

L'Hyper !

N°203/05

21 juin 2005

16 pages



*Elle s'appelait
Mireille...*

JE REVIENDRAI

*Je reviendrai quand la
terre chantera*

*Je reviendrai quand les
hommes dresseront une
muraille de bonté*

*Je reviendrai quand les
hommes s'aimeront*

*Parti au début du prin-
temps*

*Le cœur froid, l'âme
gelée*

*Je suis parti dans le
bois au milieu du
tumulte des chants
d'oiseau et des arbres*

*Profitant des oiseaux
pour laisser échapper
mon esprit.*

*J'ai déposé mon écorce
bien trop lourde en
compagnie des arbres.*

*Mais je reviendrai pour
que les mères élèvent
leurs enfants dans un
bonheur universel*

*Je reviendrai pour dire
aux paysans
courageux, honnêtes,
que ce labeur est digne*

*Je brûlerai l'argent qui
fait partie de tous les
maux de la terre.*

Ahmed Benâïssa.

La folie humaine !

par Serge Corfa

**Mérignac
lundi
20 juin 2005
vers 12 h 30**

**La violence
en milieu de
travail a pris
sa forme la
plus odieuse**

**Une em-
ployée Carre-
four est mor-
te.**

**Avec nous
dites**

**NON à la
fatalité,**

**NON à la
violence**

Les magasins Carrefour sont ouverts au public et rien ni personne ne peut empêcher qu'un drame s'y déroule.

Mais pourtant !

Nous avons tous eu connaissance d'une salariée harcelée sur son lieu de travail par un mari, un ami éconduit (le contraire est rare il n'y a pas égalité dans la violence).

Heureusement tous ne finissent pas dans le sang mais tous sont des drames.

Le 20 juin à Mérignac une de nos collègues de travail est tombée sous les balles de son assassin, hier son amour.

Que pouvons nous faire ?

Un salarié a tenté en vain de s'interposer, une autre a par ses gestes de premier secours sauvé la vie de l'assassin. Ils ont fait ce qu'il fallait faire en étant courageux et miséricordieux. Le temps du jugement viendra après.

Quand des salariés se sentent menacés ils ne doivent pas hésiter à le signaler à la Police mais aussi en informer l'employeur et les représentants du personnel.

Le silence n'aide que les harceleurs et les assassins.

Discrètement l'entreprise doit leur permettre de travailler sereinement en prenant des dispositions pour les aider et les protéger sur leur lieu de travail.

En aucun cas on ne peut fermer les yeux et dire "ça ne nous regarde pas" même si nous savons que notre action est et sera difficile.

Nous sommes des collègues de travail pas des étrangers. Nous devons nous aider par notre sollicitude envers les autres pour que ce drame ne se déroule plus ici ou ailleurs.

Mireille méritait de vivre faisons ce qui en en notre pouvoir pour que ce drame ne se renouvelle pas. Dés maintenant aidons ceux qui restent et en priorité trois enfants orphelins de leur maman.

La CFDT a mis dans ses priorités la lutte contre toutes formes de violence au travail.

Nous devons la combattre et mettre en place dans l'entreprise des actions dans ce sens via la commission sécurité et santé.

C'est ce que nous avons revendiqué lors des NAO, c'est ce que nous continuerons de revendiquer.

Aujourd'hui la CFDT ne peut que s'incliner devant la douleur.

Elle invite tous les salariés du groupe Carrefour à s'y associer et à dire NON à la violence !

t Ouverture

La folie humaine **page 02**

Sommaire et indices **page 03**

t Tristesse

Mérignac 20 juin 2005 **page 04**

t Intéressement 2005-2006-2007

La CFDT entendu **page 06**

t Le kiosque à journaux

Salariés orphelins et autres **page 10**

t L'Europe

Le coût de la main d'oeuvre **page 12**

t La vie sociale

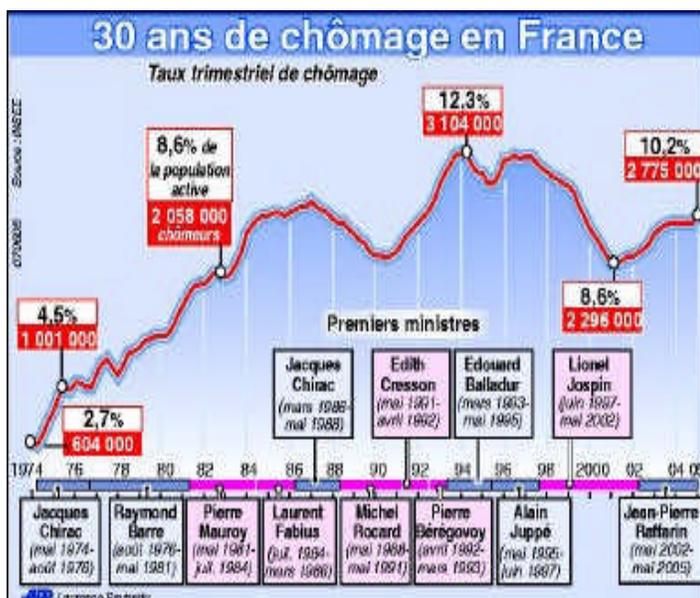
Rififi électoral chez ED **page 13**

Démocratie et élections **page 14**

En direct des sections **page 15**

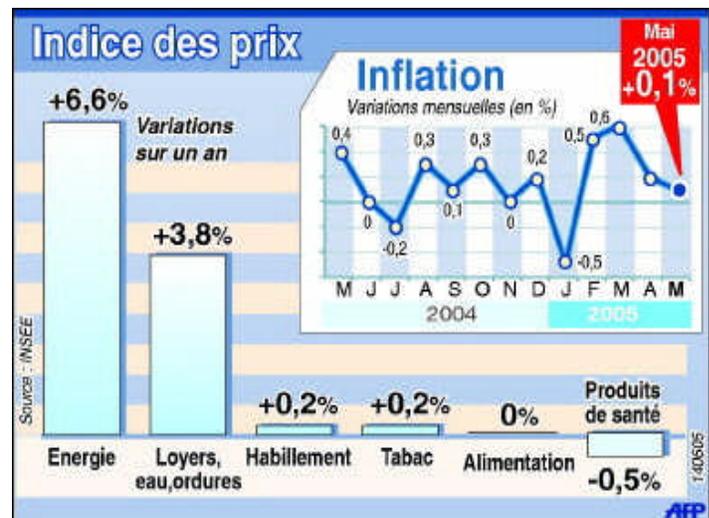


O EMPLOI



O INFLATION

L'inflation en France a ralenti au mois de mai, les prix à la consommation augmentant de 0,1% en mai par rapport à avril, après une hausse de 0,2% en avril et de 0,6% en mars, a annoncé mardi l'Insee.



Mérignac 20 juin 2005

Elle s'appelait Mireille, elle avait 41 ans, elle était une de nos collègues.

Elle est morte vers 12 h 30 à Carrefour Mérignac .

La folie d'un homme a tué l'amour.

Jonathan, Julien et Alexandre n'ont plus de maman.

Ce jour là des salariés ont fait ce qu'il fallait faire mais l'irréparable est accompli.

Notre émotion est forte.

Bonsoir,

Un petit mot pour te dire qu'un événement terrible et horrible s'est produit dans notre magasin ce lundi 20 juin 2005 vers 12 h 30

Une employée de notre magasin s'est faite assassinée dans le magasin par la personne avec qui elle allait se séparer et qui après son crime effectué a retourné l'arme contre lui.

Cela s'est passé au milieu du magasin et des clients.

L'employée est décédée, son assassin est entre la vie et la mort (une de nos collègues après lui avoir fait un massage cardiaque a relancé son coeur et ce soir elle se demande si c'était ce qu'il fallait faire..).

5 coups de feu ont été tirés.

Aucune autre personne n' a été touchée.

Notre collègue après avoir essayé de lui échapper en courant vers les réserves du magasin a été touchée par une première balle.

Elle est tombée au sol avant que son assassin ne "l'achève" à bout portant avant de retourner l' arme contre lui.

C'est le résultat, d'après les premières éléments de l'enquête, d'une séparation qui tourne mal, d'un crime passionnel, l' assassin n' acceptant pas la séparation d' avec sa femme. (Il avait été expulsé il y a 15 jours du magasin par la sécurité car déjà il la menaçait et il était convoqué cet après midi à la gendarmerie de sa ville...)

La scène d'une grande violence a été très rapide.

Un employé qui a essayé de l'empêcher de commettre son geste, s'est vu mis en joue par l'assassin, mais ce dernier n'a pas tiré...

Le secteur des PF est resté bouclé de 12 h 30 à 16 h 30 pour les besoins de l'enquête, avant que celui-ci ne réouvre.

Notre directeur a refusé de fermer le magasin ni même d'avancer l'heure de ferme-

ture... malgré nos demandes vu le choc dans lequel a été plongée une grande partie des salariés et des clients présents.

Décision prise après que notre directeur ait appelé une cellule psychologique à Carrefour France lui recommandant de ne pas fermer le magasin car cela pourrait avoir un choc émotionnel encore plus fort auprès des personnes ayant assisté à la scène.

Une cellule psychologique (avec des psy spécialement venus de Charles Perrens, un institut spécialisé de Bordeaux a de suite été mise en place à l'arrière de notre magasin, ce qui a permis déjà à une cinquantaine de personnes de pouvoir extérioriser ce qu'elles avaient vu ou entendu ou pour parler de l'amie qu'elles venaient de perdre et du drame qui venait de se jouer.

2 personnes ont été évacuées vers un hôpital Borderais, dont une complètement bouleversée par ce qu'elle avait vu.

Demain matin, une autre équipe psychologique celle-là envoyée par Carrefour France prévue pour ce genre d'événements doit arriver et prendre en charge les salariés qui en auraient besoin.

Nous sommes tous ce soir abasourdis par ce qui c' est passé et qui nous touche, même si cette employée était depuis peu de temps employé chez nous (depuis 1 an) mais sa gentillesse et son dévouement ont de suite été salués par ses collègues.

Je te tiendrai au courant des avancées et des suites de cette affaire en fonction des événements qui vont en découler.

Elle s'appelait Mireille, elle avait 41 ans..

Christophe SAUZEAU

Délégué Syndical Carrefour-Mérignac

Nos pensées vont vers Jonathan (14 ans), Julien (18 ans) et Alexandre (22 ans)

O AFP Dernière minute.

Un homme a tué d'une balle dans la tête sa compagne avant de tenter de se suicider, lundi en fin de matinée dans une grande surface de la banlieue bordelaise où la victime était employée, a-t-on appris de source policière.

Un homme tue son amie et tente de se suicider dans une grande surface

Le drame aurait été provoqué par des problèmes de couple, selon une source proche de l'enquête.

L'homme est entré dans le magasin Carrefour de Mérignac armé d'une carabine 22 long rifle et a poursuivi sa compagne qui travaillait dans le magasin, a indiqué la vice-procureur Joëlle Pizzanelli.

L'homme a ouvert le feu, sa compagne «a été touchée à plusieurs reprises et le coup fatal porté à la tête dans la tempe», a précisé la magistrate. L'agresseur a ensuite retourné l'arme contre lui et s'est tiré une balle dans la tête, selon la même source.

Des employés du magasin sont intervenus pour lui retirer son arme à canon et crosse sciés alors qu'il gisait au sol, près du corps inanimé de sa compagne, selon une source proche de l'enquête. L'agresseur, âgé d'une quarantaine d'année, a été hospitalisé dans un état critique, de source judiciaire.

La police avait établi un périmètre de sécurité autour du rayon fruits et légumes où s'est produit le drame, selon des informations obtenues par l'AFP sur place. La victime, âgée de 41 ans, était mère de trois enfants, selon le personnel du magasin. Elle vivait en concubinage avec son compagnon à Saint Médard-en-Jalles, en périphérie de Bordeaux, selon une source proche de l'enquête.

L'irruption de l'homme armé a provoqué un mouvement de panique dans le grand magasin et plusieurs clients sont sortis en courant, selon des témoignages concordants. Aucune des personnes présentes dans le magasin n'a été blessée. La direction s'est refusée à tout commentaire.

O Prise en charge

Dans le cas de violence sur les lieux de travail Carrefour a depuis 2003 mis en place, timidement, des moyens pour lutter contre la violence et aider les salariés victimes de cette violence. (voir hyper n°183/05 du 17 janvier 2005 spécial violence).

Une convention nationale post agression a été signée entre Carrefour et l'Inavem (Institut National d'Aide aux Victimes et de Médiation) pour apporter une aide aux personnes victimes d'une agression.

L'INAVEM en concertation avec Carrefour propose aux victimes, une aide psychologique (choc émotionnel, stress post-traumatique...) des victimes dans les 48 heures. Cette prise en charge peut durer plusieurs mois.

Elle est faite à la demande de la direction Carrefour et prise en charge financièrement par le national (le magasin ne débourse rien)

Celles-ci peuvent, si elles le désirent, trouver auprès de cet institut une information sur les droits (organisation judiciaire, procédures et indemnisation...), un soutien dans les démarches (préparation aux expertises, audiences de jugement...) et une orientation si nécessaire vers des services spécialisés (avocats, services sociaux et médico-psychologiques, assurances...).



NUMERO NATIONAL D'AIDE AUX VICTIMES

N° AZUR 0 810 09 86 09

Permanence du lundi au samedi de 10h00 à 22h00

La CFDT entendu ? A,,,,, vous de le dire.



A vous de choisir entre:

Pas d'accord d'intéressement pour 2005 comme le prévoyait l'accord NAO signé par FO

Un accord qui sans être extraordinaire devrait donner à beaucoup d'entre vous des résultats au dessus de ceux de 2004-2003-2002.

Le 20 Mars FO signait seule avec la direction l'accord NAO qui privait d'intéressement les salariés pour l'année 2005 .

Après les actions nationales du 25 mars et du 16 mai, face a la mobilisation des salariés la direction a accepté de revenir à la table de négociation pour négocier un accord d'intéressement.

Deux réunions de négociation ont eu lieu sans réels résultats.

La CFDT a écrit à la direction l'invitant à négocier un réel intéressement. Nous avons rappelé que les salariés n'ont pas fait de nombreuses actions pour obtenir une aumône et qu'il fallait choisir entre une véritable négociation dans l'intérêt des salariés ou un retour massif sur les parkings des magasins.

La direction a choisi de consulter de nouveau les syndicats et une nouvelle proposition a été faite.

La CFDT voulait au minimum que les salariés obtiennent non pas une cinquantaine d'euros, comme le prévoyait la direction mais qu'on cible 250 euros d'intéressement pour 2005, que la grille sécurise un minimum acceptable et qu'en 2006 l'intéressement soit versé chaque trimestre ou chaque semestre.

Aujourd'hui la direction propose une grille qui vise 250 euros part national et magasin pour une assistante de caisse niveau II à la grille et 100 euros minimum.

Dès 2006 l'intéressement sera versé par semestre.

La CFDT a obtenu grâce à ses actions le déblocage de la situation d'échec suite aux NAO 2005.

L'intéressement est un plus aux salaires. Notre combat continue pour une augmentation réelle de notre pouvoir d'achat.

Entre le oui systématique de FO et l'affrontement permanent de la CGT, le dialogue et la négociation positive de la CFDT ont abouti dans l'intérêt bien compris des salariés Carrefour.

Salariés, à vous de juger!

A vous de choisir entre pas d'accord d'intéressement pour 2005 et un accord qui sans être extraordinaire devrait donner à beaucoup d'entre vous des résultats au dessus de ceux de 2004-2003-2002.

Les délégués vous demandent votre avis

Signer ou pas ?

**la force
des choix
la valeur
des actes**

A notre grande surprise lors des NAO du 24 février la direction ne propose pas de renouveler l'accord d'intéressement qui a pris fin le 31 décembre 2004.

Force Ouvrière fait l'impasse sur l'intéressement 2005 et informe de partiellement délégués et salariés.

La CFDT dénonce cette signature explique à tous même aux directeurs qu'il n'y aura pas d'intéressement en 2005.

A l'appel de la CFDT et de la CGT des actions s'engagent sur le terrain sur 10 revendications dont la renégociation de l'accord d'intéressement pour 2005-2006-2007.

Le 20 mars FO et CAT signent l'accord NAO 2005.

Le travail d'explication de la CFDT sur l'accord porte ses fruits. Le lendemain de sa signature FO interpellée par ses délégués écrit à la direction pour demander des négociations sur l'intéressement.

On se demande pourquoi la veille il signait un accord qui disait le contraire !

Devant le mécontentement du personnel la direction cède et engage le 18 et le 23 mai des négociations.

A cette occasion FO fait des propositions visant à sanctionner les salariés malades et les nouveaux embauchés.

Devant la détermination de la CFDT la direction ne suit pas ces demandes mais les propositions sont minimalistes.

La CFDT, rejoint par tous les syndicats ... même FO, dénonce un accord à minima.

Le 8 juin les CCE consultés sur l'accord suivent ce refus.

A la suite de l'échec des négociations sur l'accord d'intéressement 2005-2006-2007 et l'absence de réponse à nos différentes demandes la CFDT a pris un coup de sang .

Le 28 mai nous adressons à la DRS un courrier non officiel l'invitant à remettre sur les rails le social faute de quoi le dialogue se fera sur les parkings.

Nous vous confirmons que la CFDT ne cherche pas le conflit pour le conflit mais si l'entreprise ne respecte pas les militants avec qui elle négocie il est clair que les possibilités de dialogue et de compréhension des intérêts de chacun s'éloignent.

Nous nous tenons à votre disposition pour toutes rencontres que vous jugerez utiles afin de recadrer nos relations et mettre en place des lieux de concertation.

Message entendu à la DRS . Une délégation CFDT a été reçue à deux reprises pour discuter sur l'accord d'intéressement et les relations sociales.

Les discussions ont été très difficiles mais fructueuses.

La direction a pris en compte nos demandes principales.

Une nouvelle proposition est faite et une signature est programmée pour le 29 juin (dernier délai pour signer)

Les négociateurs CFDT ont rendu compte au conseil des points sur lesquels la direction avance.

Au vu des avis des sections aux réunions régionales le conseil s'est prononcé à **l'unanimité** pour aller vers une signature.

Reste aux salariés à se prononcer.

Demandes nationales

La revalorisation réelle de notre pouvoir d'achat,

La revalorisation des contrats à temps partiels,

Un accord d'intéressement 2005,

La mise en place d'un troisième échelon pour tous les niveaux,

Le rattrapage des accords pour les salariés Continent 2001

La journée de solidarité

Demandes magasin

L'amélioration des conditions de travail et de l'emploi.

Des garanties sur les projets d'organisation et de restructurations

Des embauches immédiates dans certains services.

Un management social et humain.



Les objectifs CFDT

O Nos objectifs

Nous avons tout mis en oeuvre pour qu'en 2005 l'intéressement national ne soit pas de zéro et que nous ayons une somme proche de 250 euros (si c'est plus tant mieux).

Nous avons minimiser les risques en améliorant le minimum du % EBIT DA /CA HT (2% au lieu de 2,5% sachant que l'EBIT DA actuel est de 5,20%)

Nous avons améliorer très fortement les "carrés" avec pour objectif

- Le carré cible à 250 euros sur la base de la grille 2005 niveau II

- Le carré "minimum" au moins à 100 euros sur la base de la grille 2005 niveau II

Un exemple le premier carré (le minimum) passe pour le national de 0,20% à 0,35% et pour le local de 0,10% à 0,25%.

Nota: C'est sur ce carré que nous avons eu le plus de mal à faire bouger la direction.

Le montant à distribuer passe de 1% à 1,40% soit une amélioration de 40% par rapport à la première grille.

Nous aurons l'engagement écrit de la direction qu'en 2006 le versement de l'intéressement sera semestriel. Pour ce faire une négociation aura lieu en février 2006

Pour la CFDT l'intéressement est un plus au salaire nous n'aurons donc pas d'état d'âme pour signer.

Ce qui ne veut pas dire que les comptes sont soldés. Notre pouvoir d'achat est toujours en baisse en 2005.

O Intéressement 2005 (fin mai 2005)

L'intéressement au regard des résultats économiques fin mai 2005 par rapport à la grille proposée par la direction.

Fin mai selon la direction les résultats sont

EBIT DA sur CA: 5,20 % e

Atteinte des objectifs: 100,01%

Nous devrions toucher avec cette nouvelle grille au regard des chiffres de fin mai sur la base du salaire de la grille d'un niveau II

121,63 euros part national

Il faut ajouter la part local qui actuellement est de:

43,44 euros pour 1 magasin,

60,82 euros pour 13 magasins,

86,88 euros pour 55 magasins,

121,63 euros pour 34 magasins,

139,01 euros pour 32 magasins,

156,39 euros pour 18 magasins,

191,14 euros pour 11 magasins,

225,89 euros pour 7 magasins,

278,02 euros pour 3 magasins,

A ce jour deux magasins n'aurait pas l'intéressement local **Beaucaire** (mais très très proche du minimum) et **Port de Bouc** (conséquence de la grève de 21 jours)

Bien entendu ce ne sont que des chiffres aléatoires, il reste encore 7 mois pour savoir ce qu'on touchera réellement.

En 7 mois beaucoup de chose peuvent se passer c'est pourquoi la CFDT continue ses actions pour un véritable pouvoir d'achat.

Rien ne remplace le salaire.

Contrairement à FO qui ne parle que de l'intéressement (qu'il avait accepté bien vite de ne pas négocier) la CFDT a dix revendications.

Nous en avons obtenu trois... reste les sept autres.

Restons mobilisés pour conserver le quart d'heure d'avance.

Grilles d'intéressement en salaire d'une caissière

Grille A : Part nationale

La nouvelle grille que Carrefour propose

Atteinte des objectifs de CA HT hors carburant des Magasins concernés

en % du CA HT hors carburant des Magasins concernés

en % du salaire annuel brut

	99,5%	100,0%	100,5%	101,0%	101,5%	102,0%
0,0%	0,80	0,90	1,00	1,10	1,20	1,40
1,0%	0,70	0,80	0,90	1,00	1,10	1,20
2,0%	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00	1,10
3,0%	0,60	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00
4,0%	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90
5,0%	0,35	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80

121,63	156,39	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

139,01	156,39	173,76	191,14	208,51	243,27	278,02
121,63	139,01	156,39	173,76	191,14	208,51	243,27
104,26	121,63	139,01	156,39	173,76	191,14	208,51
86,88	104,26	121,63	139,01	156,39	173,76	191,14
69,50	86,88	104,26	121,63	139,01	156,39	173,76
60,82	69,50	86,88	104,26	121,63	139,01	156,39

Grille B : Part magasin

La nouvelle grille que Carrefour propose

en % du salaire annuel brut

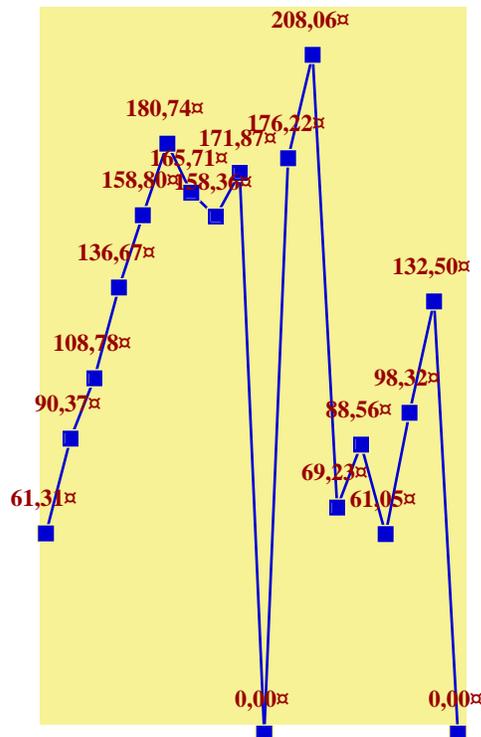
Atteinte des objectifs de CA HT hors carburant du Magasin

99,0% 99,5% 100,0% 100,5% 101,0% 101,5% 102,0% 103,0%

0,25	0,35	0,50	0,70	0,90	1,10	1,30	1,60
------	------	------	------	------	------	------	------

17,38	34,75	69,50	86,88	121,63	156,39	191,14	225,89	278,02
43,44	60,82	86,88	121,63	139,01	156,39	191,14	225,89	278,02

Intéressement national 1987 à 2004 exemple réel



Exemple d'intéressement sur un salaire annuel brut d'une caissière Carrefour niveau II 17 376,18 euros

La première grille est la grille que propose Carrefour à la fin des négociations

La deuxième grille est celle que propose aujourd'hui Carrefour.

Avec la CFDT vous avez un accord d'intéressement et une grille majorée de 40%

Avec FO c'était 0 puisqu'il avait accepté qu'il n'y ait aucun accord pour 2005.

Rendez-vous au mois de mars 2006 pour faire le constat.

Les salariés sont orphelins de leader

On peut attiser le malaise, ou chercher des solutions.

Un interview paru sur le net qui nous a semblé intéressant de diffuser au moment ou les choix sociaux de l'entreprise sont remis en cause par les salariés.

O "Les salariés sont orphelins de leader"



Face à la crise de confiance entre salariés et employeurs, le président de Guillaume Tell propose d'entrer dans une démarche de marketing social.

Président de Guillaume Tell, Didier Pitelet vient de publier un essai sur le marketing social : *La nouvelle parole de l'employeur*. Il cherche à apporter des solutions à la crise de confiance actuelle entre salariés et employeurs.

Qu'est-ce qui a changé pour les salariés et les chercheurs d'emploi ?

Didier Pitelet. Nous sommes sortis des Trente glorieuses sans qu'un nouveau modèle ne soit proposé. Les syndicats et le Medef cherchent à préserver leurs avantages acquis. La méfiance entre salariés et employeurs s'accroît. Les salariés se protègent et se méfient de l'entreprise, qui ne récolte que ce qu'elle a semé. **On observe aussi un excès de démagogie en matière de ressources humaines. Toutes les entreprises prétendent que les hommes constituent leur plus grande richesse. Les gens sont attachés à leur travail, mais l'entreprise ne donne plus de sens, plus d'horizon. Dans une équipe de sport, on est fier de son maillot. Mais le maillot ne fait pas tout. Il faut une équipe soudée, un capitaine et un objectif.**

Remplacer le terme de ressources humaines par relations humaines"

Pourquoi cette perte de sens ? Que s'est-il passé ?

Sous l'impulsion de la mondialisation et de la financiarisation, l'entreprise s'est déshumanisée, tout en gardant le même discours. On a retiré le temps humain de la compréhension. Les dirigeants doivent

satisfaire les actionnaires et gérer leur carrière. Ils n'ont pas le temps de se faire comprendre, ni de se faire aimer. Un patron qui incarne une calculatrice n'a jamais fait rêver ses troupes.

Qu'est-ce que le marketing social ?

Il s'agit de l'art de la cohérence entre toutes les expressions de l'entreprise par rapport à un public interne ou externe, au nom de la performance économique. Il résulte de la marque employeur, qui correspond à toutes les zones de différenciation de l'entreprise. La marque employeur exprime une identité émotionnelle et relationnelle grâce à une plate-forme sémantique. Mais il ne s'agit pas de communication RH traditionnelle qui, jusqu'à présent, banalisait le message de l'employeur. Elle demande rigueur et confrontation positive, et pas seulement des outils. Des groupes comme PPR ou Flo se sont lancés dans une démarche de marketing social, afin de fédérer les filiales autour d'un état d'esprit.

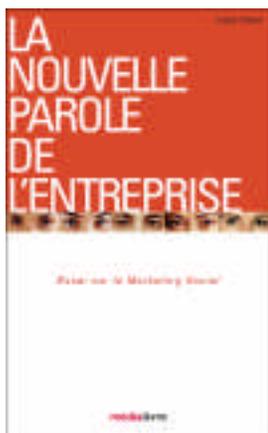
Enfin, ne parlons-nous pas de culture d'entreprise ?

Il s'agit en effet d'une réhabilitation de la culture d'entreprise, mais pas une culture d'entreprise démagogique fondée sur les valeurs. Cela revient à confronter les publics qui forment l'entreprise. La direction doit remplir un rôle d'exemplarité et donner une cohérence à l'ensemble. Les salariés sont orphelins de leaders. Ils veulent des patrons qui sachent faire adhérer à leur vision.

Nous assistons au fiasco de la gestion des ressources humaines"

Le marketing social, est-ce vraiment nécessaire compte tenu du marché de l'emploi ?

Quantitativement, le marché de l'emploi se trouve en faveur de l'entreprise. Mais qualitativement, ce n'est pas certain. La nouvelle génération ne veut pas perdre sa vie à la gagner. Les jeunes ne sont pas prêts à garder un job pour des raisons alimentaires. La vie professionnelle



constitue un pilier qui structure sa vie. L'entreprise doit donner des raisons de s'engager. Il faut s'inscrire dans une relation d'adulte à adulte, dans une fierté d'adhésion et non une fierté d'appartenance.

Quels sont les obstacles à une démarche de marketing social ?

Les comités de direction sont trop éloignés de la réalité du terrain. De plus, l'évolution des comportements et des attitudes des publics est souvent niée. On entend des phrases du type "Moi, à 20 ans, j'étais..." Enfin, le dogme du court terme déshumanise la relation. Il faut réhabiliter le temps humain.

Le marketing social est l'aveu d'une impuissance des RH ?

Nous assistons au fiasco de la gestion des ressources humaines. Qui peut encore parler de GRH ? Qu'offre l'entreprise ? En pleine crise de confiance, il faut bâtir quelque chose de nouveau. Nous avons réussi les aspects techniques. Mais nous n'avons pas compris les salariés. Il faut revisiter les mots et remplacer le terme de ressources humaines par relations humaines.

L'entreprise est-elle responsable de tous les maux ?

L'entreprise a fait ce qu'elle pouvait dans un contexte politique et social donné. En France, on en fait un bouc-émissaire, responsable de tous les maux. Il faut réinventer l'entreprise comme lieu de courage, de plaisir et d'épanouissement. L'Etat, le premier employeur de France, doit donner l'exemple. Mais il renvoie l'image d'un corps social en rébellion.

Comment vous situez-vous par rapport à "Bonjour paresse" ?

La nouvelle parole de l'entreprise est l'antithèse de *Bonjour paresse*. Les Chinois écrivent avec le même

idéogramme crise et opportunité, signifiant ainsi que tout peut être crise et opportunité. A chacun de choisir son camp. On peut attiser le malaise, ou chercher des solutions.

Le Journal du Management

<http://management.journaldunet.com>

Le client n'est-il pas aussi salarié ?

Le fait qu'il soit client et salarié renforce encore plus son exigence en tant que client. Plus il subit de pression en tant que salarié, plus il en fait subir en tant que client.

O Les Français heureux au travail !!!

Les Français sont plus heureux au travail que leurs voisins européens, d'après une enquête de Kelly services, réseau international de travail temporaire. 61 % des répondants français se déclarent heureux ou très heureux au bureau. Ils sont devancés par les Scandinaves, 68 % d'entre eux s'estimant heureux. L'Italie, la Suisse, la Russie et l'Allemagne dépassent la barre des 50 %, mais le Royaume-Uni, les Pays-Bas et la Belgique se retrouvent derniers de la classe. Quant aux fonctions, les mieux loties se trouveraient en comptabilité, finance et ressources humaines.

D'après Kelly Service, l'élément déterminant de ce bonheur au travail serait l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le bien-être au bureau commence à la maison.

O Les finances solidaires

Plus de 7.000 emplois durables ont été créés ou consolidés en 2004 par



France Active, une association qui finance et accompagne les projets qui créent des emplois pour les personnes en difficulté. Ce chiffre est légèrement supérieur à celui de 2003.

68 % des salariés concernés se trouvaient en situation précaire. 30 % des nouveaux emplois résultent d'une création d'entreprise, les autres ayant vu le jour dans des structures d'insertion ou des entreprises solidaires. Les projets de création soutenu par France Active affichent un taux de réussite très élevé : 77 % au bout de cinq ans.



Par le biais de vos placements dans *Carrefour Equilibre Solidaire* vous aidez France Active à continuer son action.



O Arrêt de travail Attention !

Depuis le 31 décembre 2004 tout arrêt de travail ou prolongation d'arrêt de travail qui n'est pas transmis à l'assurance maladie dans les 48 heures expose l'assuré, sauf motif sérieux (hospitalisation par exemple), à une pénalité financière.

Cette pénalité consiste en la réduction de 50% des indemnités journalières perçues pour la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt de travail de celle de son envoi.

Affichage par la direction d'une directive de la CPAM

Le coût réel de la main-d'oeuvre en Europe



France

Le salaire minimum va augmenter de 5,5% au 1er juillet

Les différents Smic en juillet 2004

Le SMIC va augmenter de 5,5% au 1er juillet pour atteindre 8,03 euros brut de l'heure, en vertu du processus de convergence des Smic prévu par la loi Fillon de janvier 2003.

Les six Smic revalorisés				
		Montant mensuel brut en euros	Hausse en %	Smicards concernés
Hausse en vigueur au 1er juillet				
Smic "35 heures" (151,67h / mois)		1154,18	5,8	47,6%
Garanties mensuelles de rémunération selon la date du passage de l'entreprise aux 35 heures				
GMR 1	Jun 1998-juin 1999	1 178,54	3,7	1,9%
GMR 2	Juillet 1999-juin 2000	1 183,40	3,3	19,5%
GMR 3	Juillet 2000-juin 2001	1 190,14	2,7	8,2%
GMR 4	Juillet 2001-juin 2002	1 195,03	2,3	19,5%
GMR 5	Depuis juillet 2002	1 197,37	2,1	3,3%

Laurence Saubadr 280604 Source : ministère AFP

L'Europe va mal nous dit-on !

Les anglais tentent de faire passer leurs idées libérales profitant du NON des français et hollandais.

N'est-ce pas justement contre cette Europe libérale qu'on votait les tenants du NON !

Petite erreur de casting !

L'annonce de cette mesure qui concerne plus de 2 millions de salariés sera officialisée lors du Conseil des ministres du 29 juin

Les six différents Smic qui varient aujourd'hui selon la date de mise en

oeuvre des 35 heures, vont converger: le taux horaire augmentera de 5,5% pour les salariés restés à 39 heures et de 1,6% pour ceux passés aux 35 heures avant 2002, pour atteindre 8,03 euros brut de l'heure.

Le coût réel de la main-d'oeuvre en Europe

Comparaisons pays par pays du coût moyen d'un salarié.

Europe : structure du coût de la main-d'oeuvre (source Eurostat)

Pays	Coût horaire moyen de la main-d'oeuvre (en euros)	Salaires et traitements	Cotisations sociales à la charge des employeurs	Autres
Moyenne UE	22,7	75,7 %	21,5 %	2,8 %
Allemagne	26,54	75,4 %	22,6 %	2,1 %
Autriche	23,6	72,1 %	23,7 %	4,2 %
Danemark	27,1	87,7 %	8,0 %	4,3 %
Espagne	14,22	74,5 %	24,4 %	1,1 %
Finlande	22,13	77,8 %	20,5 %	1,7 %
France	24,39	68,1 %	27,7 %	4,3 %
Grèce	10,4	74,1 %	25,5 %	0,4 %
Irlande	17,34	85,0 %	12,4 %	2,6 %
Luxembourg	24,23	84,2 %	14,2 %	1,6 %
Pays-Bas	22,99	78,0 %	20,4 %	1,6 %
Portugal	8,13	79,8 %	19,3 %	0,9 %
Royaume-Uni	23,85	81,5 %	15,6 %	2,9 %
Suède	28,56	66,5 %	29,6 %	3,9 %

Europe : comparaison du coût annuel moyen d'un salarié pour un employeur (sources ECMO, Paternoster)

Pays	Coût annuel par salarié (en euros)	Coût rapporté à la production (*)
Allemagne	45,228	76 %
Autriche	42,408	67 %
Danemark	42,96	69 %
Finlande	35,832	51 %
France	37,941	71 %
Italie	31,776	68 %
Luxembourg	37,38	61 %
Pays-Bas	38,94	60 %
Portugal	11,88	62 %
Royaume-Uni	43,968	61 %
Suède	48,084	68 %

* : le coût rapporté à la production (ou valeur ajoutée par salarié) correspond à la valeur de la production diminuée de celle de la consommation intermédiaire, divisée par le nombre moyen de salariés en équivalents temps plein durant l'année.

Rififi électoral chez ED

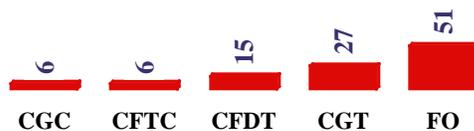


Comme les gouvernements pour les élections politiques ED est passé maître dans la manipulation des périmètres électoraux pour faciliter l'élection des

ses candidats et surtout mettre en place le minimum de représentants du personnel.

Chez ED les élections sont par zone. Il y a en France 10 zones et 105 élus au comités d'établissement tous collèges confondus pour 8944 salariés et 630 magasins. Le plus faible taux national.

Elus Comité Etablissement ED



Une situation que la CFDT dénonce depuis plusieurs années d'autant que le turn over des employés est de 70 % dans certaines régions.

O Délégués du personnel Paris

En 1996 Paris était une seule région puis la direction a changé le périmètre en Paris-nord et Paris-sud. 3 ans après rebelotte on revient sur Paris

Le périmètre Paris est très grand puisqu'il s'étend de Evry au Raincy (49 Km) et de Tremblay en France à Versaille (48 Km)

Quand on connaît les difficultés de circulation dans la zone on voit vite l'incidence

pour le délégué quand ils veulent afficher un tract dans un magasin ou défendre un salarié.

11 délégués du personnel étaient élus au niveau régional pour 140 magasin et 1800 salariés.

La CFDT demandait un délégué du personnel par secteur soit environ 1 délégué pour 10 magasin. Nous passions ainsi de 11 à 80 délégués du personnel.

La direction a refusé proposant, pour arracher la signature, d'ajouter un accord de droit syndical. 4 organisations syndicales ont refusé clairement ce chantage et de ratifier ce périmètre.

Ces négociations ont duré plus un an pour se terminer le 16 juin à l'audience du tribunal de Paris.

O Attitude de FO

Les militants FO de Paris étaient d'accord avec la position des autres syndicats mais leur délégué syndical central et leur Fédération voulaient signer.

Pour éviter toute "bavure" la Fédération FO a mandaté au tribunal de Paris un délégué de Lyon avec des conclusions privilégiant le périmètre que souhaitait la direction.

Mais les militants FO de Paris venus en grand nombre au tribunal ont menacé de quitter FO car ils en avaient marre d'être toujours du côté de la direction.

Au moment de plaider FO a donc modifié in extremis, à la surprise de tous, ses conclusions.

Au juge étonné lui demandant pourquoi il changeait d'avis FO a répondu: *il n'y a que les imbéciles qui ne changent pas*

ED la filiale maxidiscount de Carrefour en France emploie 8944 salariés dans ses 630 magasins intégrés et ses entrepôts.

La CFDT est la troisième organisation syndicale

Statuts	Salariés	Répartition	Elus CE	Répartition	%élus /collège
Employés	6148	68,7%	64	61,0%	1,0%
Agt Maîtrise	2407	26,9%	36	34,3%	1,5%
Cadres	389	4,3%	5	4,8%	1,3%
Total	8944	100,0%	105	100,0%	3,8%





Répartition des effectifs et des élus du groupe

Statuts groupe	Salariés	répartition	Elus CE tit et sup	répartition	%élus /collège
Employés	114102	84,5%	2270	74,2%	2,0%
Agt Maîtrise	8278	6,1%	151	4,9%	1,8%
Cadres	12617	9,3%	638	20,9%	5,1%
Total	134997	100,0%	3059	100,0%	8,9%

Elus (T+ S) syndiqués	Employés	%	Agt Maîtrise	%	Cadres	%
Syndiqués	2145	94,5%	151	77,0%	181	28,4%
Non syndiqués	125	5,5%	45	23,0%	457	71,6%
Total	2270	100,0%	196	100,0%	638	100,0%

d'avis." Applaudissement et cris dans la salle d'audience au point que le juge menace de la faire évacuer.

O Conclusion ED

La balle est maintenant dans le camp du juge. S'il donne raison à la CFDT sa décision fera jurisprudence sur toute la France.

En effet ED étend cette méthode partout. Ainsi dans le sud le périmètre s'étend de Nice à Perpignan., dans le nord de Creil au Havre.....

Nous allons enfin pouvoir établir chez ED un vrai rapport de force dans l'intérêt des salariés.

O Dans les collèges

Cette méthode de diminuer le nombre de représentant du personnel existe aussi par les collèges électoraux.

La loi a créé une division entre les salariés en mettant en place trois collèges: employés, agents de maîtrise (AM) et cadres.

Cette division artificielle permet au collège cadre et agents de maîtrise d'avoir proportionnellement plus d'élus que les employés.

Le collège encadrement est très peu syndiqué et les élus sans étiquette représentent la grande majorité.

Si au niveau des délégués du personnel la direction ne fait qu'appliquer la loi en mettant en place deux collèges (employés agt maîtrise/cadres) il n'en est tout autrement au niveau du comité d'établissement.

Pour la direction le CE est stratégique car il doit se prononcer sur des points importants et donc voter.

Pour obtenir la majorité ou faire pencher la balance vers un syndicat "ami" la direction impose dans certains établissements trois collèges employés, agents de maîtrise et ca-

dres.

Pas de problème dans certaines filiales du groupe où les agents de maîtrise sont nombreux mais ce n'est pas le cas dans les hypermarchés.

O Le cas hypermarchés

Dans les hypermarchés il ne reste plus que 250 agents de maîtrise (des secrétaires et des infirmières et quelques anciens) répartis sur près de 195 établissements dont une forte proportion au siège social soit en moyenne moins de deux AM par hypermarchés.

Dans certains magasins pour conserver la majorité au CE la direction impose un troisième collège.

Les AM ont 1 élu pour 7 agents de maîtrise alors que les employés ont 1 élu pour 40 employés !

On se retrouve avec des situations peu démocratique. A Bordeaux 3 agents de maîtrise étaient invités à élire un des leurs au CE.

La CFDT et FO présentaient chacun un candidat, il ne restait donc qu'à la secrétaire de direction non candidate de choisir son élu.

La CFDT demande au nom de la démocratie que dans les hypermarchés il n'y ait que deux collèges quitte à réserver le siège de suppléant aux agents de maîtrise dans le collège cadre.



Statuts Hypers	Salariés	Répartition	Elus CE tit et sup	Répartition	%élus /collège
Employés	62548	89,7%	1544	78,9%	2,5%
Agt Maîtrise	260	0,4%	38	1,9%	14,6%
Cadres	6911	9,9%	376	19,2%	5,4%
Total	69719	100,0%	1958	100,0%	2,8%



O Le rire de la Mouette !

En direct de Vannes

Echange ... ou le parcours du combattant.

Arrivée à l'accueil, 15 h 30. Trois personnes avant moi. « *Bonjour Madame. J'ai acheté un radio réveil il y a 9 jours, à 9,91euros, et il ne fonctionne pas. Pouvez-vous me l'échanger? Je dois vous préciser que je n'ai pas gardé l'emballage mais j'ai le ticket de caisse* » .

« *Madame il va falloir que vous alliez voir le gardien à l'entrée du magasin qui va vous faire un bon de circulation. Ainsi vous pourrez entrer dans le magasin avec votre produit pour trouver un vendeur qui va s'occuper de vous* »

Attente près du gardien qui s'occupe déjà d'un client. « *Bonjour Monsieur, je viens de l'accueil. Il me faut un bon pour entrer pour changer mon réveil, etc.....* » « *Voilà le bon, vous pouvez aller voir le vendeur* » .

Retour au gardien, qui est occupé, après recherches dans le magasin : « *Excusez moi mais je ne retrouve pas le vendeur de l'autre jour* ». « *Il n'est peut-être pas là mais demandez à un autre vendeur* »

Recherche d'un autre vendeur ... libre. (« *tiens un client qui veut acheter le même réveil que moi, je vais lui donner un conseil ...* »). Enfin le vendeur est libre. «

Bonjour, je viens vous voir pour mon réveil, etc..... » « *Je vais le vérifier, attendez moi là* » « *Mais je vous empêche peut-être de vous occuper des autres clients ...* » « *J'ai l'habitude* » .

Nouvelle attente. « *Effectivement il ne fonctionne pas. Nous allons vous le rembourser. Je vous fait un nouveau bon. Vous donnerez le bon vert au gardien et irez avec le bon rose et ce bon blanc à l'accueil ou on vous remboursera* » .

Retour au gardien ... qui est occupé. Il prend le bon vert. Je vais à l'accueil. Une personne occupée pour vendre des billets à ce que je comprends, l'autre avec 3 personnes en attente. C'est mon tour. Je remet le bon rose et le bon blanc ... et on me donne enfin mes 9,91euros

« *Puis-je me permettre une question ? Ne serais-ce pas plus rapide si j'étais passée par le SAV extérieur ?* » « *A condition qu'ils puissent vous rembourser, oui, mais il ne le peuvent pas. Nous respectons la procédure* ». « *Merci Madame de votre amabilité* »

Il est 16 h 25.

J'ai acheté un autre réveil ... J'espère que celui-ci marche.



O Nouvelle section CFDT à Villiers en Bière

La CFDT vient de s'implanter dans le magasin de Villiers en Bière .

Stéphane Moussit 35 ans élu CE a été nommé délégué syndical CFDT le 15 juin. Il ne se retrouve pas seul puisque des délégués ainsi qu'un conseiller prud'homme élus sous l'étiquette CGT le rejoignent.

Cette équipe constituée d'anciens élus CGT et d'ex syndiqués FO ont souhaité adhérer à la CFDT ne trouvant pas dans leurs précédentes organisations syndicales écoute et fonctionnement démocratique.

Ce magasin ouvert en 1971 emploie 700 salariés sur 23 000 mètre carré. Force ouvrière (majoritaire) et la CGT étaient jusqu'à présent les seuls syndicats présents.

On compte 6 Carrefour en Seine et Marne, la CFDT est implanté à **Champs sur Marne et Villiers en Bière**.

Cette implantation est la quatrième depuis le début de l'année.



Réunions régionales des élus CFDT Carrefour

187 délégués venant de 70 sections se sont réunis début juin pour analyser la situation sociale de leur magasin et préparer la rentrée.

La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !