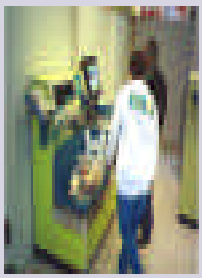
L'Hyper !

N°195/05
25 avril 2005
20 pages

cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour

La journée de solidarité de Daniel



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

Editorial

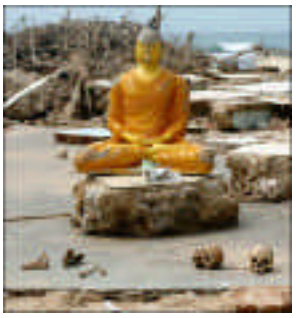
A ne pas manquer Demain...

Et maintenant, que vais-je faire ?

par Serge Corfa

Notre titre et le texte qui suit sont une reprise de l'édito du journal de la CFDT Carrefour Vannes paru voici quelques semaines.

La fin 2004 et le début 2005 seront marqués par la catastrophe du Sud Est Asiatique. Des centaines de milliers de morts, autant de disparus, cinq millions de personnes déplacées, des milliers d'orphelins … nous avons tous vu les images, plus dures les unes que les autres de tout cela à la télé. La générosité mondiale est à la hauteur de l'événement et les français, chacun selon ses moyens, donnèrent aux différentes associations humanitaires qui les ont sollicités. Il en fut de même pour les entreprises, dont Carrefour, qui mirent " la main à la poche".



On ne peut que se féliciter de cet élan de générosité qui nous a fait comprendre que, ici au moins, la mondialisation n'est pas un vain mot quand elle devient humaine.

On ne peut que souhaiter que cette "émotion " ne retombe pas et que notre regard soit devenu différent vis à vis des malheurs qui sont plus proche de nous.

Verrons nous d'un autre œil le "clochard" de notre quartier, ou celui du samedi sur la place du marché ?

Penserons nous que, près de nous, dans ***notre entreprise, des collègues, souvent à temps partiels, se demandent, dès le 15 du mois si ils (elles) pourront tout simplement manger jusqu'à la fin du mois ?***

Saurons nous regarder et aider, ceux qui, près de nous, vivent en dessous du seuil de pauvreté ?

Et Carrefour ? Saura t-il voir également ces gens, ses salariés, qui sont dans cet état de dénuement ?

Ne laissons pas passer "l'émotion" mais, après avoir donné pour que des inconnus puissent revivre, pensons à ceux qui, près de nous veulent simplement vivre et posons nous la question:

Et maintenant ?

Maintenant c'est aujourd'hui

On est fier de ces élans de générosité, c'est bien d'aider ceux qui au loin ont des conditions de vie que nous n'imaginons même pas dans nos pays nantis.

Ceci ne doit pas nous empêcher de constater que la misère existe parmi nous et que l'on peut en France travailler et être au dessous de ce qu'on appelle le seuil de pauvreté.

Nous nous avons encore la possibilité d'agir pour demander nos droits et le partage équitable des richesses.

Chez Carrefour ce n'est pas la charité que nous demandons mais tout simplement notre dû. Qu'ils prennent leurs parts mais que la notre soit correcte.

Comme les médias se sont tus sur les sinistrés de la catastrophe du Sud Est Asiatique dans quelques temps les médias ne parleront plus des indemnités de Monsieur Bernard.

Lui ira passer ses vacances dans une de ses villas prés de la mer et si possible dans un pays dit en voie de développement, la vie y est moins cher !

Alors n'attendons pas la catastrophe, agissons !

Sommaire et indices

t **Ouverture**

Et maintenant, que vais-je faire , **page 02**

Sommaire et indices **page 03**

s **Actualités**

Rude semaine pour tous ! **page 04**

Daniel dément et … **page 07**

s **A l'affiche**

La CFDT agit et s'agrandit **page 08**

Daniel et le lundi de solidarité **page 12**

t **Dans les coulisses**

La marche du Self scanning **page 15**

s **La règle de jeu**

Paritaire encadrement **page 17**

t **Dans les coulisses**

L'absentéisme **page 18**

o Un million d'enfants pauvres

Sont considérées comme pauvres les familles qui disposent de moins de 640 euros par adulte, et de moins de 192 euros par enfant de moins de 14 ans.

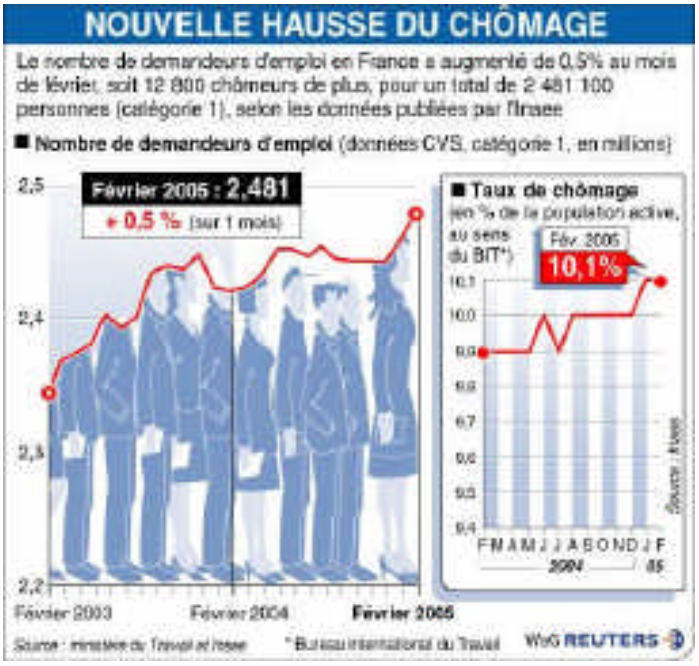
Selon ce critère, la France compte un million d'enfants (de moins de 18 ans) pauvres, soit 8% de l'ensemble des enfants.

Les transferts sociaux vers ces familles sont actuellement insuffisants pour contrer les risques d'exclusion et de pauvreté que vont connaître les enfants pauvres une fois devenus adultes. Autrement dit, la société française reproduit ses inégalités

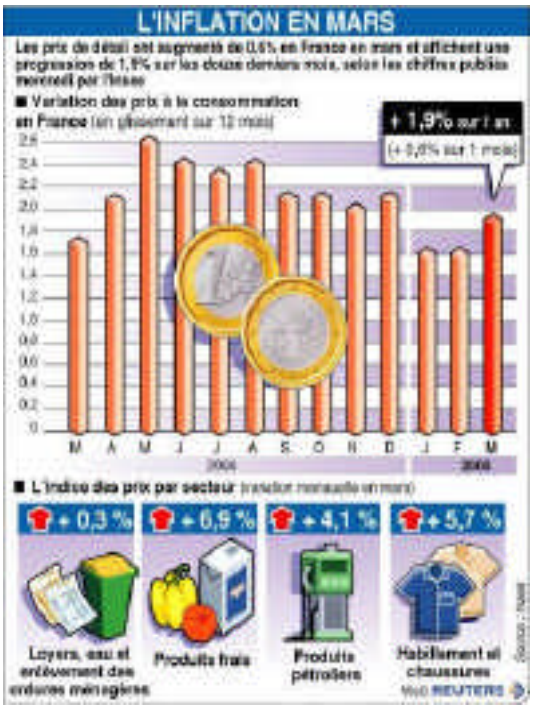
Le rapport du Cerc a le mérite de donner des chiffres et de proposer un programme d'action pour remédier à cet état de fait inacceptable: améliorer le congé parental, généraliser l'offre publique de garde d'enfant, lutter plus efficacement contre l'échec scolaire, notamment dans les petites classes, aider à l'intégration des parents immigrés, y compris au sein de l'école.

Le rapport du Cerc est consultable en ligne sur le site du Cerc: www.cerc.gouv.fr

o EMPLOI



o INFLATION



Les prix de détail ont augmenté en France de 0,6% en mars, après une progression de 0,5% en février, leur progression sur les douze derniers mois accélérant à 1,9%.

ACTUALITES

Rude semaine pour tous !

Parcours sans faute de la CFDT mais pas de réponse à nos demandes.

La suite c'est vous qui décidez.

Profitons de l'attention des médias sur nous.

Demain ils parleront d'autre choses et nos problèmes demeureront.

La direction doit négocier !

La semaine qui se termine fut des plus mouvementés. Les titres de la presse la résume bien:

D'abord ce chiffre qui choque : 3**8 millions d'euros,** c'est la somme que touchera Daniel Bernard, : indemnité plus complément de retraite, les journaux en parlent: "des patrons hyper gonflés", c'est la Une de "Libération", pour "France Soir", "la folle indemnité de 38 millions d'euros scandalise tout le monde y compris une grande partie du patronat".

L'autre titre, c'est **la Pentecôte**, et ce sondage du "Parisien" : 66 % des français ne veulent pas travailler le 16 mai prochain. La polémique sur le lundi de Pentecôte est aussi en première page du "Figaro" avec cette information : la SNCF va contourner la mesure Raffarin.

Ces sujets sont aussi traité en région est nos militants ont eu souvent à répondre aux journalistes.

Actions CFDT

Une nouvelle fois la CFDT a montré le chemin de l'action.

- **En décembre 2002** nous étions les premier à faire une manifestation pour le pouvoir d'achat et la remise sur achat toutes sociétés confondus.

- **En décembre 2003** nous étions les premiers à faire une action nationale chez Champion.

- **En avril 2004** nous étions les premiers à faire une action nationale dans les hypermarchés.

- **En mars 2005** nous étions les premiers à réunir une intersyndicale nationale.

- **En avril 2005** nous étions les premiers à intervenir devant les actionnaires.

Les militants CFDT d'Ivry répondent dans France soir

Nous marquons des points et nous constatons que nos slogans et nos chiffres sont repris par tous.

Mais en dehors de nos actions et des titres de la presse force est de constater que la direction fait toujours la sourde oreille.

Nous n'en resterons pas là !

AG du 20 avril

Patron viré mais pas fauché

Nous avons démontré nos possibilités d'agir sur des terrains où on ne nous attend pas.

Dans les magasins les sections ont créé l'environnement de notre intervention en distribuant le questionnaire et en affichant. Bref comme le dirait nos patron en théatralisant l'acte.

Les militants CFDT étaient présents à l'AG même si les frais de transport et le coût de l'achat d'une action ont été un frein.

Mais s'il n'y avait pas le nombre, il y avait la qualité diront certains.

La presse a relayé notre intervention (Les Echos et Libération et quelques radios), la direction a pris acte du message d'espoir mais aussi de nos menaces et de notre présence dans cette salle.

Ca comptera pour la suite sur la crédibilité de la CFDT et de ses représentants.

Les actionnaires on globalement bien perçu nos interventions certains s'en servant pour interpeller la direction.

Actionnaires, clients, salariés est le trio gagnant pour faire pression sur les patrons, avec le concours des médias.

Daniel Bernard

Le 25 mars les médias avaient bien relayé l'action des salariés de Carrefour, les conditions de départ de Daniel bernard a relancé cette médiatisation et les journalistes n'ont pas manqué (avec notre aide) de faire le lien entre nos demandes et " la folle indemnité" de notre ex PDG.

La médiatisation du départ de Daniel Bernard donne encore l'occasion aux militants CFDT d'expliquer nos conditions salariales et de travail.

Dans les régions les militants CFDT sont intervenus dans les médias (Amiens, Mérignac, Ivry…), au niveau national l'action de Port de Bouc est mis en avant par la télévision qui n'oublie pas d'illustrer leurs reportages, d'images prises le 25 mars.

L'arbre et la forêt

L'annonce des indemnités de Daniel Bernard susccite l'émotion et la colère.

Ceci dit il n'y a que les naïfs qui sont surpris du montant des indemnités de départ de Daniel Bernard.

Quand on a un des plus gros salaire de France, ce que la CFDT a souvent dénoncé, on part avec les indemnités adéquates.

D'ailleurs on ne sait que ce qu'a bien voulu dire Luc Vandevelde.

Peu de média parle des stocks options ou des émoulements qu'ils touchent dans d'autres sociétés.

Quand l'effet médiatique sera retombée et Daniel vivant des jours heureux avec notre pognon nous on aura toujours nos problèmes et personne n'en parlera.

Depuis le 25 mars Carrefour et ses salariés sont devenus une figure emblématique en France, il faut donc profiter de ce courant porteur et intensifier nos actions pour que l'entreprise réforme son attitude sociale.

A vous d'agir sans attendre des mots d'ordre nationaux qui mettent toujours du temps à se mettre en place.

AMIENS NORD

Chapeau la retraite !

Crosse de 30 millions d'euros, la « retraite-chapeau » de l'ex-PDG de Carrefour laisse un goût amer du côté de l'hyper local, au moral en berne.

Carrefour

Les militants CFDT d'Amiens interviennent dans le journal local

Petit bilan et propositions

Rappel de nos Propositions

La CFDT ne se contente pas d'une journée de grève et sans amener les salariés à perdre plus d'argent que nécessaire elle a prévu tout au long de l'année des actions pour contraindre la direction à négocier.

En aucun cas nous ne voulons que la situation de 2004 et 2005 perdure en 2006 -2007…

Direction

Lors des prochaines rencontres avec la direction la CFDT mettra les points sur les i au cas où certains n'aurait pas compris.

Nous interviendrons pour dénoncer ce scandale (voir texte)

Sensibilisation clients

Cette sensibilisation le 25 mars fut une réussite. Avec l'affaire Bernard ce contact avec la clientèle est encore plus d'actualité.

Nous devons continuer à demander aux clients de nous soutenir et d'être solidaire de nos actions.

Nous proposons aux sections CFDT de procéder, en fin de semaine, à une distribution de tract aux clients toutes la journée (prévoir un nombre important de tract). Le texte sera du style " Un mois après notre action, la direction fait la sourde oreille… ". et "voyez nos salaire et ceux du PDG sortant"

Pour faire une distribution conviviale si vos moyens le permettent vous pouvez distribuer un brin de muguet.

Ce tract pourrait être accompagné d'une pétition que nous porterons à la direction générale demandant à l'entreprise d'être aussi généreuse avec ses salariés qu'avec Bernard.

FO doit retirer sa signature

En signant seul l'accord proposé par la direction le lundi 21 mars FO a bloqué toute possibilité de continuer les négociations.

La direction ne peut pas modifier les textes sans l'accord du signataire.

FO s'apercevant un peu tard *(ou plus exactement parce que la CFDT l'a dit aux délégués FO qui n'avaient pas été mis au courant)* qu'il n'y avait plus d'accord d'intéressement a demandé le lendemain de sa signature à la direction la réouverture des négociations sur l'intéressement.

De même FO n'a rien dit sur le fait que nous allions perdre notre salaire le 16 mai et que 4 jours fériés tombent un dimanche.

Le 25 mars même si quelques sections FO ont rejoint l'action menée par la CFDT et la CGT sur les mêmes mots d'ordre, la grande majorité des délégués FO ont invité les salariés à ne pas rejoindre le mouvement, utilisant toutes les ficelles les plus grossières pour casser le mouvement.

Voici quelques temps FO n'a pas hésité à diffuser un tract contre les salariés en grève à Port de Bouc.

Aujourd'hui sous la pression médiatique FO se réveille et appellent à des actions le 16 mai sur le pouvoir d'achat.

Que FO reconnaisse d'abord qu'ils ont trompé les salariés sur l'accord 2005 Carrefour, le meilleur de la distribution selon eux, et qu'ils retirent leur signature pour que nous puissions véritablement négocier .

Sinon ce n'est que du vent et la récupération de l'action des vrais syndicalistes, ceux qui défendent d'abord l'intérêt des salariés. !

« Nous sommes scandalisés ! »

Les militants CFDT de Mérignac répondent dans le journal et à la télé.

Daniel dément, Carrefour précise

Ou l'art de nous faire prendre des vessies pour des lanternes

Daniel Bernard a affirmé ne pas avoir bénéficié "d'indemnité de départ"

Il a déploré "l'amalgame" sur la somme de 38 millions d'euros évoquée à son propos. "Quand on dit que la somme a été versée et que je suis parti avec cette enveloppe, c'est totalement faux", a-t-il dit.

"C'est une erreur d'interprétation", a-t-il ajouté. Daniel Bernard se trouve à Shangaï avec le premier ministre, Jean-Pierre Raffarin.

"Il n'y a pas eu d'indemnité de départ, il y a eu simplement l'application d'un contrat ancien qui est une clause de non concurrence, c'est-à-dire que je ne peux pas faire concurrence à Carrefour pendant quatre ans", a expliqué Daniel Bernard.

Cette indemnité est équivalente à trois années de salaires, en contrepartie de l'engagement de ne pas travailler dans un métier proche de Carrefour pendant quatre ans. "A ce titre, cette année je toucherai 4 millions d'euros taxables. Il en restera la moitié après charges et impôts, et d'autre part, je toucherai après ma carrière chez Carrefour, une retraite égale à 40 % de mon salaire", a-t-il dit.

Les conditions de départ "ont été traitées par une commission indépendante de personnalités de sages, avec l'appui de Michel Pébereau [président de BNP Paribas, NDLR), ce n'est pas moi qui les ai déterminées", a-t-il insisté.

Carrefour

Paris, le 22 avril 2005 **Communiqué de presse de Carrefour**

Carrefour précise les conditions de départ de Monsieur Daniel Bernard

Suite à la polémique sur les conditions de départ de Monsieur Daniel Bernard, le Groupe

Carrefour souhaite préciser les points suivants :

- Le départ de Daniel Bernard n'a pas fait l'objet d'une négociation spécifique. Les modalités de son départ ont fait l'objet, fin janvier-début février 2005, des travaux d'une commission

présidée par Pierre Rodocanachi, alors Administrateur du Groupe et Président du Comité d'Audit et avec le concours de Michel Pébereau, Président de BNP Paribas.

Ces dispositions sont les suivantes :

- L'ancien Président est lié par une clause de non-concurrence d'une durée de quatre ans. En contrepartie de cette stricte obligation, il percevra une indemnité représentant trois ans de sa rémunération de référence. Le versement de cette indemnité sera étalé sur quatre ans. Le montant et les modalités de cette indemnité ont été fixés par le Comité des Rémunérations et confirmés par le Conseil d'Administration du 3 mars 2004.

- Par ailleurs, concernant sa retraite, l'ancien Président percevra, dès lors qu'il aura atteint l'âge de soixante ans, une retraite dite « supplémentaire » égale à 40 % de son salaire de référence dans le cadre d'un régime mis en place dans les années 90. Cette retraite supplémentaire a déjà bénéficié à une dizaine de dirigeants du Groupe.

Luc Vandevelde, nouveau Président du Conseil de Surveillance, avait indiqué dès son arrivée à la tête du Groupe, en février dernier, qu'il ne souhaitait pas renouveler ce dispositif pour l'avenir.

Service de presse du Groupe Carrefour : Tél. : 01 49 09 26 66 - 06 70 44 38 60

CFDT

A L'AFFICHE

La CFDT agit et s'agrandit

Il n'est que temps que les salariés de Continent 2001 soient considérés comme des salariés Carrefour à part entière.

Tous sous le même toît, tous les mêmes droits

O Négociations Chez Continent 2001

Non seulement les salariés de Continent 2001 ne bénéficient pas des accords Carrefour dont la grille de salaire, la semaine de RTT, le prime de vacances intégrale… mais ils doivent attendre 2 mois après la paritaire Carrefour pour connaître les propositions de la direction.

La NAO a lieu 28 avril, la CFDT porte une revendication principale : **Un calendrier de rattrapage des accords Carrefour.**

Depuis 6 ans les salariés attendent ce rattrapage. **Ils n'ont pas envie comme pour ce fut le cas pour les magasins qui subissaien l'accord de 1985, signé par FO, d'attendre 17 ans.**

D'autant que l'argument de la direction qui affirmait que les magasins Continent 2001 n'étaient pas rentables est battu en brèche. Il suffit de regarder la place qu'occupe les magasins Continent 2001 dans le panel des progression de chiffre d'affaire pour constater qu'ils sont souvent cités dans les premiers.

Il est temps que les salariés de Continent 2001 soient considérés comme des salariésCarrefour à part entière

O CSIF

A l'initiative de la CFDT, le CE de CSIF (secrétaire CFDT Bruno Moutry) a entamé une procédure en référé au mois de mars pour contester l'externalisation de son support informatique chez HP. Ce projet concernait 61 personnes.

Le TGI de CAEN a rendu son jugement en remettant en cause et en cassant le projet d'externalisation.

Les mesures d'accompagnement proposées étaient inférieures à 15 000¤ ce qui représente 1/2200ème du départ à la retraite de l'ancien PGD, Monsieur Daniel Bernard.

Certains salariés devaient aller travailler à plus de 80 kilomètres de leur ancien lieu de travail.

L'article L 122-12 était contesté dans le fait qu'il n'y avait pas d'entité autonome au niveau du support.

O Elections Laon 14 avril 2005

Rémy Bruno délégué syndical CFDT peut être contant, la CFDT reste majoritaire avec 30 à 50 voix d'avance.

DP tit: 3 CFDT , 2 FO,
DP sup: 3 CFDT, 2 FO

CE tit: 2 CFDT, 2 FO
CE sup: 3 CFDT, 1 FO

O Nouvelle section CFDT

Le 8 avril 2005 la CFDT a nommé **Franck Floquet** délégué syndical CFDT à Carrefour **Flins sur Seine (78)**

Franck qui est élu sans étiquette nous rejoint avec les élus SAS qui faisait 50/50 avec FO au 2ème tour lors des dernières élections.

Flins sur Seine a ouvert en 1973 et emploie 480 salariés sur 13 000 m2

L'équipe CFDT de Flins sur Seine

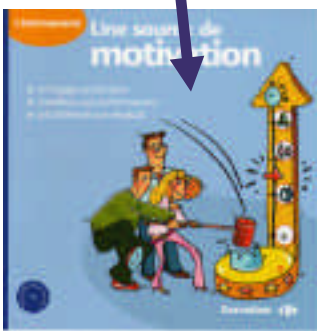
Carrefour doit respecter ses écrits

Depuis notre naissance en 1963, nous avons opté pour une politique salariale résolument dynamique.

Elle se distingue par le versement de rémunérations qui sont, sans conteste, supérieures à celles qui sont pratiquées par le secteur de la grande distribution.

Nous avons souhaité que ces rémunérations soient équitables, autrement dit proportionnelles aux niveaux de compétence, de responsabilité et de performance. Nous les avons aussi voulues réellement motivantes afin qu'elles vous timulent à réaliser vos objectifs

Nous souhaiterions rappeler que le salaire n'est qu'une composante de la rémunération. il faut lui ajouter les avantages comme la participation, l'intéressement et l'épargne. Ainsi que les primes teles que celle de vacances et celle de fin d'année.



Je m'engage activement,

Je contribue aux performances

Je suis intéressé aux résultats

La rémunération doit être motivante dans chaque enseigne, dans chaque pays.

Elle est équitable, c'est-à-dire proportionnelle à la fois au niveau de compétence, de formation, de responsabilité et de performance de chacun.

Elle renforce la motivation des collaborateurs à réaliser leurs objectifs, notamment par la mise en place, dans certains postes, d'une part variable.

En complément des autres composantes du système de rémunération, l'actionnariat permet à l'ensemble des collaborateurs de bénéficier de la création de valeur par l'entreprise.

Comité central d'entreprise

Intervention des élus CFDT

Vous avez organisez une chasse aux trésor, c'est Daniel Bernard qui a trouvé le magot et se sont les plus pauvres qui rempliront les coffres !

C'est scandaleux et honteux !

Nous demandons notre part !

Depuis fin 2003 la majorité des salariés ont vu leur pouvoir d'achat d'abord stagner ensuite baisser.

En 2004 vous avez mis en cause la RTT alors qu'on supprime des postes. Vous avez donner une augmentation largement en dessous de l'inflation.

En 2005 les négociations sont en en dessous de tout, la baisse du pouvoir d'achat est généralisée et les conditions de travail ne cessent de se dégrader.

Le mouvement de contestation en avril 2004, à l'initiative de la CFDT, ne vous a pas alerté. Cette année ce mouvement s'est amplifié puisque plus de 6000 salariés ont arrêté le travail.

Les relations sociales sont inexistantes depuis 2 ans, à la contestation, aux propositions vous ne répondez rien.

Le commerce est difficile nous dites vous, les résultats ne sont pas là !

Vous ne cesser de demanderz aux salariés de faire des efforts vu la conjoncture économique et vous voulez faire payer aux salariés les erreurs de leurs anciens dirigeants.

Dans le même temps monsieur Bernard non content de s'augmenter de 18% en 3 ans se fait limoger pour mauvais résultats avec un pactole de **46 millions d'euros si ce n'est plus !**

Vous avez organisez une chasse aux trésor, c'est Daniel Bernard qui a trouvé le magot et se sont les plus pauvres qui rempliront les coffres !

C'EST SCANDALEUX ET HONTEUX

Aujourd'hui des salariés sont dans des situations financières plus que difficiles et vous osez encore nous dire pour toute réponse à nos demandes que la société est en difficulté !

Monsieur Luc Vandevelde nous annonce que Monsieur Duran *"bénéficiera d'un bonus de 700 000 euros s'il fait bien son travail"* alors que vous venez de nous supprimer l'intéressement.

Contrairement à d'autres entreprises vous nous demandez de travailler le 16 mai et vous ne nous payerez pas ce jour férié, jour d'un salaire majoré.

Nous prenez vous pour des gogos ?

Nous vous demandons la réouverture des négociations sur nos demandes, nous demandons à Force Ouvrière de retirer leur signature de l'accord 2005, nous vous demandons de prendre en charge le jour de solidarité.

Si, une nouvelles fois nous ne sommes pas entendu nous multiplierons les actions pour se faire entendre.

TRAVAILLEZ BONNES GENS,

PRENEZ DE LA PEINE …

Nos PDG décideurs nous en sauront gré jusqu'au dernier jour de leur retraite dorée !

Pour nous, le petit peuple, il en ira bien différemment ! Nous devrons justifier de quelques trimestres supplémentaires et ne pas nous écarter pour gérer nos petits budgets.

Quand nos dirigeants nous refusent 2% d'augmentation de salaire, quand ils atermoient afin de ne pas signer de nouvel accord pour l'intéressement, quand à longueur d'année, nous nous voyons refuser du matériel pour travailler, quand le moindre investissement est passé à la loupe, obligeant les directeurs de magasins à jongler faute de budgets suffisants et quand un 21 Avril 2005, on nous parle de 38 millions d'euros pour un PDG dont on se sépare, quel crédit accorder à toute cette mascarade ?

Ces chiffres nous donnent à la fois le vertige et la nausée …

En pensant à nos clients que nous côtoyons chaque jour, c'est plutôt un sentiment de gêne, voir de honte que nous ressentons, car c'est tout de même bien grâce à eux que Carrefour réalise des bénéfices exponentiels qui permettent d'attribuer à un seul individu une somme colossale et sans précédent, à titre d'indemnités diverses.

Nos clients peuvent à présent comprendre pourquoi nous avons fait grève le 25 mars.

D'après les médias, nos politiciens énarques, envisageraient de légiférer sur ce sujet, grand bien leur fasse. Si nous, les petits malentendus pouvions juste leur suggérer une idée : si loi il doit y avoir, pourquoi ne serait-elle pas rétroactive sur une vingtaine d'années ? Cela permettrait de récupérer une manne considérable et nous n'en serions pas à créer des journées de solidarité …

Evidemment, réglementer cela, relève d'une éthique sans faille …

En tous cas, pour nous employés Carrefour, nous sommes sûrs que notre société, à l'instar de grands groupes comme TF1, Bouygues, Axa, pourrait nous offrir ce lundi de Pentecôte avec l'aimable contribution de Mr Daniel Bernard bien évidemment !

Rassurez-vous Monsieur Bernard, vos successeurs n'auraient pas fait mieux que vous dans la même situation !

Alors bonne retraite à vous et bon courage à nous ! ! !

Tract CFDT distribué a Chalons en Champagne

LUNDI DE PENTECOTE

Tout le monde au boulot…

Pour les élus CFDT ce système est inacceptable. Il s'agit d'un racket de la direction qui fait l'économie d'un jour férié. Il est hors de question qu'une journée d'habillage ou autre congé soit positionnée pour participer à cette journée.

Les employés n'ont rien demandé, qu'on leur laisse le choix de la solidarité.

Suite à la canicule de 2003, une loi a été votée par le parlement pour faire du lundi de pentecôte, un jour de travail normal.

Il faut savoir que pour les **élus CFDT**, cette situation est inacceptable. Nous ne pouvons concevoir qu'un jour férié nous soit retiré sous un faux prétexte.

Le fait de travailler un jour férié et d'être rémunéré normalement, n'avantage que les patrons qui font l'économie de la majoration de 50% de salaire sur cette journée.

En contre partie, ils devront verser une taxe de 0.3% de la masse salariale à l'état.

Qui est le plus solidaire ? le salarié qui est perdant à tous les niveaux.

Et demain, l'état décidera de nous retirer tous les jours fériés, et personne ne dira rien. Nous ne pouvons pas nous laisser "bouffer " comme ça…

La direction a souhaité consulter le CE sur cette ouverture. Les **élus CFDT** ont rappelé que ce dossier n'avait pas encore été présenté au CCE et qu'ils ne pouvaient pas s'exprimer. De plus, les problèmes rencontrés pour les étudiants n'avaient pas été solutionnés. Les **élus CFDT** vont donc être de nouveau consultés. Mais vous pouvez déjà prendre note : **NOUS SOMMES CONTRE l'ouverture de cette journée** dans ces conditions.

Le magasin sera ouvert " normalement " de 9h à 22h, le travail effectué sera considéré comme normal (il ne génèrera ni récupération, ni majoration de salaire).

Voici ce que propose la direction pour participer à cette journée :

Vous devez impérativement (selon Carrefour) travailler votre journée de solidarité entre le 16 et le 21 mai 2005. Or, pour les étudiants, c'est la période de préparation aux examens. Leurs disponibilités sont donc restreintes.

Pour les employés travaillant le lundi de pentecôte :

Aucun changement, il suffira seulement de travailler votre base contrat, et sur votre fiche de paye, il figurera SO (journée solidarité).

Pour les employés ne travaillant pas habituellement le lundi :

- soit vous êtes en congé payé et dans ce cas, ça ne change rien,

- soit vous êtes en repos, dans ce cas, les heures que vous effectuerez le mardi (à hauteur de votre contrat), seront codifiée en SO (journée solidarité).

Pour les contrats étudiants ne travaillant pas le lundi :

- soit vous pouvez venir travailler le lundi de pentecôte, dans ce cas vous devez travailler votre base contrat. Vous effectuerez ensuite vos heures de travail comme d'habitude…

- soit vous ne pouvez pas venir travailler le lundi de pentecôte : vous positionnez une journée d'habillage ou vous viendrez travailler une journée de la semaine selon votre disponibilité à hauteur de votre base contrat (minimum de 3 heures)

- soit vous augmenterez votre journée de travail à hauteur de votre base contrat.

D'après la direction, dans tous les cas, il faut que vous travaillez cette journée solidarité, c'est obligatoire.

Pour les élus CFDT ce système est inacceptable. Il s'agit d'un racket de la direction qui fait l'économie d'un jour férié. Il est hors de question qu'une journée d'habillage ou autre congé soit positionnée pour participer à cette journée. Les employés n'ont rien demandés, qu'on leur laisse le choix de la solidarité.

En cas de soucis, n'hésitez pas à venir consulter vos **élus C.F.D.T.**

Vos élus CFDT toujours à votre écoute.

Tract CFDT distribué à Ivry sur Seine

Lundi de pentecôte 16 mai, une journée d'action

La journée de solidarité de Daniel

Pas question de faire payer aux salariés la suppression du lundi de Pentecôte.

75% des salariés sont contre la suppression du lundi de pentecôte.

La journée de solidarité "n'est pas financée par tous les revenus. On oublie d'autres revenus du travail, ceux des professions libérales, l'actionnariat, une partie des revenus du patrimoine..."

Dans beaucoup d'entreprises, Carrefour en tête, non seulement les entreprises suppriment le jour férié, mais elles infligent aux salariés une modération salariale pour compenser les 0,3% de cotisation.

Dans nos priorités 2005 la CFDT a précisé *" prise en compte de la suppression de 5 jours fériès (dont 4 tombant un dimanche) en 2005 dont la journée dite de solidarité"* .

La direction a refusé d'examiner ce point lors de la paritaire du 24 février.

Nous devons de nouveau mettre l'accent sur notre demande pour que la journée de solidarité soit prise en charge par l'employeur.

Certaines entreprises privées ont décidé d'"offrir" le lundi de Pentecôte à leurs salariés en versant la contribution de 0,3% des cotisations des employeurs instaurée par la loi.

Cette contribution représente un coût pour l'entreprise si on prend en compte les salaires versés en 2004 pour les 135 000 salariés du groupe (2440 millions d'euros) de moins de 7 millions d'euros.

Qu'est-ce qu'une telle somme en regard des sommes attribuées à un seul homme sachant qu'en ouvrant ce jour férié Carrefour peut espérer un bon chiffre d'affaire.

La CFDT appelle ses militants, ses adhérents, à faire du lundi de la pentecôte une journée d'initiatives et d'actions pouvant aller jusqu'à la grève.

Plusieurs actions:

- appeler les clients à ne pas venir faire leur course ce jour là vu que les salariés ne sont pas payés.

- porter un badge "sans social pas de commercial ou autre signe de protestation

- appeler à un débrayage le samedi 14 mai ou le lundi 16 mai (sachant que les salariés vont encore perdre de l'argent).

- organiser un méchoui géant sur le parking ou une quête pour les vieux et autres idées….

On affiche sur les tableaux syndicaux

SELF SCANNING

Astérix chez les Belges

Mr Gorge directeur du magasin de Rennes Alma, magasin test pour le Self scanning, a invité 12 personnes du magasin la chef de caisses, les D.S et des salariés, le magasin de Champigny est venu également. (12 personnes) à aller voir les caisses installées. au **G.B d'Etterbeek** en Belgique

Le magasin G.B , 100 salariés, 19 caisses, a installé 4 caisses self check out, trois avec tapis longs, une pour peu d'articles.

Ces caisses prennent C.B, C.P, espèce, bons de réduction.

Les clients peuvent sélectionner une langue parmi les quatre suivantes : Français, Néerlandais, Allemand et Anglais.

Une hôtesse de caisse veille au bon fonctionnement des passages aux quatre caisses.

En cas de problèmes, une lumière clignotante au-dessus des caisses la prévient et elle intervient aussitôt.

Au dessus de chaque caisse, un panneau : + 1) je scanne mes articles + 2) je paie + 3) je range mes achats

Selon la direction de ce magasin, après une enquête auprès des clients, il y a 84% de clients satisfaits, 99% disent que c'est sympa, 20 euros par panier en moyenne.

Bien que les caddies soient plus rares que les paniers à passer à ces caisses, il y en a.

L'utilisation de ces caisses pour les clients est vraiment simple, enfants, personnes âgées, c'est à la portée de tout le monde.

Bien que leur slogan soit : rapidité, ces caisses ne sont pas plus rapides que des caisses normales, les clients ont juste l'impression d'aller plus vite mais çà reste une impression, en fait ils sont juste " occupés ".

D'ailleurs, il faut passer les articles très lentement sinon le tapis renvoie l'article pour le rescanner si on a été trop vite, le client payant avant d'ensacher, le client suivant doit attendre que ce soit fait.

Bien que la chef de caisse nous a dit que seules les caissières désirant y aller travaillent sur ce poste, quand j'ai posé la question à une hôtesse de caisse, elle m'a dit : " on n'a pas le choix ", d'après elle, pour 6 heures travaillées, 3 en caisse normale, 3 en caisse self check out.

Si IBM ne recule pas encore ses délais de livraison, **Rennes-Alma** et Champigny seront équipés, chacun, de quatre caisses de ce type courant juin.

Commentaires:

L'invitation était plaisante et bien venue. Elle a permis de visu de voir les conséquences du self scanning même si le tapis rouge était évident, hôtel, restos +10 euros pour chaque participant pour utiliser les nouvelles caisses. On a voulu que nous rapportions une bonne impression.

Pourtant on peut vraiment se faire du souci pour le devenir du métier d'hôtesse de caisse Il est peu probable qu'ils vont s'arrêter à un îlot de 4 caisses comme la direction l'affirme, ils ont tout a gagner à en installer d'autres.

Laurence Gueguen

DS CFDT Rennes Alma

Hyparlo Francheville c'est parti !

GROUPE HYPARLO
partenaire de Carrefour

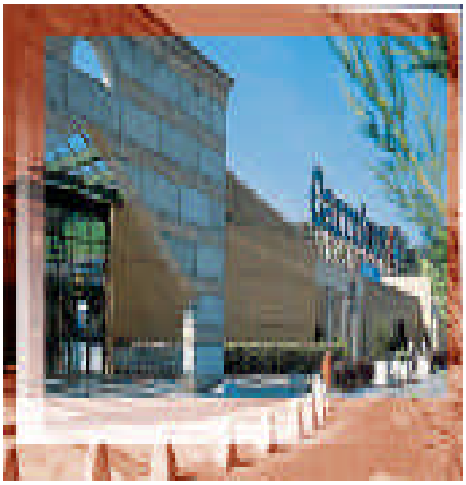
O Les caisses en libre-service : un nouveau service client Hyparlo

Accroître le service client

Augmenter la fluidité du passage en caisse

Moderniser les techniques de la grande distribution

Tels sont les enjeux de la mise en service des Caisses Flash® (caisses libre-service) au sein de l'hypermarché de Francheville du Groupe Hyparlo.



+ Rendre les petits achats plus rapides : une des principales attentes des clients au sein de leurs hypermarchés

Selon une étude, 72 % des clients interrogés souhaitent trouver des caisses libre-service dans leurs hypermarchés afin de :

+ Gagner du temps, en optimisant le règlement des petits achats + Réduire les files d'attente + Libérer du temps au personnel pour conseiller et assister les clients + Effectuer ses achats avec plus d'autonomie et de discrétion

A la pointe des innovations technologiques, et précurseur dans plusieurs domaines comme les bornes d'aide à l'achat (vins, livres, bornes menus) ou l'étiquetage électronique, le Groupe Hyparlo se devait de prendre en compte cette nouvelle approche du passage en caisse.

C'est chose faite, avec la mise en place d'un îlot de 4 Caisses Flash® opérationnelles depuis le 11 avril 2005 au sein de l'hypermarché de Francheville.

Magasin test d'Hyparlo en matière d'innovations, cet hypermarché dispose d'un profil parfaitement adapté à un test de performance de ces nouvelles Caisses Flash®.

O Les Caisses Flash® Hyparlo : un concept simple et rapide

Première enseigne à lancer des caisses en libre-service sur l'agglomération lyonnaise, le Groupe Hyparlo s'est associé à la société LaSer Symag pour concevoir leurs caractéristiques.

Plutôt orientées vers les petits « paniers », ces caisses sont très simples d'utilisation.

Le processus de passage en caisse est à la fois simple et sécurisé. Le concept de la Caisse Flash® répond à ces 2 critères.

Tout d'abord, le client scanne tous ses produits puis les ensache sur une balance qui va permettre un rapprochement entre le poids des achats effectués et le code barre du produit. Un ticket de caisse est édité et le paiement peut s'effectuer soit par carte bancaire, soit par carte pass, soit en espèces.

En cas d'hésitation, d'erreur d'utilisation ou afin de régler par chèque, un assistant de caisse qui supervise l'îlot des 4 Caisses Flash® est là pour assister, guider et conseiller le client.

O Parcours d'une cliente Caisse Flash® : 1, 2, 3 … étapes

1ère étape : La cliente prend un panier mis à sa disposition à l'entrée du magasin et effectue ses achats.

2ème étape : La cliente passe l'ensemble de ses achats au lecteur de code barre de la Caisse Flash® .

3ème étape : La cliente effectue le paiement de ses achats par carte bancaire, par carte Pass ou en espèces.

L'hypermarché de Francheville

Date de création : 1989 Surface de vente : 7 680 m2, 396 salariés

5 500 passages caisses par jour du lundi au jeudi 7 000 à 9 000 le vendredi et le samedi

Galerie marchande : 20 boutiques

Hyparlo, groupe familial créé par Robert Arlaud, est implanté dans le Sud-Est et le Centre de la France avec 12 hypermarchés.

Le Groupe se développe également en Roumanie avec 4 hypermarchés ouverts et 2 en construction.

Avec plus de 6 400 collaborateurs, le Groupe Hyparlo a réalisé en 2004 un chiffre d'affaires de 1 127,50M¤.

Caisses automatiques à Géant Lucé

o Implantation des Caisses Flash® au sein de la ligne de caisse

Habituellement au sein de l'hypermarché de Francheville, sur une ligne de 40 caisses, deux tiers sont ouverts en moyenne toute la journée avec un pic les vendredi et samedi, deux jours phares où toutes les caisses sont ouvertes. Avec ces nouvelles Caisses Flash®, la capacité d'accueil de la ligne de caisses est renforcée.

o Les 4 avantages principaux des nouvelles Caisses Flash® Hyparlo

+ Plus de caisses paniers ouvertes + Plus de caisses caddies ouvertes + Une autonomie des clients + Un service en plus.

Afin de valoriser les enjeux de ces caisses nouvelle génération, Hyparlo a mis en place deux types de communication : l'un axé sur l'interne, l'autre orienté clients.

En interne : en plus de la formation donnée aux assistants de caisse (soit la totalité des caissières), une réunion d'information sur le lancement des Caisses Flash® au sein du magasin de Francheville a été organisée pour l'ensemble du personnel.

Pour la clientèle : en plus d'une campagne de presse dans un journal local, des leaflets explicatifs seront distribués, durant une semaine, aux entrées du magasin afin de faire découvrir aux clients les avantages d'un tel système et son fonctionnement.

Communiqué de presse de la direction.

La CFDT est fortement présente chez Hyparlo. Edwige Bernier du magasin de Sallanches est notre Déléguée syndicale centrale.

o Chez Casino aussi !

A Géant Lucé près de Chartres test d'un îlot de 4 caisses automatiques à Géant pour une mise en service le 31 mars 2005.

La CFDT 28 va mener des actions de sensibilisation des clients et interpelle d'ors et déjà la direction de Casino afin qu'il y ait une véritable ***gestion prévisionnelle des emplois*** .

Les délégués CFDT de Carrefour sont en contact avec la CFDT de Géant. Nous vous tiendront donc très régulièrement informés. Cette mise en place aura tôt ou tard des répercutions sur notre magasin…

Syndicat des services CFDT 28

Géant de Lucé (28)

Date de création : 1977

Surface de vente : 9 938 m2,

270 salariés

40 caisses

PARITAIRE ENCADREMENT

Rencontre du 24 mars 2005

Circulez il n'y a rien à voir !

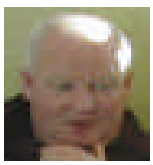
Les organisations syndicales peuvent faire toutes les propositions qu'elles veulent la direction n'écoute pas.

Et on en voit les conséquences.

La mobilité et le bonus… *La fixation d'objectifs réalistes, révision des primes, limitation des permanences, respect des amplitudes, repos hebdomadaire, pas de modification sur la prise de congés, charte de déontologie, emploi, égalité professionnelle, subdélégation…*

Rien !!!

Délégation CFDT :
Didier Ybert *(Maîtrise Mt St Aignan),* ***Serge Corfa,*** *(DSG)*



O Rémunération des cadres niveaux 7A, 7B, 8 et 9

Le salaire mensuel brut minimal est revalorisé de 2% à compter du 1er janvier 2005.

Rappelons que le salaire des cadres est individualisé (traduire à la tête du client). Il n'y a pas de grille de salaire comme pour les employés. Le minima est le salaire en dessous duquel Carrefour ne peut pas payer un cadre. Ces minimas concerne environ 800 cadres sur 7137 soit 11% de l'effectif cadre.

Attention: il faut savoir que des cadres ne bénéficient en 2005 d'aucune augmentation de salaire étant au dessus du minima ci dessous et le directeur ne leur accordant aucune augmentation de salaire.

Niveau 7 A	Stagiaire manager métier	**1 874,00¤**	*12 292,63F*
Niveau 7 B	Managers métier ou service	**2 158,00¤**	*14 155,55F*
Niveau 8	Responsable	**2 979,00¤**	*19 540,96F*
Niveau 9	Expert	**4 823,00¤**	*31 636,81F*

O Indemnisation des astreintes des cadres niveau 7B, et 8

En contrepartie de l'astreinte du week-end:

- de la fermeture du magasin le samedi à son ouverture le lundi, pour les magasins fermant habituellement le dimanche

- du dimanche après-midi au lundi après-midi pour les magasins ouvrant habituellement le dimanche matin

Les salariés des catégories cadres des niveaux 7B et 8 percevront une indemnité forfaitaire de:

50 euros brut par week-end.

O Classification stagiaire manager métier et de service

Cet emploi qui était classé niveau 6 est maintenant classé niveau **7 A**. Ce nouveau classement ne modifie aucune des attributions ni le salaire. Cette disposition s'imposait vu que le niveau 6 est un agent de maîtrise dans l'accord de branche et que chez Carrefour les stagiaires managers classés au niveau 6 étaient considérés comme des cadres. Le niveau 6 reste agent de maîtrise et les stagiaire manager sont au niveau 7 qui est le premier niveau cadre.

O Bonus 2005 des responsables et managers.

Cette prime ne fait pas l'objet d'un accord, ce que la CFDT dénonce.

C'est l'entreprise qui décide unilatéralement de ses modalités et de son montant qui changent chaque année au gré et fantaisie de la direction.

Cette année la prime redevient annuelle alors qu'elle était en partie trimestrielle en 2004. *Selon certaines rumeurs se serait du fait que les résultats sont en progression et que la somme a verser est trop forte par les temps qui courent !!*

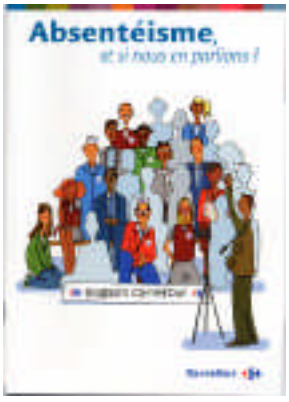
Certains critères sont modifiés ou ajoutées. La CFDT dénonce l'absence de transparence de cette prime qui peut en théorie atteindre 28% de la rémunération annuelle brute d'un cadre . Selon la direction le montant moyen 2005 était de 1,5 mois.

ABSENTEISME

Absentéisme : la campagne de Carrefour contestée

La direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la région Nord-Pas-De-Calais a confirmé la décision d'une inspectrice du travail de Valenciennes qui demandait le retrait des principales mesures prises dans le magasin Carrefour de Condé sur Escaut pour lutter contre l'absentéisme.

Des mesures qui s'inscrivent dans le cadre d'une campagne nationale baptisée «L'absentéisme, et si nous en parlions ».



Article paru dans Novethic.

Novethic créée en avril 2001, est une filiale de la Caisse des dépôts et consignations.

Novethic est un centre de ressources, d'information et d'expertise sur l'investissement socialement responsable et la responsabilité sociale et environnementale des entreprises.

Son site, www.novethic.fr est une source d'information de référence pour les acteurs de l'économie responsable.

Face à un taux d'absentéisme de 7,5 % en avril 2004, contre 5,06% en 1999, la direction de Carrefour a décidé de lancer une campagne pour lutter contre les abus (avec sanctions à la clé) mais aussi pour apporter une aide aux salariés en réelles difficultés. Dans le cadre de cette campagne baptisée «L'absentéisme, et si nous en parlions », un guide de 27 pages a été remis à tous les salariés en septembre 2004. L'occasion d'expliquer le mode de calcul de l'absentéisme (nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures travaillés additionné au nombre d'heure d'absence), de pointer du doigt les 14% d'absences injustifiées ou encore les 17% d'arrêts maladie de moins de 8 jours et enfin de rappeler, que globalement, les 7 605 847 heures d'absence, tous motifs confondus, représentent l'équivalent de 167 magasins fermés pendant un mois avec un coût moyen de 300 000 euros par magasin.

Ne pas banaliser l'absence

Ce guide, accompagné d'une campagne d'affichage, décrypte surtout les deux principales mesures concrètes prises par la direction. La première instaure l'obligation, pour le salarié absent ou en retard, de se manifester par téléphone « dans la première heure» en utilisant la «carte d'appel» qui lui a été remise. Cette carte mentionne les coordonnées téléphoniques des personnes à contacter. Si le salarié ne se manifeste pas, c'est le manager qui téléphone pour venir aux nouvelles. La seconde mesure concerne l'entretien que doit systématiquement mener le manager au retour d'une personne absente, quelque soit le motif de son absence. Le manuel de formation des managers indique qu'il s'agit de «débanaliser l'absence en marquant le coup » en présentant l'entretien comme une «porte ouverte» afin de «s'assurer que ce n'est qu'un problème sans gravité, ou trouver une solution à une situation plus complexe». Le tout en précisant bien que « le salarié n'est pas obligé de vous donner le motif de son absence ». « *C'est une marque de considération que de s'enquérir de l'état de santé de quelqu'un lors de son retour* », souligne Jean-Luc Masset, directeur des ressources humaines de Carrefour Hypermarchés France. Un support papier permet de formaliser le compte rendu de cet entretien qui vise aussi à repérer les abus et à les sanctionner.

Respect du secret médical

Le 29 mars 2005, la directrice régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la région Nord-Pas-De-Calais a confirmé la décision d'une inspectrice du travail de Valenciennes, en date du 26 janvier, qui demandait le retrait de ces deux principales mesures dans le magasin Carrefour de Conde Sur l'Escaut. L'inspection du travail estime que la première mesure constitue « *une contrainte excessive » tandis que la seconde ne garantit pas le « respect de la vie privée ni celui du secret médical* ». Des dérives ont déjà eu lieu, selon la CFDT, qui rapporte le cas d'un manager ayant réussi à connaître la raison de l'arrêt maladie d'une salariée pour en plaisanter ensuite avec certains collègues sur le registre du "je vais la muter au surgelé" en faisant référence aux problèmes d'hémorroïdes de la personne. Pourtant, tous les managers ont suivi 3 heures de formation pour mettre œuvre ce programme, dans le respect de la confidentialité.

Ce programme vise à ne pas banaliser ni transformer l'absentéisme. Il devient ainsi impossible pour un manager de passer systématiquement une absence injustifiée en jour de repos. Pour les retards, les managers ne doivent pas non plus accepter que les fautifs récupèrent le soir ou pendant les repas sans avoir à justifier ces changements.

Entre répression et prévention

Selon Jean-Luc Masset, directeur des ressources humaines de Carrefour Hypermarchés France, « *l'absentéisme est un phénomène général qui touche toutes les entreprises. Nous n'avons d'ailleurs pas à rougir de notre politique sociale*

Absentéisme, et si nous en parlions ?

et de notre mode d'organisation qui n'ont de cesse d'évoluer ». La direction compte prochainement s'expliquer avec les services de l'inspection du travail de Valenciennes dont la décision ne concerne qu'un seul magasin. Reste que d'autres services régionaux de l'inspection du travail pourraient s'intéresser à ces mesures qui concernent tout le groupe.

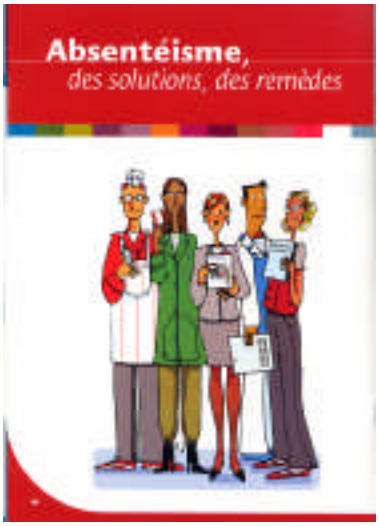
Les syndicats ne contestent pas l'existence d'abus d'arrêts maladie.

***« Cela ne justifie pas de tout mélanger et de tomber dans une approche que nous jugeons répressive. Nous aurions voulu discuter des causes de l'absentéisme mais cela n'a pas été possible. Il y a certainement des problèmes au niveau du management quand ont voit que le taux d'absentéisme peut doubler entre des magasins pourtant très proches »*, explique Serge Corfa, délégué Syndical CFDT de groupe Carrefour.**

C'est aussi dans des zones difficiles que le taux d'absentéisme atteint des pics tout en s'accompagnant d'un turnover très important. « *Les managers n'ont pas le temps de connaître les personnes avec qui ils travaillent. Dans une situation normale, un manager va naturellement s'enquérir des raisons de l'absence d'un de ses collaborateurs. Il n'y a pas besoin de rentrer dans un tel processus de formalisation. Nous sommes bien dans une situation anormale* » souligne Michel Enguelz, délégué syndical FO de Carrefour.

La direction affiche clairement sa volonté de réduire les abus et confirme recourir aux services de sociétés privées chargées de faire la preuve du caractère injustifié de certains arrêts de travail.

Rodolphe Helderlé Mis en ligne le : 13/04/2005



DECISION

Ia Directrice Régionale du Travail, de l'Emploi et de !a Formation Prolessioonelle du 56 Nord-Pas-de-Calais soussignée,

Vu les dispositions des articles 1. 122-33 et suivants du Code du Travail et des textes pris pour leur application,

Vu le document intitulé "Absentéisme, et si nous en parlions ?", diffuse par la Direction dc la société CARREFOUR CONDE SUR ESCAUT, à l'ensemble de ses salariés.

Vu la décision de l'inspectrice du travail de VALENCIENNES, 2ème section, en date du 26 janvier 2005, demandant le retrait ou la modification de certaines dispositions contenues dans celte brochure,

Vu le recours hiérarchique engagé le 2 février 2005 auprès du Directeur Régional du Travail par le responsable de la société CARREFOUR, en annulation dc cette décision,

Considérant que le document en cause comporte des references au règlement intérieur ainsi qu'un rappel de ce texte sous l'intitulé «Les mesures en place s> que par opposition, sous la rubrique <t Les nouvelles mesures s>, sont présentées de nouvelles dispositions constituées notamment par la création de la carte d'appel, le signalement des «petits retards liés aux impondérables de lu vie» et l'entretien de retour; que cette partie se clôt par un rappel de la possibilité de recourir à des sanctions en cas de non-respect du règlement intérieur: qu'au vu de ces éléments, les nouvelles mesures présentées constituent des prescriptions générales et permanentes au sens dc l'article L. 122-39 du Code du travail s'analysant en adjonctions au règlement intérieur et nécessitant à ce titre la consultation des institutions représentatives du personnel concernées

Considérant, sur la carte d'appel, que le fait d'imposer à chaque salarié une liste nominative de personnes à contacter en cas d'absence peut entraîner, en cas d'absence de ces derniers, l'impossibilité pour l'intéressé de satisfaire à son obligation ; que par ailleurs cette procédure expose le salarié a l'obligation d'expliquer voire justifier son absence, par téléphone. à un tiers non habilité qu'elle constitue ainsi pour les salariés une contrainte excessive au regard des obligations contractuelles, non proportionnée au but recherchée ; que cette disposition doit donc erre retirée

Considérant que dans le cadre de ces nouvelles mesures est instauré un o entretien de retour» ayant pour objet de « mieux comprendre les raisons pour lesquelles certains saisines s'absentent o et «connaître la cause de [l'jarrét s> ; que de la même façon un salarié pourrait ainsi erre amené à devoir expliquer ou justifier une absence relevant du domaine de la vie prisée ou du domaine medical, devant un tiers non habilite que cette disposition, ne garantissant en aucun eus le respect de la vie prisée ni celui du secret médical, doit être retirée

Considérant que la rcu]e de siettitiement des (petits retards lies aux impondérables de de la vie" doit prendre en compte le cas de l'impondérabilité matérielle pour le saalrié d'informer immédiatement la direction de son retard ;qu' il convient de modifier cette dispoisition en ce sens

Considérant que par l'informulation "36 millions de français possedent un téléphone mobile. Vous êtes bien de ceux-là? ". la direction de la société préjuge des moyens de communication dont peut disposer ses salariés à titre privé, qu'elle introduit une confusion entre la possession personelle d'un téléphorte mobile et l'obligation contractuelle d'utiliser celui-ci pour prévenir la société en cas dc retatd . que cette phrase doit ainst être supprimée.

DECIDE

Article unique

La décision de l'inspectrice du travail en date du 26 janvier 2005. est maintenue

Fait à Lille le 29 mars, 2005

La Directrice régionale, Marie -Laure Balmes

La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !