences subsistent comme critère d'appréciation entre les salariés. Le handicap ne doit en aucun cas être une raison d'éviction d'une fonction.

Quelques points

* Transposition du principe de non-discrimination : les employeurs doivent prendre les mesures appropriées (aménagement de postes...)

* Plus grande incitation des employeurs : suppression des « emplois exclus », augmentation de la cotisation AGEFIPH pour les entreprises qui n'emploient aucun travailleur handicapé, modulation de la contribution en fonction des efforts de l'employeur

* Alignement des entreprises publiques sur le dispositif existant pour les entreprises privées avec la mise en place de sanctions et la création du fonds fonction publique

* Transformation des ateliers protégés en entreprises adaptées

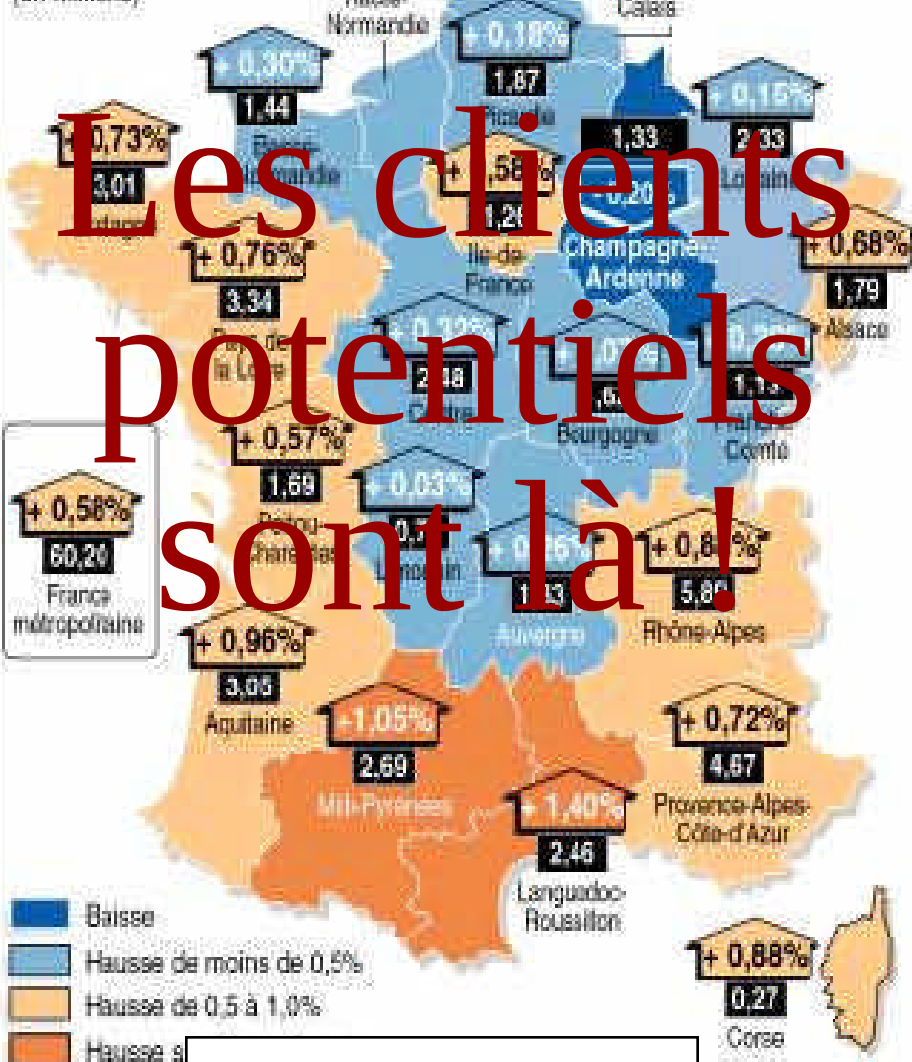
LA POPULATION DANS LES RÉGIONS

■ Population des régions au 1^{er} janvier 2004



Variation annuelle moyenne
(1999-2003)

Population de la région
au 1^{er} janvier 2004
(en millions)



La gazette des délégués
CFDT Carrefour

WaG REUTERS

L'Hyper !