

<b>AIX en Provence</b>	Kasbarian Lydia	<b>QUIMPER</b>	Mayeur Patrick	<b>CHARTRES</b>	Testault Marc	<b>OLLILOULES</b>	Clenet Catherine
<b>ALENCON</b>	Blaise Edith	<b>SANNOIS</b>	Hervieux Joëlle	<b>CHATEAU THIER</b>	Noailles Monique	<b>ORLEANS</b>	Lecland Dominique
<b>AMIENS</b>	Marotte Bernadette	<b>SARTROUVILLE</b>	Sangleboeuf Luc	<b>CHATEAUROUX</b>	Richard Eliane	<b>PARIS AUTEUIL</b>	Tourino Lola
<b>AULNAY SOUS B</b>	Kabbaj Elisabeth	<b>SAV Caen</b>	St Dizier Denis	<b>CHOLET</b>	Crespel David	<b>PERPIGNAN</b>	Garcia Georges
<b>BERCK</b>	Nyga Pascal	<b>SAV R SUD-OUES</b>	Dauga Jean-Jacque	<b>CONDE/ESCAULI</b>	Kolwalski Elisabeth	<b>QUETIGNY</b>	Gaiffe Pierre
<b>BONNEVEINE</b>	Mancini Michel	<b>ST BRICE</b>	Clémentia Emile	<b>DRAGUIGNAN</b>	Maunier J. François	<b>REIMS</b>	Robitaillie Eric
<b>BOURGES</b>	Papet Gérard	<b>THONVILLE</b>	Bardin Christianne	<b>ETAMPES</b>	Parrain Claude	<b>REIMS Cernay</b>	Viseux Francine
<b>CHALONS SUD</b>	Grosbois Sylvie	<b>TRANS EN PROV1</b>	Bouteille Chantal	<b>EVRY</b>	Carasco Roland	<b>RENNES Alma</b>	Jules Yolande
<b>CHARLEVILLE-M</b>	Vergeade Willy	<b>TROYES</b>	Bougault Daniel	<b>GRUCHET LE VA</b>	Gratigny M. Claude	<b>RENNES Cesson</b>	Louis M. Christian
<b>CHERBOURG</b>	Diguot Christian	<b>UZES</b>	Chaix Bernadette	<b>HEROUVILLE</b>	Pasquier Bruno	<b>SARAN</b>	Vallee Isabelle
<b>COTE DE NACRE</b>	Le Saulnier J. Luc	<b>VILLEJUIF</b>	Vargas Antoinette	<b>IVRY/SEINE</b>	Fiquet Betty	<b>ST BRIEUC</b>	Rio Yves
<b>CRETEIL</b>	Galinou Renée	<b>VITROLLES</b>	Natchoo Serge	<b>L'HAY LES ROSE</b>	Dias Kathy	<b>ST HERBLAIN</b>	Vella Annie
<b>FOURMIE</b>	Dagneau Bruno	<b>Franchises Le délégué syndical</b>		<b>LE MERLAN</b>	Bernabe Guy	<b>ST MALO</b>	Denis Josette
<b>LA CIOTAT</b>	Fiorito Christiane	<b>ENVOI S PAR INTERNET</b>		<b>LOMME</b>	Bara Madeleine	<b>TORCY</b>	Bailloux Michel
<b>LA ROCHE SUR Y</b>	Gautreau Geneviève	<b>ANGERS gd Maine</b>	Levron Aline	<b>LORIENT</b>	Jourdan Pascal	<b>TOULON Gd Var</b>	Dubas Marie-Noëll
<b>LAON</b>	Treffert Fatima	<b>ANGERS St Serge</b>	Duchesne Annie	<b>LORMONT</b>	Planet Joël	<b>VALENCIENNES</b>	Kliébasiéwicz Nicole
<b>MONTESSON</b>	Marchand Françoise	<b>ANGLAIS</b>	Sansebastier Martin	<b>LYON la part Dieu</b>	Goncalves Yvette	<b>WASQUEHAL</b>	TREDEZ Claude
<b>MONTIGNY</b>	Hénot Josette	<b>ANTIBES</b>	Duval Jacques	<b>MARSEILLE gd lit</b>	Pellicio Elisabeth	<b>FEDERATION</b>	Millat J.François
<b>MONTREUIL</b>	Amine-Eddin Nadia	<b>BEAUCAIRE</b>	Guay Michel	<b>MERIGNAC</b>	Jonas Joël	<b>DRS CARREFOUR</b>	Delenne Jean-Luc
<b>MOULINS</b>	Rickeboer Colette	<b>BELLE EPINE</b>	Zirafi Serge	<b>MEYLAN</b>	Bruno Alain		
<b>NEVERS/MARZY</b>	Bourgoin Lydia	<b>BREST</b>	Celton Thierry	<b>MONDEVILLE</b>	Tillaut Nadine		
<b>NICE TNL</b>	Dupret Patricia	<b>CHALONS/Champ</b>	Piquet Pascal	<b>MT ST AIGNAN</b>	Pernel Catherine		
<b>ORMESSON</b>	Rodrigues Aurore	<b>CHAMNORD</b>	Dereymez Michèle	<b>NICE LINGOSTIÈ</b>	Favré Serge		
<b>PAIMPOL</b>	Jegou Philippe					<b>Ce fax est adressé à 50 sections par Internet , et vous ??</b>	



## C'est la rentrée...

et déjà 17 réunions sont programmées pour le mois de septembre. Les militants nationaux ne vont pas chômer.



28 août Négociation PPESV et PEG groupe Groupe

3 septembre Négociation PPESV et PEG groupe Groupe

4 septembre Commission de suivi Carrefour/Continent vendeurs EPCS

4 septembre Sous Commission formation

4 septembre Réunion sur le merchandising

5 septembre Groupe de réflexion Carrefour Relations sociales

11 septembre Commission bancassurance

16 septembre Négociation PPESV et PEG groupe Groupe

18 septembre Commission fond de solidarité

23 septembre Rencontre Economique avec Noël Prioux

24 septembre Commission de suivi Carrefour/Continent RTT

25 septembre Groupe de liaison Groupe

**25-26 septembre Formation nationale CFDT Carrefour à La Pommeraye CFDT**

24-25-26 septembre Bureau national Fédéral CFDT

26 septembre Commission logement Carrefour

27 septembre Commission de suivi Continent 2001

30 septembre Comité directeur CICE Groupe

### Accords travail de nuit et autres

C'est en cours. La CFDT n'a pas encore signé car elle veut des assurances pour la radiotéléphonie. La direction n'a pas non plus signé (et oui il faut aussi que le patron signe).

L'accord sera signé et prendra effet au 1er juillet avec rappel de salaire pour la majoration de 10%, pour les repos compensateurs le calcul se fera à partir du 20 mai. La mise en place entraîne une modification de Genus (Paye).

SOMMAIRE
Sécurité au travail
Fond de solidarité
Bancassurance
Relations sociales

## Identifier et Prévenir les risques du métier

Après un test sur le poste "Roller"  
l'évaluation des risques passe à la vitesse supérieure.

### Le travail change

Les méthodes de travail qui évoluent, les restructurations, la sous-traitance nombreuse, les lieux de travail ouverts sur l'extérieur, des salariés qui vieillissent, un taux d'activité féminine important dans ce contexte, les évolutions préoccupantes des conditions de travail sont à relever.

Les enquêtes de la CFDT montrent l'augmentation:

- du travail intensif (cadences, stress),
- du travail répétitif (troubles musculo-squelettiques),
- du travail aux horaires irréguliers et imprévisibles,
- du travail soumis à la violence extérieure,
- du travail précaire qui assure les travaux les plus pénibles,
- sans oublier les risques classiques (bruit, l'exposition aux produits chimiques, etc.).

### « Ne pas perdre sa vie à la gagner »

L'engagement de la CFDT dans le domaine de la prévention des risques et des conditions de travail est motivé par deux grands objectifs :

- maintenir l'intégrité physique et psychique des salariés, résumé par le slogan « Ne pas perdre sa vie à la gagner ».
- associer les salariés à la définition des politiques de prévention. Les règles de sécurité doivent être comprises pour être intégrées.

C'est dans ce cadre que la CFDT négocie différents accords visant à prendre en compte les conditions de travail comme la demande d'une commission CHSCT national ou la reconnaissance du travail de nuit.

**Prochains postes étudiés 1er octobre:  
Poissonnerie et Réception.**

### Commission nationale Carrefour "santé et sécurité au travail"

Réunion du 30 juillet 2002.

Délégation CFDT: Sylvain Macé (Chartres) Pascal Piquet (Chalons/Champagne), Isabelle Vallée (Saran)

### L'analyse du poste

Le travail d'évaluation des risques par Carrefour rencontre un accueil favorable auprès de l'administration. Il va au-delà de ce que prévoit la circulaire.

Le 29 juillet, une présentation de la méthodologie a été faite au COMEX Hyper en présence des directeurs régionaux. Il est prévu de diffuser la méthodologie et le référentiel à tous les directeurs de magasins avant fin septembre.

La CFDT demande si les directeurs de magasins se sont emparés du travail fait sur le poste de roller pour effectuer une étude propre à leur magasin. Jean-Louis Dor (responsable Sécurité France) précise que pour l'instant les retours des magasins sont faibles.

La CFDT s'étonne que dans certains magasins on procède déjà à l'étude d'autres postes sans avoir fait celui de roller. Pour Jean-Louis Dor cela n'a pas d'importance, au contraire cela pourra aider la commission dans le futur. Le but est de mettre au point un outil d'analyse opérationnel pour l'année prochaine.

### 23 risques identifiés

La direction présente la méthodologie retenue pour les futures études. 23 risques ont été identifiés (exemples: chute de plain pied, collision entre véhicules, chute de hauteurs, manutention manuelle etc.)

La méthode est composée de quatre types de documents : Questionnaire avec 6 feuilles risques (23 risques), Fiches analyse (6 feuilles), Fiches synthèse, Fiches d'actions prioritaires

Le groupe de travail se réunira et répondra au questionnaire des 23 risques identifiés pour analyser le poste. Il déterminera ensuite la probabilité et la gravité sur une échelle de 1 à 3. Il additionnera ensuite les deux chiffres et obtient un indice de risque (maxi 6).



# Commission nationale santé et sécurité au travail - Evaluation des risques

## Qu'est-ce que c'est ?

### Négocier les conditions de travail

**1ère étape** -- Le 13 septembre 2000 la CFDT signe un accord interprofessionnel sur la santé au travail (signé par CFDT, CFTC et CGC.) .

**2ème étape** -- Cet accord est transcrit dans la loi par **une obligation générale de sécurité et de protection de la santé des salariés pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif** (article L. 230-2 du Code du travail) .

Les entreprises doivent mettre en oeuvre des actions de prévention, d'information et de formation, mettre en place une organisation et des moyens adaptés.

**3ème étape** -- Un décret du 5 novembre 2001 impose à toutes les entreprises l'élaboration d'un **nouveau document consistant en un inventaire des risques identifiés dans l'entreprise ou l'établissement.**

**4ème étape** -- Un accord Carrefour signé en mai 2002 **confirme la mise en place d'une " Commission nationale santé et sécurité au travail "** Son rôle consistera à participer à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels dans les hypermarchés ainsi qu'à la définition et à la proposition des mesures de prévention à mettre en oeuvre.

Cette commission s'est réunie 4 fois depuis la fin de l'année 2001 et a travaillé principalement sur le poste de travail "Rollers" afin de déterminer une méthodologie d'évaluation des risques.

### Évaluation des risques à la charge de l'employeur

L'employeur a **obligation** de transcrire dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques dans l'entreprise pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La mise à jour est effectuée au moins chaque année, ainsi que lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation des risques dans une unité de travail est recueillie.

**Ce document est tenu à la disposition des membres du CHSCT, des délégués du personnel, des personnes soumises à un risque, ainsi que du médecin du travail.**

Les entreprises ont un an pour respecter cette nouvelle obligation qui ne pourra être sanctionnée qu'à partir du **7 novembre 2002.** (amende prévue pour les contraventions de la 5e classe, soit 1 500 ₣ (10 000 F) et 3 000 ₣ (20 000 F) en cas de récidive.)

L'obligation de transcrire dans un document les résultats de l'évaluation des risques représente la première étape de la démarche générale de prévention incombant à l'employeur,

### La démarche de prévention en cinq étapes :

Elle répond à trois exigences : cohérence, commodité et traçabilité.

\* **préparer la démarche** : l'employeur doit, au préalable, prendre connaissance de manière approfondie des principes généraux de prévention auxquels il doit se conformer afin de définir les objectifs, la méthode, le rôle des différents acteurs internes (CHSCT, médecin du travail, salariés...) et externes (CRAM, OPPBTP, ANACT, experts...) à l'entreprise et les moyens de mise en oeuvre de cette démarche de prévention ;

\* **évaluer les risques** : cette évaluation doit se faire de manière globale et exhaustive et doit être notamment réalisée lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques, de l'aménagement des lieux de travail mais encore lors de la définition ou de toute transformation importante des postes de travail

\* **élaborer un programme d'actions** : la mise au point de ce programme doit consister à rechercher des solutions et à effectuer des choix dans le respect des principes généraux de prévention c'est à dire en combattant les risques à la source, en tenant compte de l'évolution de la technique, en donnant les instructions appropriées aux travailleurs... Les instances représentatives du personnel doivent être associées à l'élaboration de ce programme ;

\* **mettre en oeuvre les actions** : ces actions peuvent se présenter sous diverses formes à savoir assurer des formations, élaborer des consignes de travail ou encore engager des travaux importants liés aux équipements de travail ou à l'aménagement des locaux ;

\* **réévaluer les risques** : dès lors que les actions engagées conduisent à des changements techniques ou organisationnels et génèrent de nouveaux risques, il convient de procéder à une nouvelle évaluation des risques et d'enclencher à nouveau le processus de la démarche de prévention.

### Commission nationale santé et sécurité au travail

Cette commission se réunit au moins 6 fois par année civile Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale et d'un salarié ayant une expérience reconnue sur le sujet. (Équipe CFDT: Pascal Piquet, Sylvain Macé, Nadine Tillaut, Isabelle Vallée, Michel Bailloux). Ils bénéficient d'un crédit d'heures mensuel spécifique de 5 heures.

Pendant la période d'activité de la dite Commission, le crédit d'heures mensuel attribué aux membres élus titulaires du CHS-CT de chaque établissement est majoré de 5 heures par mois.

# Fonds de solidarité Carrefour

## Une charte de déontologie se met en place

Réunion du 17 juin 2002

**Délégation CFDT** :Cathy Dias (L'Haÿ les Roses)

**Direction** Jean Luc Delenne, Pascal Balaguer DRS,  
Geneviève Videment directrice de solidarité Carrefour  
France

### Méthode de travail et éthique

Cette première réunion a porté sur l'utilisation du fond de solidarité: l'esprit et la forme, la commission ne doit pas uniquement distribuer de l'argent et les fonds ne doivent pas être utilisés n'importe comment.

La commission solidarité doit travailler dans un climat d'écoute et d'aide pour tous dossiers sans aucun jugement de valeur et dans une confidentialité absolue.

Il a été convenu qu'aucun membre titulaire et suppléants ne pourront se faire remplacer par un salarié ne faisant pas partie de la commission solidarité (ceci afin d'en préserver la confidentialité et l'esprit).

Lorsqu'un dossier est porté par une organisation ou par la DRH, en aucun cas le nom du salarié ne sera nommé en commission. Aucun compte rendu ne sera établi.

La commission de solidarité peut intervenir auprès de tous les organismes tels que: services fiscaux, sociaux, bancaires etc...

Une charte de déontologie sera mise en place afin de définir le rôle exact de chaque participant

### L'exemple de l'Haÿ les Roses

La CFDT a apporté des éléments de travail en expliquant le travail fait par Kathy Dias (DS CFDT) sur

l'Haÿ les Roses en lien avec la commune et avec le support d'une assistante sociale. Celle-ci vient écouter les salariés, les aide à remplir des documents et les soutient au niveau juridique.

Il a été rappelé que la médecine du travail peut intervenir sur des dossiers COTOREP etc..

Les fonds sociaux de l'INRIS (retraite complémentaire), APGIS, RDS (prévoyance) seront sollicités ainsi que mission handicap pour aider les salariés ayant des problèmes importants.

La CFDT a demandé le montant du fonds social APGIS. Aucune réponse concrète n'a été fournie.

### Aide financière

Quatre dossiers ont été soumis à la commission solidarité et des solutions ont été proposées.

A signaler qu'un représentant de la direction à la demande de la CFDT n'a pas hésité à se déplacer dans un magasin pour apporter une aide efficace à la résolution d'un cas humainement difficile.

**Ne restez pas seul face aux difficultés,  
Un délégué CFDT peut vous conseiller en  
toute discrétion.**



## Qu'est-ce que c'est ?

Une Commission " Fonds de solidarité " est créée pendant la période du 1er juin 2002 au 31 mai 2003. afin de collecter et d'étudier les dossiers qui lui seront transmis par les intéressés ou par l'intermédiaire des Directions d'établissement ou des Comités d'établissement.

Cette Commission est composée de la façon suivante : 1 représentant désigné par chaque organisation syndicale signataire - autant de représentants désignés par la Direction des Hypermarchés Elle est présidée par un représentant de la Direction qui prend l'initiative de réunir la Commission en fonction du nombre et de l'urgence des dossiers reçus.

L'étude, la nature et la teneur des dossiers restent confidentiels. La Commission prend ses décisions d'attribution, non susceptibles de recours, à la majorité de ses membres présents qui sont tenus à un strict devoir de réserve et de confidentialité. Les débats de la Commission ne font l'objet d'aucun compte rendu verbal ou écrit.



# Bancassurance

## La filialisation se précise.

## Une nouvelle structure se met en place.

### Réunion du 14 juin 2002 (4ème réunion)

Délégation CFDT: *Marie-Claude Gratigny (Gruchet), Isabelle Vallée (Saran), Mireille Poupineau (Vénissieux).*

Direction : *Laurent Trupin, Directeur projet Bancassurance, Pascale Villiers, Directrice projet Bancassurance, Thierry Roger, Responsable Ressources Humaines projet Bancassurance, Peggy Tallon, Chargée du Système d'information du projet Bancassurance, Jean Louis Trintignant, Nicolas Gressent, DRS*

### Le statut collectif.

#### Pour la CFDT cette question est primordiale.

Selon Carrefour le prochain statut du personnel (services financier (1200 salariés), S2P et Carrefour Assurance) ne devrait pas être celui de l'hypermarché mais celui de la CCN de la banque .

Carrefour a officiellement déposé auprès du C.E.C.E.I. (Comité des établissements de crédit et des entreprises d'investissement) une demande d'habilitation pour une banque. Une réunion est prévue le 27 juin.

Si cette demande est acceptée, la future structure "bancassurance" sera donc une banque et ses salariés relèveront de la Convention Collective Nationale de la Banque.

Ce n'est qu'en cas de refus de cette instance que la Direction devra étudier d'autres voies.

### Démultiplication

La démultiplication ne sera pas effectuée avant 2003. La bascule totale de tous les stands est également exclue: la démultiplication devrait être effectuée par vagues successives (région par région par exemple)

Pour permettre de tester et valider la méthodologie de démultiplication (communication, formation, mise en place nouveaux outils et process....) une nouvelle vague de magasin devrait intégrer le test à une date à définir. Tous les salariés concernés bénéficient du même statut que les salariés actuellement en test (salariés hypermarché + avenant).

Au cas où la nouvelle structure " bancassurance " ne serait pas prête à fin septembre pour accueillir les salariés en test, les CCE seraient à nouveau consultés en vue d'une nouvelle prolongation de cette période de test

### Rémunération et contrat

Sur les sites qui disposent à la fois d'un stand financier et d'un service Assurance, le choix du manager se fera en fonction de critères d'adaptabilité, de qualité des personnes. Certains sites ont déjà un management unique, enfin, compte tenu du besoin en managers sur le réseau existant, tout les cadres se verront proposer un poste dans la future structure.

Le statut des actuels " conseillers gestionnaires " de CARMA sera l'équivalent d'un responsable adjoint. Actuellement, ils occupent en général un statut d'adjoint " assurance " ; bien entendu ils ont vocation à devenir des adjoints généralistes.

La Direction envisage de réviser le calcul de la prime, afin de mieux valoriser les vente croisées, qui sont l'intérêt du test. Toutefois, les outils actuellement en place ne permettent pas de suivre ces ventes de façon fiable. Un travail reste donc à faire sur ce sujet.

Les objectifs commerciaux, ambitieux, ont été fixés début 2002, et n'ont pas été révisés depuis. Il est possible qu'il le soient dans l'avenir, mais resteront globalement identiques : si le niveau de divers produits sont ajustés à la hausse ou à la baisse, le niveau global restera stable.

Une clause de non concurrence pourrait éventuellement faire partie des contrats de la future

société, dans le but de limiter les départs de salariés nouvellement formés vers la concurrence, et notamment pour des salariés ayant bénéficiés d'un important plan de formation.





# Bancassurance

## Système d'Information

**Peggy Tallon**, chargée du Système d'Information (S.I.) pour le projet Bancassurance, présente le projet informatique.

A l'heure actuelle, les outils informatiques utilisés dans les stands bancassurance sont issus de deux univers différents (CARMA d'un côté, et S2P de l'autre).

La logique "bancassurance" amène à poser comme objectif la construction d'un S.I. propre à bancassurance et permettant :

- Un outil " front de vente " commun à l'assurance, le crédit et l'épargne ;
- Le suivi commercial permettant notamment le calcul automatique de la rémunération variable
- Un Intranet " bancassurance " ayant vocation à devenir le point d'entrée unique du Conseiller et devant réunir à terme l'ensemble des informations et documentations nécessaires aux conseillers
- La centralisation des bases de données Assurance.

Une première version de l'Intranet est actuellement disponible et utilisé par les Conseillers en test; une version enrichie sera prochainement livrée.

La centralisation des bases ISA est actuellement en test. La généralisation est planifiée en septembre 2002.

La livraison des premiers éléments de ce système cible est prévue au plus tôt pour 2004/2005.

## L'avis de la CFDT

Le projet Carrefour de concept de "Bancassurance" indépendant du magasin permettant de regrouper l'ensemble des activités Services Financiers et Assurances, avec polyvalence du personnel sur l'ensemble des produits vient d'avancer à grands pas.

Si on ne peut que se féliciter que Carrefour veuille reconnaître et amplifier la professionnalisation du personnel des services financiers on ne peut que s'inquiéter sur la méthode choisie.

**La filialisation des services financiers** entraînant pour le personnel un changement de convention collective, changement de société, changement de statut, est donc acquise

**Que deviendront ceux qui ne veulent pas suivre ?** les salariés des services financiers mais aussi ceux de

Carma et S2P sont depuis parfois 30 ans salariés de l'hypermarché ou de leurs structures.

Quelles conditions leur sera-t-il proposé, quelles assurances en cas d'inadaptation au poste, quelle formation;

Bien des questions sur lesquelles la CFDT entend obtenir des réponses positives.

**La CFDT entend obtenir des garanties sur l'avenir et le volontariat des salariés.**

**L'exemple de la filialisation des centres autos nous servira de référence.**

## Départ et arrivée

**Laurent Trupin** devient Directeur Régional à l'étranger, il est remplacé par **Pascale Villiers**, adjointe de caisse en 1983, chef de caisse à Carrefour St Serge en 1991 et dernièrement directrice à Orléans.

## Représentation

La représentation de chaque organisation syndicale passe de 3 à 4 membres (y compris donc le délégué de groupe).



**Clause de non concurrence**

Dans son dernier arrêt la cour de cassation affirme dans un attendu de principe qu'une clause de non concurrence n'est licite que si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

1. Elle doit protéger les intérêts légitimes de l'entreprise
2. Elle doit être limitée dans le temps et dans l'espace
3. Elle doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié
4. Elle doit comporter une contrepartie financière

*Un arrêté important d'autant qu'on parle actuellement d'une telle clause chez Carrefour pour la bancassurance.*

*La CFDT est défavorable à une clause de non concurrence*



# Les relations sociales et humaines dans l'entreprise

## Un sujet de réflexion vaste et sensible

### Une première réunion en septembre, qu'en sortira t-il ?

#### Une réflexion positive

L'un des deux thèmes retenus dans le cadre des réunions annuelles de réflexion est : **"Les relations sociales et humaines dans l'entreprise"** La première réunion se tiendra le jeudi 5 septembre 2002.

La volonté de la direction d'entamer, enfin, le dialogue sur ce thème est positive même si ...

- le fait que les entreprises sont aujourd'hui évaluées non plus sur des critères strictement financiers, mais sur la gestion des ressources humaines, le respect de l'environnement, les relations clients/fournisseurs, le gouvernement d'entreprise et les liens avec la société civile.

- la loi du sur la modernisation du 17 janvier 2002 incluant un article sur le harcèlement moral et qui rappelle que *"Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement..."* et *"qu'il a pour mission générale de « prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs d'un harcèlement moral".*

...ont sûrement aidé à cette prise de conscience.

#### Positions CFDT

**"Toute forme de harcèlement est intolérable et condamnable."**

Le thème choisit de réflexion est vaste et chacun peut y mettre ce qu'il veut. Si nous ignorons les intentions de la direction dans cette "réflexion", pour nous les choses sont claires.

L'efficacité des dispositifs législatifs spécifiques, doivent être accompagné de pratiques syndicales et de négociations au sein de l'entreprise.

On ne peut plus résumer la relation sociale à une simple logique d'opposition ou de défiance.

Pour l'entreprise, l'aveu de pratiques discriminatoires qui ne disent pas leur nom serait une remise en cause profonde de son attitude envers les salariés et leurs re-

présentants.

La CFDT veut une démarche pluridisciplinaire, prenant en compte l'évolution des modes d'organisation et des conditions de travail. Une telle approche permettra de cerner en quoi les situations de travail permettent l'émergence de pratiques de harcèlement et de discrimination.

#### Le harcèlement moral

**"Les atteintes à la santé mentale au travail ne sont pas plus admissibles que celles qui concernent la santé physique."**

Depuis que le harcèlement est sorti de l'ombre, la fin du silence qui l'entourait suscite chez les salariés concernés une demande d'intervention qui n'existait pas forcément auparavant.

De nos jours, le salarié subit de plus en plus de pressions dues à l'évolution des techniques, aux conditions de travail et à la rentabilité. Face aux enjeux économiques, employeurs, supérieurs hiérarchiques et mêmes collègues sont susceptibles de recourir au harcèlement moral pour parvenir à leurs fins.

Plus d'un salarié sur deux (55%) déclare avoir été confronté au phénomène d'une façon ou d'une autre, et un quart dit même en avoir été victime personnellement de harcèlement moral sur leur lieu de travail.

*C'est-à-dire d'avoir eu à subir des conduites abusives, qui se sont manifestées notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, ou des écrits répétés pouvant porter atteinte à leur personnalité, à leur dignité ou à leur intégrité physique et psychologique, mettant en péril leur emploi ou dégradant le climat social.*

Carrefour n'est pas épargné par ce phénomène.

#### Relations, vous avez dit relations

Tout n'est pas harcèlement et discrimination. Il faut distinguer les différentes attitudes, les vrais et les fausses.

Atteinte à la dignité
Liberté d'expression du salarié dans l'entreprise
Discrimination syndicale
Discrimination fondée sur le sexe ou la situation familiale
Discriminations raciale
Discrimination sur l'apparence physique, le patronyme, l'orientation sexuelle, l'âge .
Harcèlement sexuel
Harcèlement moral
Maltraitements managériaux

*Des gens se complaisent dans une position victimaire et en tirent des bénéfices secondaires. Par exemple, des personnes qui ne travaillent pas beaucoup, qu'on secoue un peu et qui en profitent alors pour répandre des accusations de harcèlement. (Marie-France Hirigoyen : "Être très strict dans l'utilisation du terme de harcèlement")*

Les maltraitements managériaux sont, à la différence du harcèlement qui est difficile à repérer, des faits grossiers, tyranniques de la part des responsables. Des observations ou attitudes qui ne se justifient pas, soit qu'elles soient gratuites, soit qu'elles soient destinées à obtenir la modification du contrat de travail ou sa rupture ne sont pas tolérables.

Laisser un petit chef se livrer à ses brimades favorites ne pas le sanctionner ou ne pas sanctionner des salariés qui s'y livrent vis à vis d'un de leur collègues met en cause la hiérarchie.

Accepter que la fonction commerciales excuse une attitude anti-social est indéfendable.

## L'encadrement

Ne cédon pas à la tentation de montrer du doigt une catégorie de l'entreprise. L'encadrement lui aussi subit des pressions souvent plus cachées mais toutes aussi inacceptables. Les dérives de l'évaluation individuelle, révélées par l'affaire IBM et Hewlett-Packard, touchant principalement des cadres montrent que la discrimination peut prendre de nombreux visages.

## Autres sujets

D'autres sujets avec leurs conséquences doivent être abordés. Que dire :

- quand directeur et cadre refusent de respecter les accords d'entreprise ou utilisent des arguties pour refuser un droit.
- des rapports sociaux quand les représentants des salariés sont juste tolérés et victimes de répression syndicale.
- quand le directeur ne sait plus dire "Bonjour" à ces salariés.
- quand un salarié ne bénéficie pas des mêmes avantages que son collègue à situation égale.
- quand votre supérieur vous appelle quand vous

êtes en arrêt de travail (pour des nouvelles de quoi ?).

- de la surcharge de travail sur les comportements de l'encadrement comme des employés.

## L'action en justice

La loi a pris de nombreuses mesures contre la discrimination et le harcèlement mais force est de constater qu'elle ne règle pas tout, le fossé est grand entre les principes largement affichés et la réalité des pratiques.

Dans le cas de harcèlement, les salariés estiment que la meilleure attitude à adopter est d'alerter la hiérarchie (40%) et les syndicats (39%), seulement 29% envisage de porter plainte !

**Pour la CFDT il faut des instances paritaires pour régler d'abord ces problèmes en interne. Un salarié doit pouvoir au sein de l'entreprise faire reconnaître publiquement quand les limites acceptables ont été dépassées.**

**Une charte de "déontologie" doit fixer les règles.**

L'entreprise à le choix à un moment donné entre laisser faire; laisser les salariés saisir la justice, ou en profiter pour afficher son renoncement à de tels comportements.

Socialement correct, ce choix est politique et stratégique. Nous espérons qu'en conclusion de cette réunion de réflexion la direction en fera sa politique.

L'envie et l'impératif d'instaurer un véritable dialogue social prendra-il le dessus sur les querelles d'antan ?



## Qu'est-ce que c'est ?

Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ( art.50 ter LMS - Art. L 120-4 du code du travail ).

Aucun salarié ne doit subir les agissements de harcèlement répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement, ou bien a témoigné de tels agissements ou les a relatés, pour décider notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat de travail ou de sanctions disciplinaires. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.