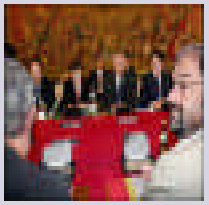
L'Hyper !

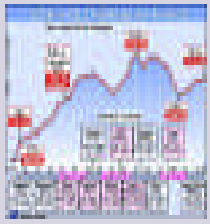
N°202/05
12 juin 2005
18 pages

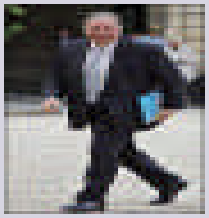
cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour

Intéressement et emploi

MISSION HANDICAP







TRAVAIL & HANDICAP

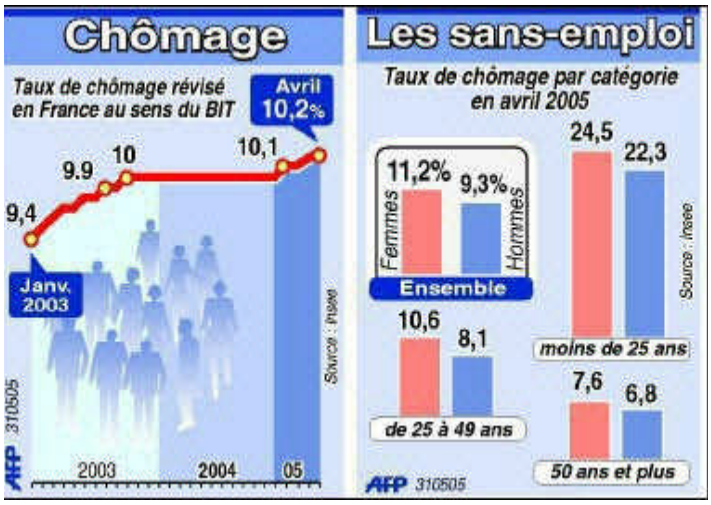
Semaine du Développement Durable

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

Sommaire et indices

t **Ouverture**
Sommaire et indices **page 02**
t **A l'affiche**
Déclarations et objectifs CFDT **page 03**
t **Emploi**
On embauche…pour deux ans ! **page 04**
t **Handicap**
Un accord à étendre **page 05**
t **Logistique**
Réorganisation des entrepôts **page 06**
t **Internet**
Cybermarchés **page 07**
t **Intéressement 2005-2006-2007**
Consultation des CCE **page 08**
Règles de droit **page 12**
t **Kiosque à journaux**
Nouvelles d'ici et d'ailleurs **page 15**
Justice et dévelop… durable **page 16**
t **Europe**
Quelques données **page 17**

O EMPLOI



O LES SALAIRES EN FRANCE

Le pouvoir d'achat des salaires fait du surplace depuis trois ans

Les revendications syndicales trouvent leur écho dans les chiffres publiés par l'Insee: le pouvoir d'achat du salaire moyen par tête (SMPT), qui avait progressé de 1,2 % par an en moyenne entre 1998 et 2001, n'a progressé que de 0,2 % en 2002, a baissé de 0,3 % en 2003, et ne devrait avoir augmenté que de 0,4 % en 2004.

En dépit de la croissance, la hausse du chômage et la faiblesse des créations d'emplois ont, l'an dernier, pesé sur les salaires.

Tous les salariés, toutefois, n'ont pas subi ce ralentissement. Sur la période 1997-2002, le pouvoir d'achat a davantage augmenté en haut et en bas de la hiérarchie salariale qu'au milieu, où il a stagné.

De même, alors que les moins de 30 ans ont vu leur salaire moyen s'accroître de 3 % par an en euros constants sur la période, celui des plus de 50 ans n'a crû que de 0,5 % à 1 %.

A L'AFFICHE

Déclarations et objectifs CFDT

Pour l'emploi, les salaires et le pouvoir d'achat,

contre la précarité, l'exclusion et la déréglementation,

l'urgence d'un pacte social .

Chez Carrefour la CFDT tient le même discours.

O Le 6 juin 2005 François Chérèque a rencontré le nouveau premier ministre. Il a développé devant lui les principaux objectifs de la CFDT :

1. la construction d'un pacte social;

2. des signaux forts, perceptibles, immédiats sur des sujets sensibles ;

3. les salaires et le pouvoir d'achat.

La CFDT partage le sentiment de vivre une période de recul social exprimé par les salariés.

Le pacte social doit s'appuyer sur un socle de droits sociaux sur lequel l'Etat s'engage par :

1 la réaffirmation de la place centrale du travail par le droit à l'emploi pour tous et l'amélioration du pouvoir d'achat et des conditions de travail ;

1 le droit à un socle commun de formation initiale et à une formation tout au long de la vie ;

1 la reconnaissance dans le salaire des qualifications et des savoir-faire;

1 la reconnaissance des services d'intérêt général pour un meilleur service au public.

Ce pacte social doit reposer sur quatre priorités d'action :

1 l'emploi et la précarité ;

- les jeunes et l'entrée dans la vie active ;

1 une protection sociale plus solidaire ;

1 la lutte contre la pauvreté et l'exclusion.

Les signes à donner

Une fiscalité plus juste : arrêt de réductions d'impôts au bénéfice des plus favorisés.

Un solidarité pour tous et par tous : révision du dispositif journée de solidarité.

Des entreprises responsabilisées par des obligations de résultats : plus d'allègements de charge sans contrepartie emploi.

Le dialogue social respecté et des partenaires sociaux, mieux légitimés : respect de l'équité sur les carrières longues - respect du préambule de la loi Fillon, mise en œuvre complète du principe majoritaire.

Question urgente

Pouvoir d'achat des salariés (privé et public)

O Le Conseil National Fédéral de la Fédération CFDT des Services, s'est réuni à Dourdan, les 25 et 26 mai 2005

Les Syndicats de la Fédération des Services réaffirment leur détermination pour l'emploi, contre la précarité, l'exclusion et la déréglementation.

L'emploi constitue un élément central de l'intégration sociale et économique et de la citoyenneté. Il est un élément essentiel du pacte démocratique, de la lutte contre l'exclusion et de toutes les formes de discrimination.

Les Syndicats Services CFDT décident de :

1 Tout mettre en œuvre pour garantir le pouvoir d'achat des salariés.

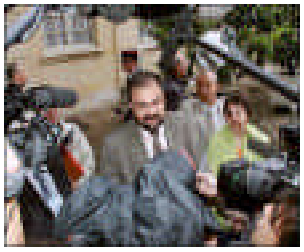
Les salaires de bases ne doivent plus être en dessous du SMIC, toutes les qualifications reconnues dans leur contenu doivent l'être aussi par la rémunération ;

1 Profiter de toutes les occasions pour revaloriser les contrats à temps partiels et transformer les CDD en CDI ;

1 Combattre tous les projets visant à augmenter la durée du travail en y opposant la création d'emploi ;

1 Activer tous les moyens paritaires et conventionnels afin de réduire la précarité et l'exclusion et, favoriser l'employabilité des salariés notamment par la Formation Professionnelle Continue ;

1 Continuer à combattre toutes les discriminations notamment raciales, sexuelles ou relatives à l'état de santé.



L'EMPLOI

On embauche… pour deux ans !!!

L'emploi salarié dans le secteur concurrentiel totalise 15 442 200 personnes .

Il progresse de 0,1 % au 1er trimestre 2005 et de 0,4 % sur un an.

O Ministre au Travail

Le ministre délégué au Travail, Gérard Larcher, a exhorté les plus grandes entreprises à se mobiliser pour l'emploi, à l'occasion d'une première série de rencontres avec des DRH consacrée à leurs besoins en recrutement et à la palette des contrats aidés disponibles.

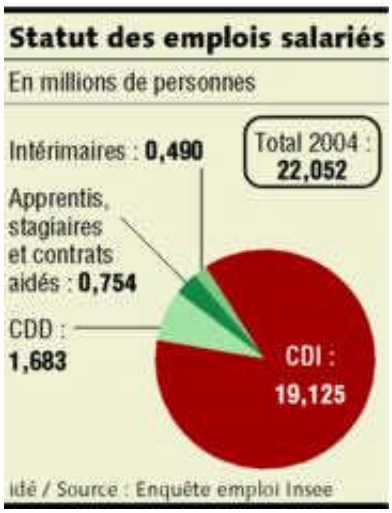
M. Larcher a reçu les directeurs des ressources humaines des groupes Agapes, Auchan, **Carrefour France**, Elior, Keolis, PSA, Suez, Veolia environnement, Bouygues, EADS, Renault, et Schneider Electric.

Une heure et demie durant, il a écouté les responsables de ces entreprises évoquer leur situation, notamment en ce qui concerne le recrutement de jeunes ou de demandeurs d'emplois de longue durée.

"Nous avions aujourd'hui pour objectif" que les grandes entreprises "connaissent mieux les éléments du plan de Cohésion sociale et nous les avons notamment mobilisées sur le nouveau contrat d'insertion RMA" (CI-RMA), a souligné M. Larcher.

Hormis **Carrefour-France,** peu d'entreprises représentées ont mis en place ce nouveau contrat (modifié le 29 mars dans le cadre de la loi de cohésion sociale du 18 janvier).

Dans l'ensemble, les responsables DRH ont estimé que la palette des outils existants était suffisante et ont demandé au gouvernement de ne pas en créer de nouveaux.



O Apprentissage

Carrefour va embaucher plus de 1 500 apprentis

En signant la Charte de l'apprentissage initiée le 19 avril dernier par l'Etat, les grandes entreprises s'engagent notamment à accroître de 20% en deux ans le nombre de leurs apprentis.

Cette charte s'articule autour de neuf points sur la qualité de la formation, la lutte contre les discriminations, l'embauche en fin d'apprentissage.

Ils s'engagent aussi, selon l'expression de Claude Bébéar, président du conseil de surveillance d'Axa, à "penser aux minorités visibles, aux quartiers difficiles" dans le recrutement de leurs apprentis.

Carrefour, qui compte actuellement 420 apprentis et un millier de contrats de professionnalisation, s'est ainsi engagé à embaucher plus de 1.500 apprentis d'ici deux ans : 130 apprentis dans les métiers de bouche et 1.300 contrats de professionnalisation en 2005.

Trois apprentis sur quatre sont recrutés au sein du groupe à la fin de leur formation, selon Carrefour, qui souligne que ses apprentis sont payés à 75% du smic (au lieu de 50%) la première année, et à 85% la deuxième

MISSION HANDICAP

Un accord a étendre à toutes les filiales du groupe

Le 21 mars 2005 la CFDT signe avec Carrefour hypermarchés un accord "mission handicap".

Cet accord d'une durée de 3 ans est le troisième accord.

Pour 2005-2006-2007 cet accord couvre 187 établissements et est étendu aux salariés de Continent 2001.

Outre l'embauche de salariés handicapés, cet accord met l'accent sur le maintien dans l'emploi.

La CFDT demande que cet accord soit négocié au niveau du groupe.

L'exemple de Carma montre que cet extension devient urgente.

O Dehors les malades?

«On m'a condamné avant même que la médecine fasse son travail»

Mardi 17 mai, devant les prud'hommes d'Evry, Claude Boulanger fera face aux avocats de son ex-employeur, la Carma,. «Déterminé», assure-t-il, à obtenir réparation du préjudice subi et à dénoncer un scandale, celui des salariés virés pour cause d'arrêts maladie à répétition.

A 37 ans, cet ancien cadre, responsable du plateau téléphonique de la Carma, spécialisée dans la vente à distance de produits d'assurance, se bat pour faire valoir le droit au maintien dans l'emploi des personnes malades ou handicapées.

Claude Boulanger souffre d'une malformation de naissance; reconnu travailleur handicapé par la Cotorep, cela ne l'a pas empêché d'effectuer une belle carrière dans des fonctions commerciales et marketing, chez Alcatel, Kodak, etc.

Embauché par la Carma, en 1999, il travaille sans compter son temps ni son énergie jusqu'en avril 2002, quand la dégradation de son état de santé lui impose un congé maladie, prolongé de mois en mois, jusqu'en décembre 2002. Les médecins livrent alors leur verdict: il doit subir une opération neurochirurgicale.

A peine fixé sur son sort, il est convoqué pour un entretien préalable de licenciement. Le 16 janvier 2003, après un quart d'heure de conversation, la seconde avec sa direction en dix mois d'absence, il est licencié pour «absences prolongées».

Atterré: «Dans l'incertitude du diagnostic, j'espérais toujours revenir. Pour moi, je faisais partie de l'entreprise. On m'a condamné avant même que la médecine ne fasse son travail, en ne me laissant aucune chance d'espérer en l'avenir.»

Du côté de la Carma, les dirigeants plaident la bonne foi: «Gérer l'absence d'un salarié de ce niveau est compliqué. Nous avons attendu dix mois avant de prendre une décision. Nous n'avions aucune information sur sa maladie, nous ne savions pas quand il allait revenir, un service entier était en jeu. Il fallait faire un choix, entre l'individu et le collectif de travail. Nous l'avons fait, dans les règles.»

Cette affaire illustre bien les difficultés de l'entreprise à gérer la longue maladie d'un salarié, et particulièrement les pathologies dont le pronostic est incertain (cancer, sida, sclérose en plaques, etc.).

Trop souvent, cela aboutit à l'exclusion du salarié, sous forme de licenciement pour absences prolongées ou pour inaptitude.

par Valérie Lion la suite de cet article est paru dans L'express du 16 mai 2005

Carma filiale à 50/50 avec Les Mutuelles du Mans est le service assurance du groupe. Elle emploie 377 salariés dont 66 cadres et 53 maîtrise.

La CFDT est implantée dans cette filiale depuis le début de l'année 2005.

Le 23 juin 2005 à l'occasion de la signature de l'accord du 3è accord en faveur de l'emploi des personnes handicapés Guy Yraeta DG Carrefour invite de nombreuses personnes à la Convention "Mission Handicap" Carrefour pour présenter le bilan et les orientations.

Serge Corfa, Marie-Claude Gratigny et Nadine Tillaut représenteront la CFDT.

LOGISTIQUE

Réorganisation des entrepôts en France et en Belgique

Après la fusion par Carrefour des sociétés de logistique en France dans LCM

Carrefour réorganise ses flux et ferme des entrepôts.

La Belgique est concernée.

O LCM (Logidis Comptoirs Modernes)

Changements prévus dans la logistique, le plan de modification irait jusqu'à fin 2007.

Les modifications sont importantes: 7 fermetures d'entrepôts **Raillencourt** (le flux sera sur Vendin), **Dirinon** (le flux sera sur Vendin), **Laval** (le flux sera sur le Mans), **Les Ulis, Lieusaint, Bretigny, Vitry, Laval, Mondeville** (le flux sera sur Carpiquet), en brasserie et épicerie.

Création de 2 nouveaux entrepôts, un entrepôt IDF sud et Macon.

La Direction souhaitait une première réunion du livre IV (plan social) le 22 juin et 2ème réunion livre IV le 29 juin

Le CCE a repoussé la consultation du livre IV (Plan social) pour manque de vision sur le projet global,

"Le 30 mars 2005, La Direction dans le cadre de la fusion des sociétés Logidis et Comptoirs Modernes (Logidis CASMF, CVL, CMLSE, CMEN, CMER,CMMU) s'est engagée solennellement et contractuellement : *"de ne procéder à aucune réorganisation individuelle, et ou collective, avant d'avoir présenté au CCE LCM la stratégie globale qui sera la sienne."*

Or nous constatons que la Direction ne respecte pas sont engagement :

- Elle propose un calendrier d'information/consultation engageant le CCE sur un projet de restructuration avant connaissance des projets globaux sur l'avenir de LCM à 2007 sur toutes les activités de l'entreprise (effectif, nombre d'entrepôt, organisation des flux, taux de prestation logistique , …).

- Le traitement de l'entrepôt d'Agen a été engagé en dehors de tout cadre légal et contrairement aux engagements de transparence pris par M. José Luis Duran

Dans ces conditions, le CCE refuse une ouverture de procédure consultation Livre IV dès juin 2005 et exige une application de l'engagement pris par la Direction lors de la fusion des 6 sociétés".

La Direction a donc décidé de repousser la consultation du CCE sur le livre IV fin septembre. Les réunions des 22 et 29 juin sont maintenues pour faire la présentation de la réorganisation avec comme point d'orgue le chiffrage de ce dossier.

O Belgique

Carrefour cède ses dépôts en Belgique et confie l'exploitation de ses derniers centres logistiques (Kontich et Ternat) à ACR.

La logistique coûte trop cher à Carrefour Belgium qui a annoncé, mardi, lors d'un conseil d'entreprise, son intention de confier, à partir du 1er juillet, l'exploitation de ses centres logistiques de Ternat et Kontich au groupe américain ACR Logistics, expert en logistique.

Les entrepôts de Kontich et Ternat, qui emploient respectivement 472 et 351 personnes, approvisionnent en produits d'épicerie les supermarchés GB et les hypermarchés Carrefour.

Cherchant à réduire les coûts, le groupe français avait à son arrivée réorganisé le réseau logistique, en réduisant le nombre de centres logistiques et en investissant dans la modernisation du site de Kontich.

Malgré ces efforts, les performances de la logistique en Belgique restent inférieures à celles des autres filiales de Carrefour et du marché, explique Geneviève Bruynseels, la porte-parole de la direction.

Le personnel concerné gardera son emploi, ses conditions de rémunération, son ancienneté et ses avantages, a assuré Carrefour Belgium. Le nouvel employeur promet en outre de développer les sites pour d'autres clients que Carrefour.

Malgré ces garanties, le personnel des deux centres concernés a arrêté le travail

LCM

Fusion le 30 mars 2005 de 7 sociétés issues de Promodès et Comptoirs modernes

7109 salariés dont 358 cadres et 757 maîtrise

La CFDT est présente et détient le secrétariat du CCE

Cybermarchés Ooshop (Carrefour) et Houra (Cora)

Carrefour après des hésitations semble continuer de soutenir son cybermarché.

Attention la concurrence est rude !

Les supermarchés en ligne Ooshop (Carrefour) et Houra (Cora), ont été testé par l'expansion du 27 avril 2005 .

Une bonne occasion pour vous présenter le rayon internet de Carrefour.

Houra devance Ooshop grâce à plusieurs points forts : sa présence dans vingt-six départements, un large choix de produits (sept fois plus que son concurrent), des horaires de livraison flexibles. des tarifs de livraison dégressifs.

1/ Produits en rayons

Le cybermarché de Carrefour tire son épingle du jeu sur les fruits et légumes avec plus de 170 références saisonnières et exotiques, sélectionnées par les Halles Mandar, un grossiste renommé de Rungis. La faiblesse d'Ooshop provient uniquement de sa gamme de produits, encore trop réduite : seulement 7 000 références, presque uniquement alimentaires. « Nous ne voulons pas faire le métier des autres », se défend Michel Jourdan.

2/ Petits bonus pour les clients fidèles

Une seule offre est proposée aux fidèles d'Ooshop : la livraison à 5 euros au lieu de 10 pour les commandes dépassant 180 euros.

3/ Zones et horaires de livraison

Un seul prestataire, Stars Services, assure 100 % des livraisons Ooshop. Mais les horaires sont plus rigides : plages de deux heures, entre 16 et 21 heures, et une desserte limitée à six zones : Ile-de-France, Lyon, Rouen, Rennes, Nantes et Bordeaux. Les clients d'Ooshop peuvent aussi récupérer leurs courses dans l'un des six Points services situés en région parisienne (3,50 euros), ce qui présente un intérêt discutable.

Ooshop mène le jeu, avec 135 fourgons, contre 60 pour son challenger.

4/ Efficacité de la communication

Leur meilleure vitrine reste leur propre site. Ooshop dit avoir doublé son budget de communication en 2005, au profit essentiellement du « on line ».

Pour la commande, les deux sites proposent depuis le début de l'année une formule plus rapide, Houra'pid et Express Shop. Ooshop, pionnier en la matière, estime que le temps de la première commande est divisé par deux.

Les deux cybermarchés comptent sur la visibilité de leurs camions pour se faire connaître.

5/ Coût d'un panier moyen

D'un cybermarché à l'autre, la même commande de douze produits varie de 1,59 euro : la facture atteint 40,76 euros chez Houra, 39,17 euros chez Ooshop.

Avec les frais de livraison, le ticket de caisse s'alourdit à 52,71 euros pour le premier, contre 49,05 euros pour le second. Houra le cybermarché de Cora pour des questions de rentabilité, ne propose pas de premiers prix, contrairement à celui de Carrefour

Ooshop

Date de création : **1999**

Nombre d'employés : **195 dont 24 cadres et 21 maîtrise**

Chiffre d'affaires : **50 millions d'euros**

Nombre de références : **7 000**

Directeur général: **Michel Jourdan**,

La CFDT est présente chez Ooshop depuis 3 ans.

INTERESSEMENT 2005-2006-2007

Réunions des comités centraux 8 -9-10 juin 2005

Les représentants syndicaux CFDT aux CCE

Carrefour Hypermarchés c'est 7 CCE

Pascal Piquet
Carrefour Hypermarchés France

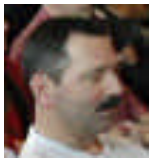
Marie-Claude Gratigny
Continent France

Michel Gay
Continent 2001

Christophe Sauzeau
Sogara

Philippe Jegout
SNE

La CFDT n'est pas présente au CCE Carcoop et GML



A l'unanimité les élus des comités centraux rejettent l'accord d'intéressement proposé par la direction.

Ils demandent une renégociation afin que cet accord produise un réel plus à leur salaire.

La direction envisage de faire une nouvelle proposition.

Dans le cadre de la négociation de l'accord d'intéressement la loi impose à l'employeur de consulter les comités centraux d'entreprise

Les CCE Carrefour, Continent, Continent 2001 se sont réunis le 8 juin, Sogara et Carcoop le 9 juin, le CCE SNE let GML le 10 juin .

Ces réunions ont duré en moyenne une heure.

O Carrefour Hypermarché

Délégation CFDT: Pascal Piquet (RS CCE), Aline Levron (Angers Gd maine) Annie Vella (St Herblain) Diego Salaza, Karine Perotin (Chalons en Champagne), Djamel Korichi (Ivry)

Déclaration CFDT :

L'accord proposé aujourd'hui sur l'intéressement laisse peu d'espoir de toucher un véritable intéressement.

Pour avoir la chance de toucher au moins 250¤, une assistante de caisse doit espérer, voir prier que l'intéressement national et local soient largement au dessus des objectifs. Cela fait bien longtemps que l'entreprise n'a pas atteint ou dépassé ses prévisions.

Les salariés qui ont fait grève avec la CFDT le 25 mars et le 16 mai n'ont pas manifesté pour obtenir l'aumône. Dans leurs revendications, les salariés demandaient une augmentation de leur pouvoir d'achat et un intéressement digne de ce nom.

Ces mêmes salariés sont toujours profondément choqués des indemnités versées à Daniel Bernard.

Nous ne pouvons donc pas donner un avis favorable en l'état du projet proposé et demandons que l'entreprise fasse une nouvelle proposition.

Déclaration FO : une pour les hypers, une pour les SAV régionaux. Refus de signer en l'état

Déclaration CAT : refus de signer en l'état

Déclaration CGT : refus de signer

Déclaration CGC : refus de signer (ne sont pas d'accord avec les éléments remis

– fait référence au code du commerce et du travail – le code du travail prime sur l'accord Carrefour)

Déclaration CFTC : refus de signer en l'état (déçus)

Bilan

Présentation par Monsieur Toure

Versement intéressement sur le dernier accord :

2002 0.96% (en moyenne)

2003 0.89%

2004 0.74% (le montant versé a fortement baissé)

21 magasins sur 2004 ont perçu une part de l'intéressement

Réponse DRS : Un accord paritaire a été signé le 21 mars par deux organisations syndicales (FO et CAT) et qui contient des avancées (!!)

La somme allouée à Monsieur Daniel Bernard a été prise à un haut niveau et ne concerne pas les hypermarchés.

Une proposition est faite sur l'intéressement et qui ne vous satisfont pas mais nous avons une enveloppe.

En fonction du vote de l'ensemble des CCE si un refus est total il n'y aurait pas d'intéressement.

Nous envisagerons alors peut être une nouvelle proposition

Projet d'accord

Présenté par Jean Louis Trintignant et Mr Toure

Dans les prévisions il est tenu compte de la baisse des prix

L'EBIT DA : mode de calcul

Composé de la marge totale et coûts de distribution (frais de personnel + autres frais généraux) + amortissements et loyer

Contribution commerciale : marge commerciale + coûts de distribution

EBIT DA = contribution commerciale + charges et produits exceptionnels + amortissements

Consultation

Avis défavorable à l'unanimité

O Continent 2001

Délégation CFDT: 4 personnes Michel Gay (RSCCE) Uzès Lorient Laon, Chateau Thierry

FO : 6 personnes, CGT : 2 , CFTC : 2 , SAS (sans appartenance syndicale) : 1

Absents : Draguignan (SAS) Montreau (SAS) Fecamp (FO)

Projet d'accord :

La direction présente le projet a ce jour nationalement au 1 juin nous sommes

CA + 0,01 %

EBIT DA 5 ,19%

L'accord reprend la définition de l'EBIT DA,

La direction ne présente pas les résultats de l'accord 2002 à 2004 car Continent 2001 n'était pas concerné.

Monsieur Bartoli informe que cette présentation a été faite chez Carrefour et de se rapprocher auprès de ces délégués CFDT de cette instance pour informations !!!!

Intervention CFDT

La négociation de l'intéressement est une négociation technique. Elle nécessite en amont des données chiffrées. Quel est le bilan de l'accord d'intéressement 2004 ? Quel est le chiffre d'affaire HT (hors carburant) prévu pour 2005. Quels sont les objectifs, où en sommes nous au mois de juin ?

L'accord proposé en 2005 comporte de nombreux points plus défavorables que celui négocié en 2002. En 2002 la condition préalable pour l'attribution de l'intéressement était que l'EBITDA cumulé atteint au moins 1% du CA HT cumulé. En 2005 il est de 2,5 %. Pourquoi ?

De nombreuses demandes formulées par la CFDT ne figurent pas dans l'accord.

Tous les hypermarchés sont pris en compte dans l'accord sauf le magasin de **Riom nous demandons sont intégration**

Nous demandons le versement d'une même somme pour tous les salariés, la distribution par trimestre…

La grille proposée par la direction donne des montants très faibles quelque soit les résultats.

Le seul point positif : Les magasins Continent 2001 bénéficient enfin d'un accord d'intéressement ce qui ne veut pas dire un intéressement.

L'accord proposé en 2005 laisse peu d'espoirs de toucher un véritable intéressement.

En annonçant une enveloppe de 15 millions d'euros pour 72 000 salariés l'employeur envisage de verser au maximum 208 euros (1364 F) en moyenne par salarié Somme, rappelons le qui ne sera versée qu'en mars 2006.

Dans cette période de "vache maigre" on aurait pu donner une somme égale pour tous ce qui aurait favorisé les plus démunis.

Nous demandons la réouverture de négociation avec les organisations syndicales sur les données de la grille.

La CFDT veut au minimum que les salariés obtiennent non pas une cinquantaine d'euros comme nous le voyons se profiler mais un minimum acceptable.

Nous demandons des engagements sur la périodicité de l'accord (versement trimestriel) et sur la prime exceptionnelle promise par le gouvernement.

En attendant ces améliorations la CFDT se prononce contre l'accord proposé.

Les salariés avec la CFDT n'ont pas fait de nombreuses actions, grève le 25 mars puis le 16 mai pour obtenir une aumône. La direction doit prendre en compte les 10 revendications exprimées par la CFDT dès le 25 mars.

La CFDT fait une déclaration idem de FO la CGT et la CGC la CFTC ne dit rien

Consultation

Avis défavorable à l'unanimité

Vote unanime contre le projet d'accord et demande de réouverture de la négociation.

Avis favorable de la direction pour une révision des grilles avant le 30 juin.

O SOGARA

Projet d'accord

Présentation faite par **Ange Ciappara**

Au 30 avril 2005, pour la part Nationale, nous sommes :

- CA : + 0, 1 %
- EBITDA : 5, 19 %

ce qui veut dire que pour le moment nous sommes à 0, 50 % d' intéressement.

Pour la SOGARA, sur 12 magasins, à ce jour 8 magasins seraient au dessus des prévisions ou étal et 4 magasins en dessous (Mérignac, Anglet, Niort et Limoges).

Déclaration

La CFDT, réclame la réouverture des négociations sur l'intéressement car celles-ci ne sont pas suffisantes.

Elle demande également que les prévisions des magasins tiennent compte des spécificités de chaque magasin car certains comme Mérignac avec les travaux du tramways et Anglet avec la frontière Espagnole sont plus fortement pénalisés que d'autres.

FO fait une déclaration (demande de réouvertures des négociations sur l'intéressement et la prise en compte du Lundi de Pentecôte par la direction en autre)

Consultation

Avis défavorable à la majorité

13 Votants: Favorables : 1 (CGC), Abstentions : 0 , Défavorables : 12 (CFDT/CGT/ FO)

O CONTINENT

A remarquer une bonne participation des membres du CCE alors que cette réunion a commencé à 16 h 20.

Déclaration

Pour la CFDT certains points de l'accord d'intéressement sont inacceptables pour les salariés . Malgré l'évolution lors des négociations, certains points de nos demandes n'ont pas été entendus.

Petit exercice utopique(?) sur l'intéressement

En 2004 une caissière Carrefour niveau II a touché un salaire annuel de **17 070,41 euros**

En 2005 elle touchera **17 376,18 euros soit** une augmentation de salaire par rapport à 2004 de **305,78 euros** brut **(2005,79 F) soit 1,79% de plus**

La moyenne sur 18 ans d'intéressement pour un salarié du magasin de Saran a représenté 246 euros (national et local compris). Si ce magasin n'est pas le meilleur, il n'est pas le pire.

Si on arrive à obtenir 250 euros (1639,89 F) d'intéressement en 2005 (représente la case 0,65% national et locale). ***Actuellement cette somme est impossible à atteindre !***

Si on ajoute cet intéressement de 250 euros au salaire annuel de la caissière elle touchera un salaire de **17 626,18¤ soit 555,77 euros (3645,68 F) de plus qu'en 2004 soit 3,25% de plus.**

Seul problème l'intéressement nous ne le toucherons qu'en mars 2006.

La CFDT a demandé un versement en juin , ce n'est pas possible vu le retard pris par la négociation, ça sera possible en 2006.

La CFDT continue de demander que l'intéressement soit le même pour tous en fonction du contrat horaire pour privilégier les bas salaires.

La grille (en euros) que nous ne voulons pas signer

Grille B : Part magasin

Atteinte des objectifs de CA HT hors carburant du Magasin

17,38¤	34,75¤	69,50¤	86,88¤	121,63¤	156,39¤	191,14¤	225,89¤	278,02¤

Grille A : Part nationale

Atteinte des objectifs de CA HT hors carburant des Magasins concernés

121,63¤	153,69¤	173,76¤	191,14¤	208,51¤	243,27¤	278,02¤
86,88¤	121,63¤	156,39¤	173,76¤	191,14¤	208,51¤	243,27¤
69,50¤	86,88¤	121,63¤	156,39¤	173,76¤	208,51¤	208,51¤
52,13¤	69,50¤	86,88¤	121,63¤	156,39¤	173,76¤	191,14¤
43,44¤	52,13¤	69,50¤	86,88¤	121,63¤	156,39¤	173,76¤
34,75¤	43,44¤	52,13¤	69,50¤	86,88¤	121,63¤	156,39¤

- Pourquoi l'exclusion du magasin de Riom ?

- Nous n'avons pas tous les éléments en notre possession pour l'évaluation de la part nationale

- Nous demandons une somme fixe pour tous les salariés.

- Le paiement trimestriel de la prime d'intéressement

- Pourquoi l'accord de l'année 2002 , l'EBITDA était de 1% alors qu'aujourd'hui il est de 2.5% ?

- Les grilles présentées ne correspondent pas à l'attente des salariés.

- La majorité des magasins n'ont pas touché l'intéressement 2004, c'est pour cela que nous vous demandons que la proposition d'une prime compensatoire au titre de 2004, faites par le gouvernement soit versée aux salariés

- C'est pour toutes ces raisons que la CFDT vous demande la réouverture des négociations sur l'accord d'intéressement .et que nous donnerons un avis défavorable lors du CCE.

Consultation

Avis défavorable à l'unanimité.

o SNE

Un **Avis défavorable** a été émis.

Les sections CFDT se sont réunies pour faire le bilan des actions entreprises de puis le début de l'année et le point sur l'intéressement.

Les sections sont favorables à la signature d'un accord à condition qu'il leur apporte un plus substantiel à leur salaire, pas de l'aumône.

o La prime du gouvernement

Le projet de loi dit « de modernisation de l'économie » que le ministre des Finances, Thierry Breton, devait défendre à l'Assemblée nationale à partir du 31 mai devait comporter une disposition de défiscalisation des sommes versées au titre de l'intéressement 2004, à hauteur de 15 % des montants prévus ou à concurrence de 200 euros.

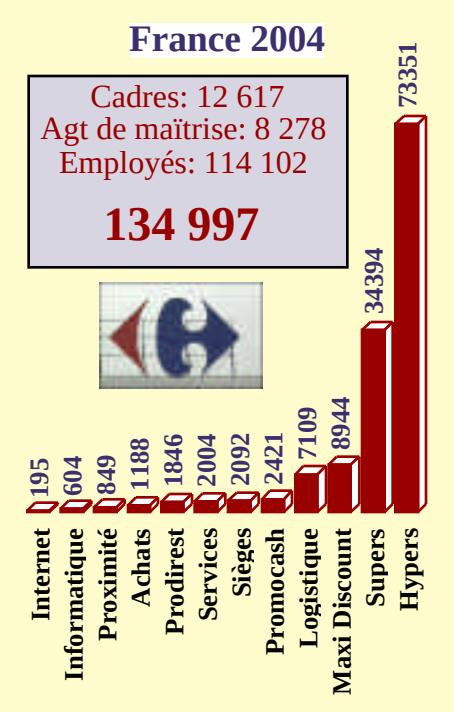
Depuis le gouvernement s'en est allée et à ce jour aucun décret n'est sortie.

Pas facile de négocier une prime qui à ce jour n'existe toujours pas !

61 % des entreprises de plus de 1.000 salariés ont un accord d'intéressement, mais ce taux est seulement de 20 % des entreprises ayant entre 50 et 100 salariés, et de 7,4 % entre 10 et 50 salariés.

Carrefour 1er employeur français

Peut mieux faire !



INTERESSEMENT 2005-2006-2007

Les règles de droit

Avant toute négociation les représentants du personnel ont intérêt de lire les textes de loi, histoire de ne pas présenter des revendications si discriminatoires que même le législateur les a déclaré hors la loi !

L'intéressement permet à toute entreprise qui le souhaite, dès lors qu'elle satisfait à ses obligations en matière de représentation du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT), d'instituer un intéressement collectif des salariés présentant un caractère aléatoire et résultant d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

La mise en place de l'intéressement s'effectue par accord et elle est facultative.

Pour qu'une entreprise verse un accord d'intéressement la loi impose quelques règles qu'il convient de connaître.

Toutes ces règles sont codifiés dans le code du travail Titre IV articles L 441-1 à L 441-7

o Les Règles

Un accord à caractère variable et incertain

Étant basé sur des éléments variables (résultats, performances de l'entreprise…), l'intéressement varie d'une période à l'autre et doit pouvoir à certains moments être inexistant.

L'accord doit contenir la mention expresse d'une formule de calcul. Cette formule est la garantie du caractère aléatoire et l'assurance d'une véritable sécurité juridique afin d'éviter toute imprécision susceptible de déboucher sur des divergences d'opinion.

La formule doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables (résultats, ratios) dont la définition figurera nécessairement dans l'accord.

Les éléments pris en compte doivent assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement ; ni le versement des primes, ni leur montant ne peut être garanti.

C'est le cas des différents accords chez Carrefour ou Continent avec différentes critères comme le chiffre d'affaire, l'EBIT DA, les parts de marchés, la casse, l'image…

Un accord de 3 ans

L'accord d'intéressement doit être conclu pour une durée de 3 ans (ou de trois exercices).
Il est possible de conclure des avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre.

Délai de conclusion

Pour assurer le respect du caractère aléatoire de l'intéressement et ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales l'accord doit être conclu avant le premier jour du septième mois suivant la date de sa prise d'effet.

Une entreprise dont l'exercice coïncide avec l'année civile doit donc conclure un accord d'intéressement au plus tard le 30 juin pour que cet accord puisse s'appliquer à l'exercice ouvert le 1er janvier de la même année.

Lorsque la formule de calcul retient une durée de calcul inférieure à une année, l'accord doit être conclu avant la première moitié de la première période de calcul.

C'est-à-dire pour un régime d'intéressement prenant effet au 1er janvier pour une période de 6 mois avant la fin du troisième mois, soit avant le 31 mars.

Une entreprise doit conclure un accord d'intéressement au plus tard le 30 juin

Lorsque la formule de calcul retient une durée de calcul inférieure à une année, l'accord doit être conclu avant le 31 mars.

En acceptant qu'il n'y ait pas d'accord d'intéressement en 2005, puis en revenant sur sa signature FO nous oblige à une négociation rapide et incomplète, qui ne permet pas le versement tous les trimestres.

L'accord signé par FO ne prévoyait pas de négociation en 2005.

Suite aux actions menées par la CFDT la direction a tardivement accepté de négocier cet accord. La négociation n'ayant commencé chez Carrefour que le 18 mai les délais sont très justes, il faut conclure avant le 30 juin.

Ces délais ne permettent pas, comme le demande la CFDT, que la périodicité soit trimestrielle en 2005 (Il aurait fallut conclure un accord avant le 31 mars 2005). Elle pourra l'être en 2006.

Une négociation

L'accord d'intéressement peut être conclu suivant l'une des quatre modalités ci-après :

- dans le cadre d'une convention ou accord collectif

- avec les représentants des syndicats ;

- au sein du comité d'entreprise ;

- par ratification des 2/3 du personnel .

Carrefour a choisi la voie de la négociation et donc d'un accord collectif, chez Continent (ex Promodès) l'accord était réalisé avec le comité central d'entreprise.

Un plan d'épargne d'entreprise

Lors de la négociation d'un accord d'intéressement, la question de l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise doit désormais être posée.

C'est le cas chez Carrefour. Si vous mettez votre intéressement sur un des FCPE Carrefour vous recevez au passage un abondement. Pour le placement des primes d'intéressement les 400 premiers Euros bénéficient d'un taux de l'abondement de 40%, au-delà le taux de l'abondement est de 20%.

Consultation du CE

Quelque soit le mode de conclusion, le projet d'accord d'intéressement doit être soumis pour avis au comité d'entreprise au moins 15 jours avant son éventuelle signature.

La consultation doit intervenir avant toute décision définitive du chef d'entreprise mais après l'élaboration d'un projet précis.

Il devra être transmis au comité d'entreprise des informations précises et écrites dans un délai suffisant pour pouvoir rendre un avis éclairé et motivé.

Chez Carrefour les réunions se sont tenues dans la première semaine de juin.

Modifications en cours d'application

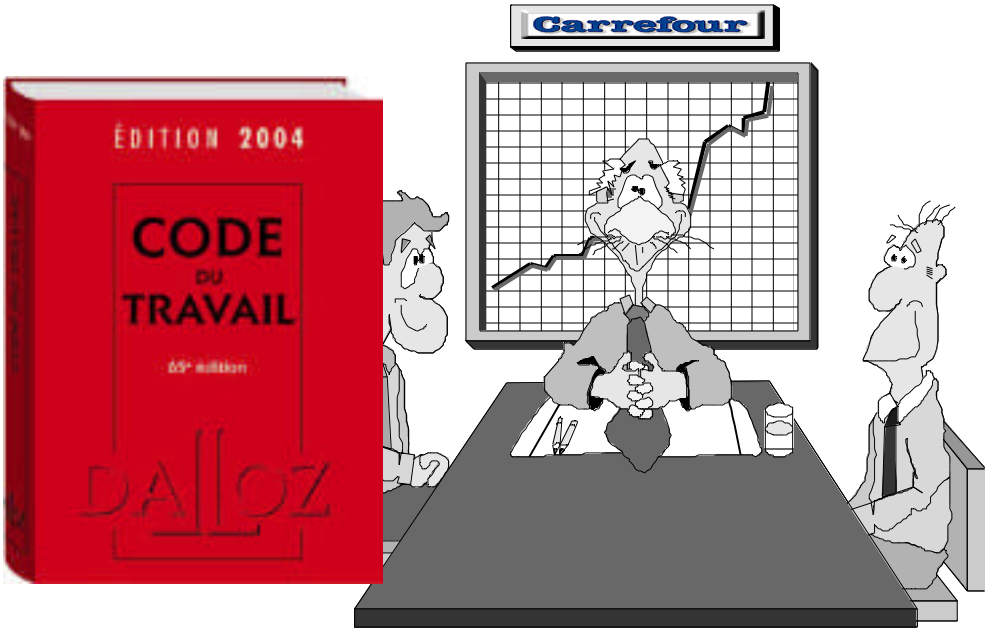
Les règles de calcul de l'intéressement doivent rester constantes pendant la durée de l'accord ; elles ne peuvent pas être modifiées unilatéralement, mais seulement par voie d'avenant **conclu par toutes les parties signataires de l'accord.**

La modification d'un accord d'intéressement ne peut être effectuée que par avenant conclu selon l'une des formes prévues pour la signature des accords.

Par ailleurs, si la conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de trois ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels, ceux-ci obéissent aux mêmes règles de conclusion (signataires et délais) et de dépôt que l'accord lui-même.

Pour préserver le caractère aléatoire de l'intéressement, la signature de l'avenant doit avoir lieu avant la fin de la première moitié de la première période de calcul (la fin des 6 premiers mois en cas d'exercice annuel).

Depuis 1987 l'accord est modifié chaque année par avenant. La CGT est la seule organisation qui



n'est pas signataire des accords, elle ne peut donc influer sur la signature.

Dénonciation ou suspension en cours d'application

L'accord d'intéressement ne peut être dénoncé que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion .

Cette exigence de l'unanimité des parties signataires est destinée à assurer une certaine stabilité de l'accord d'intéressement pendant la durée relativement brève (3 ans) de son application.

En signant la CFDT garantie la pérennité de l'accord.

Charges sociales allégées

Ces sommes sont assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) dues au titre des revenus d'activité. L'abattement de 5 % est applicable.

Un plus aux salaires

Les sommes versées au titre de l'intéressement ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés ne doit pas dépasser 20 % des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord.

La CFDT veille très attentivement à ce que cet article de loi soit respecté. L'intéressement est un plus ce n'est pas notre salaire.

Ancienneté

Doivent bénéficier de l'intéressement tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail , quelles que soient les particularités de ce contrat (apprentis, travailleurs à domicile, contrat de retour à l'emploi, d'orientation, contrat emploi-solidarité...).

Le caractère collectif de l'intéressement s'oppose à la prise en compte de critères de performance individuelle.

Les critères d'ancienneté et de qualification ne peuvent pas retenus.

Que penser d'une organisation qui demande la prise en compte de l'absentéisme individuel et de l'ancienneté ?

Qu'elle ne lit pas le code du travail !

Le caractère collectif de l'intéressement s'oppose à la prise en compte de critères de performance individuelle. Ainsi, un accord d'intéressement prévoyant notamment que 25 % de la somme à distribuer aux salariés serait répartie en tenant compte des points de mérite qui leur seraient attribués par l'encadrement est irrégulier dans son ensemble, en ce sens qu'il constitue un mode de rémunération individuelle et non collective.

Les élus FO n'avait sûrement pas connaissance de cet article quand ils ont demandé que l'intéressement sanctionne les salariés absents. Drôle d'attitude pour une organisation syndicale.

Sous réserve d'une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise qui peut être exigée et ne peut excéder trois mois , tous les salariés de l'entreprise ou des établissements entrant dans le champ d'application d'un accord d'intéressement doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

Le caractère collectif s'oppose en outre à la prise en compte des critères de performances individuelles de chaque salarié pour le calcul ou la répartition des droits.

Les critères d'ancienneté et de qualification ne peuvent pas retenus.

Les élus FO n'avait sûrement pas connaissance de cet article quand ils ont demandé que l'intéressement sanctionne les salariés en fonction de leur ancienneté. Drôle d'attitude pour une organisation syndicale.

La loi du 25 juillet 1994 a proscrit la possibilité de différenciation selon les catégories de salariés, qui avait donné lieu à des abus fréquents et qui était source de complexité. Depuis lors, les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition ne peuvent donc plus varier par catégories de salariés.

Information

L'accord d'intéressement doit faire l'objet d'une note d'information reprenant le texte même de l'accord et remise à tous les salariés de l'entreprise, y compris à tout nouvel embauché. L'accord pourra également être affiché afin que chaque salarié puisse facilement en prendre connaissance.

Sur ce point la CFDT considère que l'entreprise ne joue pas le jeu et se contente du minimum.

Ainsi les négociateurs n'ont pas obtenu un bilan complet de l'intéressement 2004. Aucune analyse sérieuse ne nous est transmise.

KIOSQUE A JOURNAUX

Nouvelles d'ici et d'ailleurs

30 800 milliards

C'est le montal total du patrimoine détenu par les individus les plus riches dans le monde en 2004.

Le nombre de personnes fortunées a augmenté de 8,2 % pour la 2e année consécutive.

On ne nous dit pas au détriment de qui !

O Salaires

Le salaire mensuel de base a progressé de 0,9 % au 1er trimestre et de 2,7 % sur un an, selon les chiffres provisoires du ministère de l'emploi.

O Inflation

Les prix à la consommation en France augmentent eux de 0,2 % en avril et de 2 % sur un an, selon l'indice harmonisé de l'INSEE.

La différence entre hausse des rémunérations et hausse des prix indique une légère progression du pouvoir d'achat des salariés de France (de l'ordre de 0,7 % en douze mois).

O Guerre des prix ?

Carrefour: affecté par le discours de Dominique de Villepin.

Le titre Carrefour accentue ses pertes alors que Dominique de Villepin vient de confirmer lors de sa déclaration de politique générale que son gouvernement poursuivrait la réforme de la loi Galland en vue de favoriser le pouvoir d'achat des français.

Le premier ministre indique avoir demandé à Renaud Dutreil, nouveau ministre des PME et du Commerce, de veiller à la baisse des prix dans la grande distribution.

O Soldes d'été

Le coup d'envoi des soldes d'été. sera donné le vendredi 24 juin à Paris. La date de début des soldes pour les autres départements sera comprise entre le 29 juin et le 6 juillet, et dureront 6 semaines.

O Déblocage de la participation :

Le gouvernement revoit ses promesses

Voici deux mois Jean-Pierre Raffarin, avait annoncé, que le blocage (5 ans) des sommes reçues au titre de la participation aux résultats ne serait plus obligatoire,

Depuis le gouvernement a revu ses promesses à la baisse.

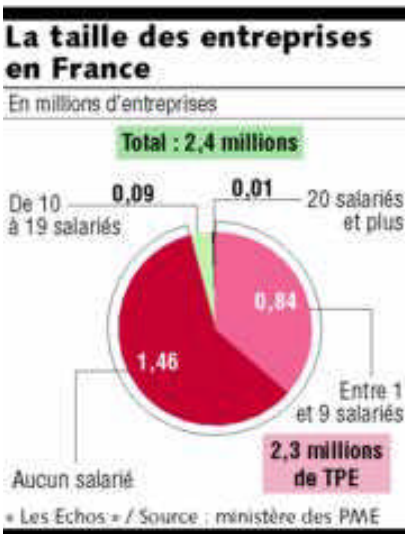
Mais si le gouvernement entend tenir ses engagements pour 2005, il n'en est pas de même pour les années suivantes.

Contrairement à ce qu'avait annoncé Jean-Pierre Raffarin, le principe du blocage de la participation sera, en effet, maintenu. Il appartiendra aux partenaires sociaux de revenir dessus par accord, au niveau de la branche ou de l'entreprise, ce point n'étant pas tranché.

O Brésil

Carrefour se renforce au Brésil

Carrefour a annoncé jeudi le rachat auprès du groupe Sonae de 10 hypermarchés sous enseigne BIG situés à Sao Paulo pour un prix de 90 millions d'euros. Ces hypermarchés ont réalisé un chiffre d'affaires hors taxes de 128 millions d'euros. Le transfert de propriété définitif devrait intervenir fin juin 2005.



Les hommes gagnent plus, mais les femmes vivent plus longtemps.

Un argument pour le Medef : non seulement l'argent ne fait pas le bonheur, mais il tue.

O Répression

Un syndicaliste traqué à Carrefour

Mohammed Bedouche, délégué syndical CGT au Carrefour du Merlan à Marseille, (voir hyper n°176/04 du 11 novembre 2004) emprisonné après une comparution immédiate en octobre 2004 sur la foi d'un vigile sous influence, révèle les dessous de son affaire dans le n°23 du mensuel CQFD,.

« Quinze jours avant les élections du personnel, on vient me proposer 250 000 euros pour que je fasse ma valise. »

« Au commissariat, on m'apprend que je suis accusé de subornation de témoin.

(...) Le lendemain, en comparution immédiate, je suis condamné à six mois de prison dont quinze jours ferme. (...) Jusqu'à aujourd'hui, je me pose encore la question : comment ont-ils pu m'emprisonner ? »

Interrogée par CQFD au sujet de la somme offerte au syndicaliste, Sylvie Cottin, de l'entreprise CO2, spécialisée dans la « communication de crise » et mandatée par Carrefour dans cette affaire, a laissé entendre que ces « parachutes » anti-syndicalistes sont une pratique courante et normale : « On appelle cela une indemnité transactionnelle. »

Cette affaire s'inscrit dans un contexte de crise sociale à Carrefour (vingt-deux jours de grève pour des tickets-restaurant à Carrefour Port-de-Bouc, convocation à la gendarmerie d'un délégué syndical de Carrefour Aix-Les Milles le 14 avril dernier sur accusation d'un chef de la sécurité du magasin qui se serait senti « insulté »...).

O Ministre de la justice

Pascal Clément, promu ministre de la Justice

Président de la commission des Lois de l'Assemblée nationale depuis 2002, député UMP depuis 1978 le 21 avril, «révolté» par l'indemnité versée à l'ancien PDG de Carrefour Daniel Bernard, il s'était engagé à déposer un amendement pour faire approuver les indemnités de départ des dirigeants d'entreprise par l'assemblée générale des actionnaires.

O Responsabilité pénale des entreprises

Le travail illégal premier motif de sanction

1.442 condamnations inscrites au casier judiciaire ont été prononcées à l'encontre de personnes morales, le plus souvent des entreprises. sur la période allant de 1994 (date de la création de la responsabilité pénale des personnes morales) à 2002 (derniers chiffres connus).

Ces condamnations concernent dans près de 60 % des cas des atteintes à l'ordre financier, économique et social. Parmi celles-ci, la grande majorité porte sur le travail illégal (34 % des condamnations). L'autre grand volet concerne les accidents du travail. Près d'un quart des personnes morales condamnées ont été jugées responsables de blessures ou d'homicides involontaires. Enfin, les atteintes à l'environnement concernent un peu moins de 8 % des condamnations.

L'amende ferme est le cas dans plus de 90 % des condamnations. . Quant aux peines de substitution prévues par le Code pénal - dissolution, interdiction d'exercer, exclusion des marchés publics, fermeture de l'établissement... -, elles sont quasi inexistantes en tant que peines principales. Les amendes subies par les personnes morales sont quatre fois plus élevées que pour les personnes physiques

A compter du 31 décembre 2005, les personnes morales seront responsables pénalement de tous les délits et les crimes, y compris... les plus difficiles à imaginer comme les délits sexuels par exemple.

O Textile Bio

Première collection de textile Bio chez Carrefour

A l'occasion de la Semaine du Développement durable, Carrefour inaugure sa nouvelle gamme de textile TEX pour toute la famille.

O Sacs plastiques

83 % des Français jugeraient « positive » la disparition des sacs plastiques.

79 % affirment utiliser d'autres moyens que les sacs à usage unique lorsqu'elles font leurs courses, et 89 % se disent prêtes à y renoncer.

Parallèlement, il ressort d'une enquête menée par les militants du WWF que 16 % de super et hypermarchés français auraient totalement cessé de distribuer des sacs de caisse. A l'autre extrémité du spectre, 24 % ne proposent aucune alternative (sac réutilisable par exemple) à ces sacs.

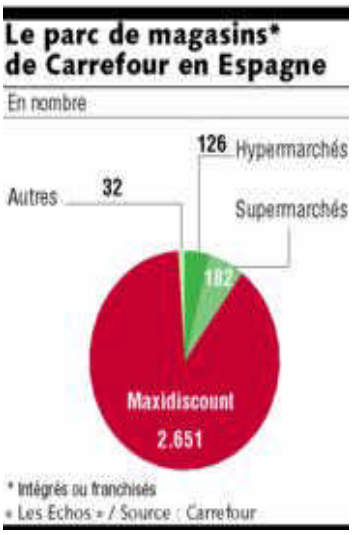
EUROPE

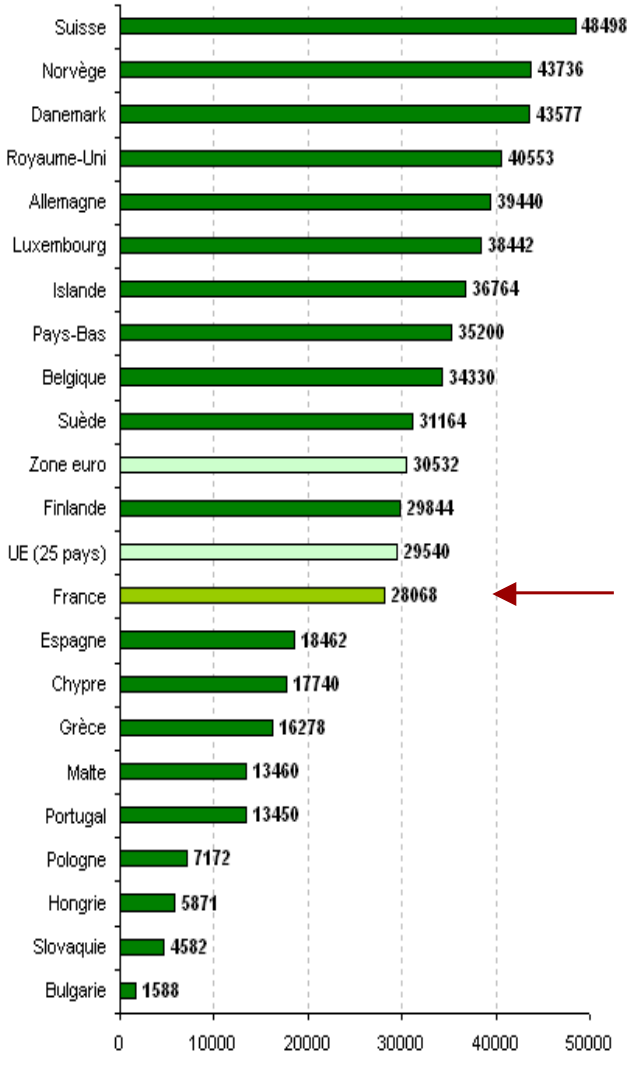
Quelques données

En Espagne, Carrefour fait passer sous son enseigne des supermarchés Champion

Carrefour Espagne a décidé de reconvertir des Champion en petits hypermarchés à son enseigne. Testé il y a deux ans en Andalousie, avec la transformation réussie de deux magasins, le nouveau format va être appliqué à dix autres en Catalogne et un en Galice. « Les points de vente transformés, dont les effectifs augmenteront de 30 % en moyenne, resteront sous la responsabilité juridique de la chaîne Champion et l'adoption du concept Carrefour n'impliquera aucune augmentation de la surface de vente, située entre 2.900 et 3.400 m2 ».

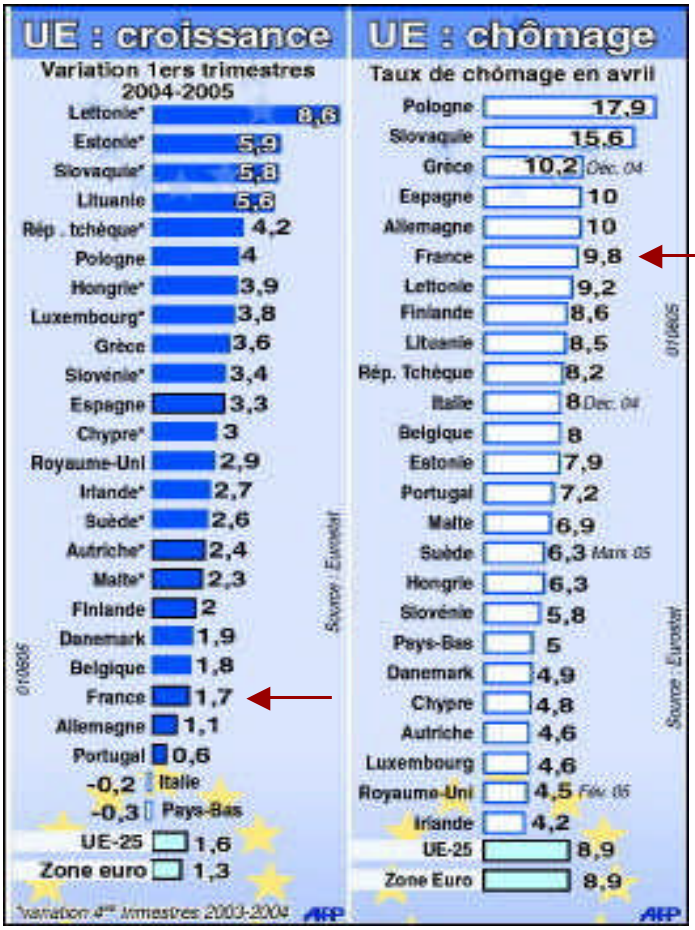
Ensemble, les 126 Carrefour et les 182 Champion affichent une part de marché de 16,2 % au plan national et 19,3 % en Catalogne, contre 15,8 % pour Caprabo et 8,7 % pour Mercadona et le groupe français (sans les maxidiscomptes Dia) a enregistré un résultat net de 340 millions d'euros (+ 5,5 %), pour 9,6 milliards d'euros de chiffre d'affaires (+ 8,1 %) en 2004.





O Europe : les niveaux de salaire

Le salaire brut moyen européen est de 29.540 euros par an. La France se situe sous cette valeur avec un salaire moyen de 28.068 euros.



Publié dans Le Monde

La gazette des délégués CFDT Carrefour

L'Hyper !