

L'Hyper n°97/02 Le 02/07/2002

AIX en Provence	Kasbarian Lydia	QUIMPER	Mayeur Patrick
ALENCON	Blaise Edith	SANNOIS	Hervieux Joëlle
AMIENS	Marotte Bernadette	SARTROUVILLE	Sangleboeuf Luc
AULNAY SOUS BOIS	Kabbaj Elisabeth	SAV CAEN	St Dizier Denis
BERCK	Nyga Pascal	SAV R SUD-OUES'	Dauga Jean-Jacques
BONNEVEINE	Mancini Michel	ST BRICE	Clémentia Emile
BOURGES	Papet Gérard	THONVILLE	Bardin Christianne
CHALONS SUD	Grosbois Sylvie	TRANS EN PROVENCE	Bouteille Chantal
CHARLEVILLE-MEUSE	Vergeade Willy	TROYES	Bougault Daniel
CHERBOURG	Diguet Christian	UZES	Chaix Bernadette
COTE DE NACRE	Le Saulnier J. Luc	VILLEJUIF	Vargas Antoinette
CRETEIL	Galinou Renée	VITROLLES	Natchoo Serge
FOURMIE	Dagneau Bruno	<i>Franchises Le délégué syndical</i>	
LA CIOTAT	Fiorito Christiane	ENVOIS PAR INTERNET	
LA ROCHE SUR YVONNE	Gautreau Geneviève	ANGERS gd Maine	Levron Aline
LAON	Treffert Fatima	ANGERS St Serge	Duchesne Annie
MONTESSON	Marchand Françoise	ANGLET	Sansebastien Martin
MONTIGNY	Hénot Josette	ANTIBES	Duval Jacques
MONTREUIL	Umine-Eddin Nadia	BEAUCAIRE	Guay Michel
MOULINS	Rickeboer Colette	BELLE EPINE	Zirafi Serge
NEVERS/MARZY	Bourgoin Lydia	BREST	Celton Thierry
NICE TNL	Dupret Patricia	CHALONS/Champ	Piquet Pascal
ORMESSON	Rodrigues Aurore	CHAMNORD	Dereymez Michèle
PAIMPOL	Jegou Philippe		

CHARTRES	Testault Marc	OLLIOULES	Clenet Catherine
CHATEAU THIERS	Noailles Monique	ORLEANS	Lecland Dominique
CHATEAURoux	Richard Eliane	PARIS AUTEUIL	Tourino Lola
CHOLET	Crespel David	PERPIGNAN	Garcia Georges
CONDE/ESCAULT	Kolwalski Elisabeth	QUETIGNY	Gaiffe Pierre
DRAGUIGNAN	Maunier J. François	REIMS	Robitaille Eric
ETAMPES	Parrain Claude	REIMS Cernay	Viseux Francine
EVRY	Carasco Roland	RENNES Alma	Jules Yolande
GRUCHET LE VAL	Gratigny M. Claude	RENNES Cesson	Louis M. Christine
HEROUVILLE	Pasquier Bruno	SARAN	Vallee Isabelle
IVRY/SEINE	Fiquet Betty	St BRIEUC	Rio Yves
L'HAY LES ROSES	Dias Kathy	St HERBLAIN	Vella Annie
LE MERLAN	Bernabe Guy	St MALO	Denis Josette
LOMME	Bara Madeleine	TORCY	Bailloux Michel
LORIENT	Jourdan Pascal	TOULON Gd Var	Dubas Marie-Noëlle
LORMONT	Planet Joël	VALENCIENNES	Kliébasiwicz Nicole
LYON la part Dieu	Goncalves Yvette	WASQUEHAL	TREDEZ Claude
MARSEILLE Gd lit	Pellicio Elisabeth	FEDERATION	Millat J. François
MERIGNAC	Jonas Joël	DRS CARREFOUR	Delenne Jean-Luc
MEYLAN	Bruno Alain		
MONDEVILLE	Tillaut Nadine		
MT ST AIGNAN	Pernel Catherine		
NICE LINGOSTIE	Favré Serge		

OLLIOULES	Clenet Catherine
ORLEANS	Lecland Dominique
PARIS AUTEUIL	Tourino Lola
PERPIGNAN	Garcia Georges
QUETIGNY	Gaiffe Pierre
REIMS	Robitaille Eric
REIMS Cernay	Viseux Francine
RENNES Alma	Jules Yolande
RENNES Cesson	Louis M. Christine
SARAN	Vallee Isabelle
St BRIEUC	Rio Yves
St HERBLAIN	Vella Annie
St MALO	Denis Josette
TORCY	Bailloux Michel
TOULON Gd Var	Dubas Marie-Noëlle
VALENCIENNES	Kliébasiwicz Nicole
WASQUEHAL	TREDEZ Claude

**Ce fax est adressé à 50 sections
par Internet, et vous ??**



Voyage autour du monde

L'Etat belge attaque Carrefour

L'Etat belge a annoncé, qu'il allait attaquer Carrefour en justice. Le ministère des affaires économiques reproche à Carrefour de pratiquer des opérations de promotions sur certains articles sans disposer de stocks suffisants pour satisfaire les consommateurs.

Le groupe de grande distribution précise qu'il a des promotions pour lesquelles il dispose de sources d'approvisionnement lui permettant de recommander facilement des produits pour lesquels les quantités ne sont pas indiquées, indique-t-il. Le client peut donc à tout moment demander un bon de promesse pour acquérir le produit au même prix, dans un délai raisonnable, s'il venait à manquer dans le magasin, précise-t-il.

Studio Carrefour

Le Service Culturel de l'Ambassade de France en Indonésie [SKAK] ! s'est associé avec les magasins Carrefour, la radio Hard Rock FM et les maisons de disques Universal Indonesia, Sony Music Indonesia et EMI Indonesia pour proposer une sélection variée de musique française et d'albums français à prix local. Une bonne manière de découvrir que la France n'est pas seulement le pays d'une équipe de football talentueuse, du TGV, d'Ariane Espace, d'Airbus, de la mode, des parfums ou du bon vin !

Carrefour 29e hypermarché en Chine

Carrefour a ouvert le 27 juin son 29e hypermarché en Chine, et son premier magasin à Changsha, la capitale de la province du Hunan. Conformément à la législation chinoise, le distributeur a mis en place

une coentreprise, dont il détiendra 65 % du capital, avec une société d'import-export.

Carrefour se désengage de PetsMart

Carrefour cédera - probablement dans le courant du troisième trimestre 2002 -, ses titres dans la société américaine PetsMart, premier distributeur de produits et services pour animaux aux Etats-Unis. Avec près de 13,2 millions de titres «acquis progressivement depuis 1991 », PetsMart pèse environ 130 millions de dollars dans les comptes de Carrefour et pourrait lui rapporter 220 millions de dollars, en s'en désengageant.

Wal-Mart en Allemagne, des fermetures ??

Le distributeur américain Wal-Mart, envisagerait de fermer 6 de ses 95 magasins en Allemagne, selon la presse d'Outre Rhin. Cette rumeur n'est pas la première du genre alors qu'un important plan de restructuration doit être mis en œuvre sur le parc allemand. En Allemagne, Wal-Mart n'obtient pas les résultats escomptés. Avec 95 magasins, l'américain n'est pour l'heure qu'à la 13e place et pourrait, selon les estimations, afficher une perte de 280 millions d'euros au titre de l'exercice 2001.

Bonnes vacances à tous

SOMMAIRE
49 réunions en juin
Horaire îlot caisse
Prétraite progressive
Vendeur radio téléphonique
Nouvelles sociales
Travail de nuit
Participation de groupe

**Pour la Coordination
CFDT**

Corfa Serge



La CFDT sur le terrain social.

Intéressement, commission de suivi, participation de groupe, paritaire, CCE, comité de groupe, accord handicapés, rencontres CFDT.

49 réunions au mois de juin

Les militants CFDT négocient et agissent

Le mois de juin ne fut pas, loin sans faut, un mois de tout repos pour les militants syndicaux CFDT.

Entre les réunions avec la direction et les rencontres des délégués syndicaux se sont 49 réunions, pour ce mois de 30 jours, auxquelles ont participé les équipes nationales CFDT.

A ces réunions il faut ajouter des débrayages à **Chateauroux et Lorient**, le lancement d'un questionnaire sur les temps partiels, des actions contre des sanctions à l'encontre de militants syndicaux et les activités quotidiennes.

Si dans certains magasins les salariés se demandent où sont leurs responsables syndicaux, le tableau ci-contre apporte une réponse. Ils défendent les intérêts des salariés au niveau national. Chose difficile qui demande beaucoup de préparation pour obtenir gain de cause.

Un responsable national ne disait-il pas voici quelques temps *"il va falloir bientôt passer un Deug pour comprendre les accords d'entreprise"*.

Résultats

4 accords signés:

- 5 juin accord paritaire Continent 2001,
- 17 juin avenant accord de participation hypers
- 17 juin intéressement Carrefour/Continent,
- 28 juin participation de groupe Carrefour.

2 accords en voie de signature

- accord Emploi du personnel handicapés (avec l'état)
- accord Préretraite progressive (avec l'état)

2 négociation en cours

- sur le travail de nuit, sur le merchandising, la radio-téléphonie
- sur le PPESV et le PEE de groupe

Des débats en cours

Vous trouverez ci-dessous diverses informations recueillies au cours de ces réunions.

A vous d'en faire bon usage.

Bonnes vacances

49 réunions suivies par une dizaine de militants CFDT

49 REUNIONS EN JUIN	
3 juin	Réunion Handicapés à la DDTE
4 juin	Réunion des DS Continent 2001
5 juin	CCE Continent 2001
5 juin	Signature accord Continent 2001
5 juin	Négociation participation de groupe
5 juin	Rencontre Handicapés
Semaine 24 de juin	
10 juin	Rencontre CFDT participation de groupe
10 juin	Rencontre DDTE pour accord CCE Continent
11 juin	Commission sécurité
11 juin	Rencontre régionale Rhone Alpes
11 juin	Rencontre régionale Normandie
11 juin	Rencontre régionale Sud
12 juin	Préparation Commission Formation
13 juin	Commission Formation
13 juin	Préparatoire comité de groupe
12 juin	Rencontre régionale Ile de France
13-14 juin	Conseil de surveillance
13-14 juin	Conseil de branche
14 juin	Commission Bancassurance
14 juin	Rencontre régionale Sud-Ouest
14 juin	CCE Carcoop
Semaine 25 de juin	
17 juin	Commission économique Sogara
17 juin	Négociation participation de groupe
17 juin	Signature intéressement
18 juin	CCE Sogara
18 juin	Rencontre régionale Nord Est
19 juin	Com. économique CCE Continent
19 juin	Rencontre régionale Centre
20 juin	Rencontre régionale Bretagne
21 juin	CCE SNE
20 juin	Comité de groupe
20-21-22 juin	Rencontre Européenne Berlin
Semaine 26 de juin	
24 juin	Commission logement Carrefour
24 juin	Commission économique Carrefour
24 juin	Commission solidarité Carrefour
24 juin	Rencontre DSC sur participation
24 juin	Préparatoire CCE Carrefour hypermarchés
25 juin	CCE Carrefour hypermarchés
26 juin	Comité de pilotage 1% Continent
26 juin	Commission de suivi Carrefour/Continent
27 juin	CCE GML
27 juin	Préparatoire CCE Continent 2001
27 juin	Négociation travail de nuit
28 juin	Signature participation de groupe
28 juin	CCE Continent 2001
28 juin	CCE Continent



Horaire îlots caisse

Point sur la mise en place et l'évolution de l'organisation des horaires en îlots

Trois accords

31 mars 1999 la CFDT signe un accord visant à mettre en place, sur la base du volontariat, une formule d'organisation du travail dite en «horaires îlots» .

4 décembre 2000 la CFDT Continent signe cet accord.

22 août 2001 c'est au tour de Continent 2001.

Préambule de cet accord : *L'organisation des horaires en îlots doit permettre d'offrir à chaque employé concerné la possibilité d'organiser lui-même ses horaires, en accord avec ses collègues, dans le cadre des plans de charge établis par le responsable de service.*

Ainsi les salariés qui souhaitent légitimement bénéficier d'une plus grande souplesse dans la fixation de leurs horaires aux fins, notamment, de pouvoir mener avec plus de liberté leurs obligations familiales ou extra-professionnelles, pourront se voir proposer, chaque fois que cela sera possible, l'organisation de leur travail en horaires îlots.

Cette organisation est mise en place en 1986 sur le site de Brest, ex-Euromarché, puis testé en 1998 sur 6 magasins. Les caissières souhaitent que ce système continue.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

12160 caissières sont concernées par les horaires îlots.

113 magasins (ancien périmètre) ont mis en place les horaires en îlots aux caisses. 22 nouveaux magasins (ex Continent) sont actuellement concernés.

2001 Mondeville, Libourne, Gd Littoral, Ollioules, Mt St Aignan.

2002 18 magasins vont bénéficier des horaires en îlots: Thionville, Montigny, Condé sur Escault, Perpignan, Claye Souilly, Amiens, Valenciennes, Chambrourcy, Côte de Nacre, Quimper, Reims Cernay, Wasquehal, Sannois Tours, Cherbourg ...

Selon la direction à la question: *"Etes vous satisfait des horaires îlots, si non souhaitez vous revenir à l'ancien système"* sur 74% des caissières qui répondent à cette question 91% se déclarent satisfaites.

Dans les remarques cités reviennent le plus souvent: le

choix du jour de repos, moins de coupure, choix des horaires, meilleure organisation personnelle.

En 2001 l'équipe du "Service national caisse" a suivi 91 magasins, en 2002 13 magasins. 1 seule réunion avec les magasins déjà installés et 3 réunions en magasin animées par le pilote caisse !!!

L'absentéisme moyen en caisse est passé à 10% . En 1999 on nous parlait de 6,88% !!!

Pour la CFDT il n'est que temps de défendre un système de gestion des horaires qui a fait ses preuves mais qui faute d'une volonté réelle de l'entreprise (ce qui n'était pas le cas à ces débuts) ne permet plus le libre choix des caissières.

Un système d'horaire qui permet à chaque salarié d'organiser son temps de travail en conciliant ses souhaits et l'activité du magasin.

Redonnons tout son sens à cette phrase

Les règles des horaires îlots

Les règles de modulation

- la chaussette: +/- base contrat
- la modulation: +/- 6 heures

(dans la limite strictement inférieure à 35 heures de travail effectif pour les personnes à temps partiel)

Possibilité de travailler entre 3 à 6 jours par semaine.

Possibilité de positionner jusqu'à une semaine de non travail.

Votre rémunération sera fixe (base contrat) malgré la variation de la chaussette.

Les règles conventionnelles

- amplitude: 12 heures
- temps de travail / jour : mini 3 h maxi 10 h

Les règles d'équité

- 1 fermeture
- 1 nocturne (après 20 h)
- respecter la date limite de positionnement

Les règles de l'animatrice

L'animatrice a la possibilité de modifier l'horaire de plus ou moins une heure par jour.



Horaire îlots caisse

Analyse et propositions CFDT

Lors de la mise en place des horaires îlot en réponse à un journaliste la CFDT répondait: "... la CFDT se demande ce que donnera cette nouvelle forme d'autogestion une fois généralisée aux 117 Carrefour de France" (l'Express du 06/199).

Aujourd'hui une caissière avec 2 ans d'expérience résume l'évolution en ces termes "La première année tout va pour le mieux, ensuite c'est la dégradation par manque d'effectif et le non respect des règles.

Les caissières de Continent font, elles, un constat mitigé de cette nouvelle gestion des horaires.

Analyse et propositions CFDT

Adéquation des effectifs : extrait du plan Carrefour "pour que les horaires en îlots fonctionnent il faut que l'addition des totaux des heures hebdo de l'ensemble des îlots doit correspondre au besoin d'heures hebdo moyen de la batterie (adéquation des effectifs - en nombre d'heure hebdo disponibles - au CA moyen du magasin)"

Aujourd'hui nous constatons que le nombre d'heure travaillées aux caisses ne permet plus de couvrir les plages horaires vu le manque d'effectif. Les horaires îlots ne peuvent donc plus fonctionner.

Pour la CFDT il faut augmenter les contrats de travail et procéder à des embauches.

Respect des règles de choix: Des règles sont édictés. Elles sont respectées lors de la mise en place puis vite oubliées par la responsable des caisses.

Pour la CFDT ces règles ne doivent pas être modifiées et être respectées. Elles sont la base des choix de la caissière.

Suivi national: Lors du lancement des horaires en îlots l'équipe du "Service national caisse" était composée de 6 personnes dont 4 exclusivement sur la mise en place et le suivi des horaires en îlots. Aujourd'hui il ne reste plus que 2 personnes dont le travail n'est pas exclusivement tournés vers les horaires en îlot.

Pour la CFDT l'équipe nationale de suivi doit être étoffée. Elle doit se consacrer pleinement au suivi de la mise en place des nouveaux magasins et dresser le bilan de 3 ans de fonctionnement.

Formation: Actuellement 3 types de formation qui se déroulent avec moins "d'enthousiasme" qu'au début de la part des directions.

Une formation en 2 parties pour les caissières (sensibilisation 7 h et lancement 4 h)

Formation Animatrice horaire en îlots/ gestion des horaires îlots 14 h, Changement d'animatrice 4 h,

Formation Conseillère de caisse (niveau III) 25 h.

Pour la CFDT il faut relancer ce processus, faire des piqûres de rappel, former les nouveaux embauchés, augmenter le temps de formation dans le cadre du renouvellement d'animatrice.

Animatrice: Le rôle de l'animatrice a été précisé dès le départ: caissière volontaire un an d'ancienneté minimum désignée par le chef de service caisses, elle dépend directement de ce dernier, elle ne joue aucun rôle hiérarchique, conserve son statut et son coefficient de caissière, assure son animation pendant 6 mois, dispose du temps nécessaire pour exercer son rôle, s'engage à former son successeur.

Pour la CFDT être animatrice ne s'improvise pas, son rôle pour la bonne marche des horaires îlots est essentiel. Une bonne animatrice doit avoir un temps de formation, des moyens, du temps nécessaire pour effectuer ces tâches et voir cette fonction reconnue. Son statut doit être revu.

Un bilan: Depuis 2000 on nous montre le résultat d'un questionnaire qui ne nous indique pas l'évolution de la perception des horaires. Personne ne veut revenir en arrière, soit, on le comprend vu la qualité de nos anciens horaires (et encore dans certains magasins la mobilisation avait permis une gestion des horaires convenable). Mais aujourd'hui qu'en est-il réellement ?

La CFDT propose qu'il soit posé aux salariés 5 questions:

1) depuis combien de temps êtes vous en horaires îlots

2) Depuis sa mise en place quelle évolution constatez-vous ?

3) Pensez-vous que les règles du jeu sont respectées (voir encadré)

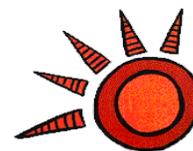
4) Globalement êtes vous satisfait

5) Quels sont les points que vous souhaitez améliorer ?

La direction va donner réponse à ces demandes.

Préretraite progressive

Inscrivez-vous sans tarder



L'accord de préretraite progressive signé par la CFDT en 2002 va t'il être accepté par l'état ? Réponse en attente tant que la délégation de l'emploi ne se sera pas prononcée, la CFDT reste optimiste.

Cette convention 2002/2003 concerne 1300 salariés potentiels (cadre, agent de maîtrise, employés) qui ont ou auront 55 ans durant la convention. La direction mise sur 4 à 600 départs.

Cette convention prendra effet dans le 1er trimestre 2003 pour finir 12 mois plus tard.

La prochaine convention, si elle est acceptée, ne prendra pas effet avant juin 2004.

Si vous êtes à temps partiel (moins de 35 h) vous ne pouvez pas bénéficier de la préretraite progressive sauf si vous avez au moins un an d'ancienneté à **temps complet** dans l'entreprise.

Si vous êtes intéressé par cette convention demandez à passer à temps complet, c'est possible.

Qu'est-ce que c'est ?

La préretraite progressive consiste en la transformation de votre emploi à temps plein en poste à temps partiel.

Vous pouvez bénéficier d'une convention de préretraite progressive si:

- vous êtes âgé de plus de 55 ans, Si vous avez plus de 60 ans, vous ne devez pas pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein.

- vous avez au moins un an d'ancienneté à **temps complet**.

- vous avez appartenu au moins 10 ans à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale au titre de salariés.

- vous êtes physiquement apte à exercer un emploi,

En contrepartie l'employeur doit procéder à des embauches compensatrices de

Le calendrier

- + **Juillet** les directeurs informent et reçoivent les salariés qui peuvent partir en préretraite (avoir 55 ans avant le dernier trimestre 2002 *date exacte non connue elle dépend de la date d'acceptation de la convention*).

- + **Août/septembre** Réponse obligatoire par écrit des salariés (oui ou non) retour des éléments. Les dossiers sont adressés à la DRS.

- + **Septembre/Octobre** validation par l'état du bilan de la convention 2001/2002 (a pris fin en mai 2002).

- + **Novembre/décembre** Le dossier 2002/2003 est remis à la délégation de l'emploi pour passer en commission préretraite progressive. Le Comité d'établissement est consulté sur la convention.

- + L'acceptation sera connue **début 2003**. Les départs seront possibles dès connaissance de l'acceptation. Ils s'étaleront jusqu'au dernier jour de la convention soit 12 mois plus tard (exemple du 1er février 2003 au 31 janvier 2004).

demandeurs d'emploi,

En outre, l'employeur devra verser une contribution financière à l'état de 6% de votre salaire par nombre d'année en préretraite (coût moyen pour Carrefour par salarié 5184 euros)

Votre rémunération comprend:

- le salaire correspondant à votre activité à temps partiel,

- une allocation versée par les AS-SEDIC (calculée sur les 12 derniers mois)

Le montant de cette allocation ne peut être inférieure à un montant journalier modifié chaque année.

Montant de l'allocation

Il correspond à:

- 30 % du salaire des 12 derniers mois travaillés (salaire de référence) dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

- 25 % de ce salaire au delà, dans la limite de deux fois ce plafond .

Un avenant écrit au contrat de travail doit préciser:

- la durée du travail,

- les périodes de travail et la répartition des heures, (3 jours ar semaine ou 5 demies journée ou une semaine sur deux)

- le montant et le mode de calcul de la rémunération mensuelle,

- les conditions de modification des heures de travail.(17 h 50 pour les employés, 19 h pour les cadres)

Rappelons que l'indemnité de départ en retraite est calculée sur un temps complet reconstitué.

Pour toute information, adressez-vous à vos délégués CFDT,



Vendeurs Radiotéléphonie

L'accord sera respecté.

Le 1er juillet les vendeurs radiotéléphonie sont classés niveau III

(1er octobre pour les salariés de Continent 2001)

Ce que nous demandions

La direction n'entendait pas mettre en place dès le 1er juillet le bénéfice des dispositions des vendeurs de produits et de services, la grille pour le calcul de la partie variable liée à la réalisation des objectifs fixés n'était pas prête.

La CFDT intervenait auprès de la DRS: *"La date de passage au statut vendeurs produits et services est le 1er juillet. L'accord est signé il doit être appliqué. Si la grille permettant le calcul de la prime doit être testé nous demandons que les salariés concernés soient indemnisés au niveau IIIB en attente la mise en place de cette grille"*.

Ce que nous obtenons

En une semaine les délégués CFDT ont démontré qu'il ne suffit pas de signer des accords encore faut-il les faire respecter.

La CFDT fut bien seule dans cette action d'autres organisations syndicales trouvant parfaitement justifiées que les salariés attendent 3 mois leur augmentation de salaire.

Notre première action fut devant les CCE où la direction présentait son projet de mise en place progressive des "Vendeurs radio-téléphonie". Carrefour confirmait sa volonté de passer au niveau III vendeurs de produits et services en octobre au lieu de juillet.

Nous sommes revenues à la charge lors de la commission de suivie puis lors de la négociation paritaire sur

Déclaration CFDT au CCE

Nous tenons à vous rappeler notre attachement pour que l'application des accords soient respectés aux dates prévues. Pour la CFDT, tous les salariés devaient être informés en juin sur l'accord et la date de passage au statut vendeurs produits et services doit être le 1er juillet.

L'accord est signé, nous devons l'appliquer.

Si cette grille permettant le calcul de la prime doit être testé, nous demandons que les salariés concernés soient indemnisés en attendant la mise en place de cette grille.

Soit en passant les salariés au niveau IIIB réel ou en proratisant sur les résultats des magasins tests

Les salariés ne doivent pas être pénalisés du retard d'application d'un accord que nous avons tous signé.

le travail de nuit. Un seul slogan **"Carrefour doit respecter sa signature"**.

Dans le même temps nous nous opposons pas à une période de test sachant les difficultés de mettre en place une grille équitable et le problème de la présence de nombreux vendeurs extérieurs concurrençant les vendeurs Carrefour.

Augmentation des vendeurs

Message entendue par Jean-Luc Delenne DRS, le 1er juillet les salariés vendeurs radiotéléphonie seront classés au niveau III C jusqu'au déploiement dans leur magasin de la grille pour le calcul de la partie variable.

Ils toucheront le salaire du niveau III C 1119,55 euros + une "prime compensatrice" de l'écart de salaire avec le niveau III B (1307,47). Cette "prime" sera supprimée dès la fin du test vendeurs radiotéléphonie à ce moment ils bénéficieront de la rémunération variable calculée sur la grille.

Calendrier

Mai/juin: écriture de la grille test, préparation du test, information du CCE

Juillet/Août: test dans 8 magasins (Chartres, Venette, Chalons, Côte de nacre, Reims Cernay, Rennes Cesson, Quimper, ST Malo)

Septembre: Analyse du test, validation Présentation définitive du dossier, Remise des objectifs, signature des avenants,

Octobre: déploiement mise en place de la nouvelle grille dans le 4ème trimestre 2002.

La grille test

Une grille plafonnée calculée sur le Chiffre d'affaire, le nombre d'ouverture de ligne, la mix-vente (abonnements/prépayés).

Une grille déplafonnée calculée sur la vente de priorité nationale et locale, vente de service et options, vente complémentaire d'accessoires.

A suivre...



Actualité sociale

| Législation sociale | | Emploi | | Formation |

La **commission de suivi** s'est réunie le 26 juin. Présents pour la CFDT Serge Corfa (DSG), Béatrice Genillard (Vannes), Mireille Poupineau (Vénissieux), Sylvain Macé (Chartres).

Une **rencontre de négociation** a eu lieu le 27 juin. Présents pour la CFDT Serge Corfa (DSG), Francine Viseux (DSC) Nadine Tillaut (Mondeville) Michel Bailloux (Torcy), Sylvain Macé (Chartres).



Modulation

Depuis 1999, année de la mise en place de la modulation, la CFDT ne cesse de demander le respect de l'accord. La mise en place chez Continent depuis 2001 n'a pas modifié cette demande.

Morceaux choisis de l'accord et commentaires

"Les semaines de forte et faible activité doivent se compenser arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de décompte". C'est ce que dit l'accord personne ne le respecte.

Chaque établissement établit courant avril un programme annuel de modulation en fonction des prévisions d'activité. Des programmations "au petit bonheur la chance" quand elles sont présentées au CE.

Compte tenu des variations de l'activité, chaque établissement peut modifier le programme annuel avec un délai de prévenances de deux semaines. Les modifications du programme de modulation font l'objet d'une consultation du Comité d'établissement. Des consultations inexistantes.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'établissement peut être amené à modifier ce programme sans délai. Dans ce cas, toute modification d'horaire individuel consécutive ne pourra intervenir qu'avec l'accord des salariés concernés. Les circonstances exceptionnelles c'est tous les jours.

Un compte individuel, présentant la situation des heures comptabilisées, est tenu à jour et communiqué au salarié avec son bulletin de paie mensuel. C'est du compteur qu'il s'agit; On y trouve de tout: heures du plan de modulation mais aussi heures à récupérer, dépassement d'horaire, absences...

Le non respect du plan de modulation, l'abus des heures de modulation positives, des récupérations au mois de mai, juin perturbent le travail et les salariés.

Il n'est que temps de renégocier l'accord de modulation.

La direction a proposé de modifier le délai de prévenances du programme annuel de 8 jours au lieu de 15 jours et de supprimer les circonstances exceptionnelles.

La CFDT et toutes les organisations syndicales ont refusé n'acceptant pas de modifier un accord qui n'est de toute façon pas respecté.

Il faut revoir l'accord en entier et non par petit bout.

MISSION HANDICAP



Mission Handicap

Christiane Gérard en charge de la mission Handicap a présenté le bilan de l'accord 1999-2002.

En 1998 il y avait 1319 travailleurs handicapés chez Carrefour (ancien périmètre) en 2002 ils sont 1942.

En 1998 34 établissements atteignaient le taux d'embauche obligatoire de 6% de travailleurs handicapés, en 2001 ils sont 85. Continent est à 4,33%

En 1998 Carrefour versait à l'AGEFIPH 12755 KF au titre de compensation pour non emploi au taux légal (6% depuis 1986) de salariés handicapés. Depuis 1999 Carrefour est dispensé de ce versement en échange de ces efforts d'emploi.

La CFDT s'est félicité de ses résultats. mais nous avons regretté le peu de réunion (3) de la commission de suivi (un représentant par organisations syndicales **Marc Testault pour la CFDT**) mis en place pour veiller à la bonne application de l'accord.

Pour l'accord 2002/2004 nous souhaitons que cette commission se réunisse plus souvent en lien avec le comité de pilotage (Directeur de magasin, pilote "Mission handicap").

Nous nous sommes inquiété du départ futur en retraite de **Christiane Gérard** chargée par la direction de "Mission handicap". Pour la CFDT cette responsable a mis "son professionnalisme au service d'une mission" Nous serons attentif à ce que l'entreprise ne supprime pas ce poste.

La cassette vidéo réalisée sur la mission handicap sera présentée au prochain CCE.

Pour connaître les positions de la CFDT nous vous invitons à lire l'Hyper n° 95/02 du 10 juin 2002.



Accord d'entreprise

La dernière édition des accords d'entreprise date de l'année 2000 (2001 pour Continent). Dans certains établissements les managers se servent de cette édition pour appliquer les accords en oubliant que depuis nous avons négocié d'importantes modifications.

La CFDT souhaite que tous les 2 ans une mise à jour soit éditée et que les accords de branche soient intégrés; trop de cadres les oublient.

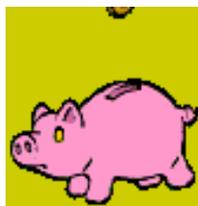
Accord, la DRS va étudier la faisabilité.

Règlement intérieur

Le règlement intérieur après consultation des CCE est parti pour avis à la direction départementale du travail.

Les élus des comités d'établissement seront consultés sur la mise en place dans leur magasins. A la demande de la CFDT la consultation des CE sera faite en septembre et non pendant les congés.

Il devrait être complété par les nouvelles obligations sur le travail de nuit.



Intéressement

L'accord signé le 17 juin sera présenté au comité d'établissement aux réunions de juillet/août.

la CFDT demande que cette présentation soit faite en septembre en raison des congés payés

Remboursement de frais

Si les délégués n'ont pas en général à critiquer la prise en charge par l'entreprise des frais occasionnés par leur présence aux réunions de la direction il en est pas de même pour le délai de remboursement.

Il est anormal qu'un salarié soit obligé de faire l'avance des frais consécutifs à sa présence aux réunions. Se sont des milliers d'euros dont il faut attendre le remboursement parfois plusieurs mois.

Les cadres de direction (dont les salaires sont beaucoup plus élevés) ont eux, une carte bleue entreprise.

La direction informe les délégués qu'à partir du mois de septembre, pour les personnes se rendant régulièrement aux réunions, une avance forfaitaire leur sera attribuée.



Prévoyance (Mutuelle)

Suite à l'accord de 2001 une plaquette devait être diffusée à l'ensemble du personnel pour les informer sur les ré-

gimes de prévoyance Carrefour.

La direction précise que cette plaquette sera disponible fin août.

Merchandising

"Tous sous le même toit, tous les mêmes droits"

La direction a proposé aux organisations syndicales un accord sur l'intégration des marchandisiers au sein de l'entreprise.

La CFDT a accueilli cette proposition avec beaucoup d'intérêts. Elle va dans le sens de nos revendications exprimées lors des paritaires

"Intégration dans l'effectif Carrefour des employés issus d'entreprises extérieures ou de services sous-traités (marchandisiers, sécurité, livraisons, entrepôts...)"

Négociations après négociations la CFDT continue son combat pour que tous les salariés travaillant dans l'entreprise bénéficient des mêmes droits.



Elections prud'homales

Les élections prud'hommes auront lieu le 11 décembre 2002. La première étape, inscriptions des électeurs, s'est déroulée sans incident à Carrefour.

La participation du plus grand nombre d'électeur à ce scrutin est la garantie de l'intérêt porté à cette institution paritaire. Les délégués sont à cette occasion appelés à aider dans la mise en oeuvre du déroulement de ce scrutin.

La CFDT a écrit le 15 mai à la direction pour trouver un accord permettant la meilleure participation des salariés à ce scrutin.

La direction a répondu favorablement à cette demande et proposera un accord dans ce sens.

Salaires bruts des dirigeants des entreprises du CAC (en millions d'euros)	
Lindsey Owen-Jones (L'Oréal) : 5,5	Jean-Martin Folz (Peugeot) : 1,73
Jean-Marie Messier (Vivendi Universal) : 5,12	Jean-Marc Espalioux (Accor) : 1,68
Serge Tchuruk (Alcatel) : 2,67	Henri Lachman (Schneider) : 1,68
Frank Riboud (Danone) : 2,35	Jean Peyrelevalde (Crédit lyonnais) : 1,68
Jurgen Dormann (Aventis) : 2,35	Martin Bouygues (Bouygues) : 1,63
Daniel Bouton (Société Générale) : 2,25	Patrick Le Lay (TF1) : 1,57
Gérard Mestrallet (Suez) : 2,24	Jean-François Dehecq (Sanofi-Synthélabo) : 1,53
Daniel Bernard (Carrefour) : 2,20	Bertrand Collomb (Lafarge) : 1,36
Jean-Luc Lagardère (Lagardère) : 2,19 (salaire net)	Philippe Camus (EADS) : 1,33
Henri de Castries (Axa) : 2,01	Alain Joly (Air liquide) : 1,33
Michel Pébereau (BNP Paribas) : 1,91	Antoine Jeancourt-Calignani (AGF) : 1,25
Jean-Louis Beffa (Saint-Gobain) : 1,74	Thierry Breton (Thomson Multimédia) : 1,25
Serge Weinberg (PPR) : 1,74	Pierre Bilger (Alstom) : 1,20
	Pierre Richard (Dexia) : 1,13
	Louis Schweitzer (Renault) : 1,09



Travail de nuit

Travailleur de nuit

Négociation chez Carrefour

Nous avons souhaité lors de la paritaire de mars 2002 une négociation sur le travail de nuit dans le cadre de la loi de 2001.

Comme prévue par l'accord de mars 2002 l'échec des négociations de la branche a renvoyé la négociation au niveau de l'entreprise. Une première réunion le 30 avril n'a pas permis d'aboutir à un accord.

La CFDT souhaitait à la lumière du décret paru le 3 mai 2002 que soit de nouveau engagé des négociations afin d'aboutir à un accord instituant des mesures compensatrices mais aussi des mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs de nuit.



Le 27 juin la direction invitait les organisations syndicales à une nouvelle négociation.

Actuellement 1200 salariés chez Carrefour sont concernés par le "label" travailleur de nuit. Ils travaillent principalement à la réception, la Boulangerie/Pâtisserie, l'épicerie.

Des salariés qui travaillent occasionnellement de nuit entre 5 h et 21 h sont plus nombreux: caissières de nocturne, employés des réserves etc.

La direction propose, en plus des dispositions Carrefour existantes sur le travail de nuit, *"Tout salarié travaillant habituellement ou occasionnellement de nuit aura droit à une majoration de 30% de son salaire pour les heures effectuées de nuit. Cette majoration sera portée à 60% si le travail occasionnel de nuit est demandé par l'employeur le jour même de son exécution."*

- une majoration de 10% entre 5 h et 6 h
- une majoration de 10% entre 21 h et 22 h
- 1 jour de repos compensateur pour les salariés effectuant 270 heures de travail de nuit par an
- 1 jours de repos supplémentaire pour 540 heures
- 1 jours de repos supplémentaire pour 810 heures.

La CFDT a souhaité que la direction améliore sa proposition, prévoit une amélioration de la pause payée pour le travail de nuit et inclue dans l'accord que la situation des travailleurs de nuit sera étudiée par la commission "santé et sécurité au travail" afin de faire des propositions d'amélioration de cette situation.

A suivre

Qu'est-ce que c'est ?

Le code du travail contient désormais des garanties et des contreparties pour les travailleurs de nuit (*voir l'hyper n° 84 du 7/09/2001 pour plus de détails*)

Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit " tout travail entre 21 heures et 6 heures ".

Le travailleur de nuit est :

- soit le ou la salarié(e) qui accomplit selon son horaire habituel, c'est - à dire selon un horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine à l'autre, au minimum trois heures, au moins deux fois par semaine, pendant la période de nuit définie précédemment ;

- soit le ou la salarié(e) qui accomplit pendant la même plage horaire, 270 heures pendant une période quelconque de douze mois consécutifs.

Des durées maximales du travail spécifiques

La durée maximale quotidienne du travail est fixée à huit heures. Le repos quotidien de 11 heures doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail. Ainsi, un salarié qui travaillerait de 18 h à 2 h du matin ne pourrait pas reprendre son poste avant 13 h.

La négociation collective

Les accords doivent prévoir

- une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.
- des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs,
- des mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport,
- des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.
- l'organisation des temps de pause, étant entendu que la pause prévue à l'article L.220-2 du code du travail peut être incluse dans ces temps.
- des garanties sur le passage entre un poste de jour et un poste de nuit
- des garanties en matière de surveillance médicale des travailleurs de nuit
- des dispositions spécifiques pour les femmes enceintes.

À défaut d'accord, l'inspecteur du travail peut autoriser le travail de nuit.



Participation de groupe Signée !

Le 28 juin alors que les consultations des CCE venaient à peine de se conclure les cinq organisations syndicales représentatives au niveau France, CFDT, CGT, FO, CFTC et CGC, étaient invités à signer l'accord de participation de groupe Carrefour.

Serge Corfa, entouré des négociateurs CFDT, **Sophie Jacobik** pour les supermarchés, **Sylvain Macé** pour les hypermarchés, **Dominique Nugre** pour la logistique, signait au nom de tous les délégués CFDT des sociétés Carrefour.

Il en était de même pour les représentants des autres organisations syndicales et pour la représentante de la direction France **Dominique Brard**. Seule la CGT n'avait pas jugé utile de se déplacer sans préciser les raisons de son refus de signer cet accord.

Moins de trois ans après la fusion Carrefour/Promodès l'accord que la CFDT appelait de ses vœux dès le mois d'août 2000 (voir encadré) prend forme.

La CFDT continue de revendiquer une prévoyance unique, une caisse de retraite unique, une ristourne pour tous, un chèque déjeuner uniforme, un accord d'entreprise unique par format .

Au préalable avant toute signature la CFDT a consulté tous ses délégués nationaux venant de 24 sociétés différentes (sur 52 concernées).

Après une présentation de l'accord c'est à l'unanimité que les représentants CFDT ont donné leur aval à une signature. Ce vote s'est concrétisé dans les différents CCE ou hormis deux CCE qui se sont abstenus (faute d'une information motivée) les représentants des CE ont voté pour à une grande majorité.

129 000 salariés de 52 sociétés bénéficieront de cet accord.

Aujourd'hui il reste à négocier les modalités du PPESV (plan partenariale d'épargne salariale volontaire) et des PEG (plan d'Épargne de groupe) qui remplaceront les PEE (Plan d'Épargne d'Entreprise).

Rappelons au passage que le PPESV n'est en aucun cas un plan d'épargne retraite. Il ne vient pas concurrencer les dispositions existantes en matière de retraite ou s'y substituer.

La CFDT y veillera.

Déclaration CFDT à un CCE du groupe

Les élus CFDT tiennent à rappeler que dès l'annonce de la fusion Carrefour/Promodès, la CFDT avait demandé une participation unique pour tous les salariés du groupe.

Concernant cette consultation, la délégation CFDT donne donc un avis favorable considérant que le projet proposé par Carrefour correspond globalement à ses attentes.

Il s'agit d'un véritable accord de mutualisation qui permettra à tous les salariés du groupe de bénéficier des fruits de l'entreprise.

Les élus CFDT prennent bonne note que selon les perspectives présentées aux négociateurs par la direction, la formule de calcul de la RSP devrait donner une participation au dessus d'un mois de salaire.

Nous jugeons cependant que l'abondement de 30 % proposé en cas de versement de la participation sur le PPESV avec sa limite de 12 millions d'€, alors que la loi permet jusqu'à 300 % d'abondement, est peu incitatif et présente un intérêt financier limité.

D'autre part nous rappelons que nous tenons à ce qu'une formation réellement qualitative soit apportée aux salariés, afin qu'ils puissent appréhender les mécanismes d'épargne salariale et identifier leurs besoins.

Nous souhaitons également que le futur conseil de surveillance défini par la suite, lors des négociations sur le PEG et le PPESV, soit ouvert à toutes les organisations syndicales représentatives signataires.

Ce que nous écrivions le 25 août 2000 (fax n°58/00)

La participation chez Continent est calculée sur le groupe Promodès (soit hyper, super, logistique confondus). Il n'y a pas d'accord dérogatoire.

Chez Carrefour la participation est calculée (depuis 1999) uniquement sur les hypermarchés (9970 F en moyenne). L'accord dérogatoire permet de doubler le montant de la participation.

La CFDT souhaite une seule participation englobant tous les formats, sociétés de l'entreprise.

Salariés d'hyper, de super, de supérette, d'entrepôt tous travaillent pour Carrefour, tous ont le droit de récolter les fruits de la bonne santé de l'entreprise.

Une étude sur les conséquences financière de cette "fusion" doit être produite.