

Aout
2013

FO

2

CARREFOUR

ANNECY



2EME NUMERO DU JOURNAL DU SYNDICAT FORCE OUVRIERE CARREFOUR ANNECY AOUT 2013



FO PARTENAIRE DU TOUR DE FRANCE
CE MOIS-CI RETOUR SUR LA JOURNEE DU
SAMEDI 20 JUILLET DE LA DERNIERE ETAPE
DU TOUR DE France 2013 A ANNECY



NOUS VOUS SOUHAITONS BONNE
LECTURE ET BON SURF !

FORCE OUVRIERE CARREFOUR ANNECY

Rédaction-Administration :

Fo Carrefour Annecy
134, Avenue de Genève
74009 Annecy Cedex

TEL : 04.50.10.75.79

Email : Fo-carrefour-annecy@orange.fr

Site : www.fo-carrefour-annecy.info

Facebook : Force-Ouvrière Carrefour Annecy

Directeur de Publication : Leonard Bordignon

Rédacteur en chef : Yohan Guillermin



AOUT 2013

www.fo-carrefour-annecy.info

**LES DELEGUES DU PERSONNEL,
DU COMITE ENTREPRISE ET DU CHSCT**



LEONARD BORDIGNON
(Délégué syndicale,
Délégué du personnel titulaire)



DANIEL VERCIN(nommé au CHSCT)



ABEL AWLISHIE
(Délégué du personnel suppléant)



LAURENT FELLAHI
(Représentant au CHSCT)



JACQUES BERTHELIER

(ELUS TITULAIRE AU CE)



BRUNO RUBBAT DU MERAC
(REPRESENTANT SYNDICALE AU CE)



YOHAN GUILLERMIN

(ELUS SUPPLEANT AU CE)

L'ACTU DE MICHEL ENGUELZ

L'actu de Michel Enguelz



Force-Ouvrière obtient 10 millions d'euros en plus pour la participation.

Suite à l'intervention des représentants FO, la direction a accepté que le pourcentage appliqué au ROC (résultat opérationnel courant) passe de 5,25% à 6%, soit une hausse de près de 20%. Ceci devrait produire environ 70 millions d'euros à distribuer au mois d'Avril 2014. Force-ouvrière sera signataire de l'accord.

Depuis la dernière réunion de négociation, le 4 Juin 2013, Force Ouvrière a multiplié les interventions auprès de la Direction, pour la pousser à améliorer ce projet.

Après avoir interrogé ces dernières semaines un grand nombre de salariés, et l'ensemble des délégués Force Ouvrière, la FGTA FO avait décidé de ne pas apposer sa signature sur cet accord inacceptable en l'état. Aujourd'hui, après un dernier round avec la direction du groupe, Force ouvrière a enfin obtenu une avancée importante sur le projet d'accord de participation : Le pourcentage appliqué au ROC (résultat opérationnel courant) passe de 5.25% à 6%, soit une hausse de près de 20%. Ceci devrait produire environ 70 millions d'euros à distribuer au mois d'Avril 2014.

Pour rappel, 53 millions d'€uros ont été distribués au mois d'Avril 2013. Cela représente pour 2014 une progression de plus de 32 % des sommes distribuées aux salariés, grâce à Force Ouvrière.

Force Ouvrière estime, par son action, avoir fait sortir la Direction de sa situation de blocage, dans l'intérêt général des salariés du groupe Carrefour. Avec 10 millions d'€uros supplémentaires à distribuer, cet accord n'est certes pas à la hauteur de nos revendications mais les avancées obtenues nous permettent de signer l'accord afin d'éviter une année «blanche» en 2014, qu'il aurait été impossible de rattraper

L'accord dérogatoire de participation aux bénéfices doit être signé avant le 30 Juin. (c'est la loi) Mais surtout, comme la Direction s'y est engagée, FO rejoindra la table de négociation dès 2014, mettra tout en œuvre pour apporter encore des améliorations au calcul de la participation afin que les salariés bénéficient à nouveau de ce pilier de nos avantages sociaux, en se rapprochant un peu plus de la revendication Force Ouvrière, de un mois de salaire.

AOUT 2013

www.fo-carrefour-annecey.info

REUNION GPEC COMPTE RENDU DU 16 MAI 2013



FLASH REUNION G.P.E.C

Gestion Prévisionnel des Emplois

Et Compétences

Du 16 Mai 2013

Information sur le projet « Caravelle » par Raphael PODEUR

Projet lancé en janvier 2013 et qui va jusqu'à 2016. La direction a pour projet de créer la plus grande société logistique de France et de répondre à 4 enjeux majeurs :

- + Baisse des coûts de transport,
- + Baisse des coûts fixes et variables en entrepôt,
- + Diminution des stocks
- + Gain des achats.

L'enjeu est aussi opérationnel avec de nouvelles procédures pour simplifier le process.

La Supply Chain de demain permettra de livrer les **HSPC** (**H**ypers, **S**upers, **P**roxy et **C**asch) en ayant des entrepôts commun.

Ce nouveau réseau sera multi-formats, multi-métiers comme le transport avec une stratégie de flux alignée avec les marchandises.

Projet structuré et organisé autour de 4 chantiers :

- + Flux,
- + Réseau,
- + Transport
- + Support RH.

Une trentaine de personnes sont dédiées à ce projet, ainsi que les cabinets AT Kearney et Accenture.

Cette évolution s'appuie sur les actifs de la Supply Chain d'aujourd'hui et sur le volume total de 6 500 salariés (700 CASCH et 5800 LCM). La direction annonce que ce projet n'aura pas d'incidence sur l'emploi.

Jean Yves CHAUSSIN (FO) demande la cartographie des entrepôts avec à chaque fois le nombre de salariés par sites, et par entité juridique.

Débat sur le volet Social avec les impacts pour les salariés :

La direction s'engage à présenter la cartographie des entrepôts lors d'une prochaine réunion GPEC.

Quels seront les impacts pour les salariés détachés sur les entrepôts prestataires et pour ceux dont les entrepôts seront déplacés ?

Quelles seront les conséquences sur les métiers et leurs évolutions au sein des entrepôts mais aussi à la DEF (Direction Exécutive France) ?

La nouvelle organisation des tournées de livraison aura-t-elle des conséquences sur les horaires de réception des magasins ?

Ce projet ambitieux pour Carrefour a pour finalité de réduire les coûts du transport, mais la direction ne donne aucune précision sur les objectifs de baisse de coût ni sur les coûts engendrés par cette transformation.

Pour les élus FO, le dossier présenté au comité emploi GPEC est incomplet, ne permet pas de définir les conséquences sociales de cette transformation et soulève de nombreuses questions qui restent actuellement sans réponses. Il est impératif que le comité emploi GPEC soit informé et suive ce dossier.

AOUT 2013

www.fo-carrefour-annecy.info

REUNION GPEC COMpte RENDU DU 16 MAI 2013(suite)

Information sur l'avancement du Plan Départ Volontaire sur les Sièges par Jérôme GANTIN

Point au 11/05/2013,
Nombre de solutions trouvées : 361 sur 533

liste des 8 BU:	Employés	AGM	Cadres	Total	Taux	Solution	Taux OK	reste
DEHF	32	7	248	287	53,85%	190	66,20%	97
CSF	1	2	31	34	6,38%	28	82,35%	6
CMI	1	4	62	67	12,57%	53	79,10%	14
CACSH	17	7	14	38	7,13%	13	34,21%	25
CAF	4	0	11	15	2,81%	12	80,00%	3
CSIF	0	3	4	7	1,31%	6	85,71%	1
Management	0	5	75	80	15,01%	55	68,75%	25
Import	0	0	5	5	0,94%	4	80,00%	1
	55	28	450	533	100,00%	361	67,73%	172

202 salariés ont bénéficié d'un reclassement en interne et 159 ont quitté l'entreprise.

Attention au report des tâches sur les salariés restant en poste, précisent les représentants FO. A ce jour, nous constatons que des salariés se retrouvent en situation de stress grandissant et que le manque de visibilité de la nouvelle organisation n'arrange en rien la situation. Il devient urgent de définir une organisation type et de retrouver une sérénité de travail. Mr GANTIN répond que les réorganisations sont en cours avec les organigrammes.

Information sur les perspectives d'évolution et d'utilisation des nouvelles technologies par Michel WAGNER

La démocratisation des Smartphones voit l'arrivée de nouvelles fonctionnalités, telles que la possibilité d'utiliser son téléphone comme scannettes et moyen de paiement. Des tests sont actuellement en cours chez Carrefour Market.

Carrefour souhaite et se doit de développer également sa partie E-Commerce, tout en s'appuyant sur ses magasins. La solution du multi-canal devrait évoluer dans les années à venir.

L'affichage électronique évolue aussi, comme par exemple la mise en place d'affiches électroniques plus grandes, qui permettent de mettre en valeur produits et promotions.

Des tests sont également menés comme l'Expérience Cash Management : cela consiste à ce que l'encaissement monnaie se fasse via une borne positionnée en fin de caisse. L'hôtesse n'a plus besoin d'avoir un caisson. L'inconvénient de ce système est son coût.

Mais Carrefour teste également des Bornes Multi Services, un concept de File Unique,

Les élus FO constatent que le nombre des nouvelles technologies est croissant mais que le client n'adhère pas à toutes les idées. Leur utilisation est encore bien aléatoire et complexe. Carrefour cherche un modèle mais compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, ce qui est au Top à l'instant T est dépassé en moins de 6 mois, il est difficile de trouver une solution. Pour le moment il ne se dégage pas un concept type mais une multitude de possibilités.

De plus, les coûts de ces nouvelles solutions sont encore importants et le risque d'investir sur des solutions obsolètes rapidement ne fait que repousser leur mise en place. La question de la sécurité des données se pose, ainsi que de la sécurité des systèmes Carrefour.

Cependant, il ne faut pas minimiser l'impact de ces nouvelles technologies, sur l'emploi dans l'avenir, mais également dans l'évolution de nos métiers.

Les élus Force-Ouvrière souhaitent que les choix stratégiques concernant les nouvelles technologies soient présentés au comité emploi et GPEC afin d'en étudier leurs impacts.

Membres de la délégation Force-Ouvrière
Sylviane Lepeltier, Simon Cela, Joelle Noldin, Brigitte Penne,
Dominique Moualek, Jean-Yves Chaussin

PARTICIPATION QUELQUE CHIFFRE



PARTICIPATION QUELQUES CHIFFRES :

Année 2012 :

53 millions distribués pour 119 000 salariés soit :

450€ de moyenne

Année 2013 :

1ère proposition 58 millions pour 119 000 salariés soit :

490€ de moyenne ou 0€ si pas de signature

2ème proposition 61 millions à distribuer soit :

510€ ou 0€ si pas de signature

Suite au forcing de notre organisation en dernière proposition

Force Ouvrière a obtenu 70 millions d'euros soit

588€ de moyenne soit 31% de plus que ce qui nous a

été versé cette année.

Sans signature c'est 70 millions qui restent dans les poches de Carrefour et c'est 0€ pour les salariés.

F.O a obtenu que cet accord puisse être revu en 2014 et non pas dans 3 ans comme prévu initialement.

Nous sommes encore loin du mois de salaire que nous revendiquons mais nous restons vigilants sur l'évolution économique de l'entreprise et revenir à ce mois de salaire restera une de nos principales priorités.

AOÛT 2013

www.fo-carrefour-annecy.info



FLASH REUNION G.P.E.C

Gestion Prévisionnel des Emplois
Et Compétences



Du 25 06 2013

Information sur l'avancement du Plan Départ Volontaire sur les Sièges par Jérôme GANTIN

Point au 24/06/2013 avec 411 solutions trouvées sur 533 :

liste des 8 BU:	Employés	AGM	Cadres	Total	Taux	Solution	Taux OK	reste
DEHF	32	7	248	287	53,85%	219	76.31%	68
CSF	1	2	31	34	6,38%	30	88.24%	4
CMI	1	4	62	67	12,57%	60	89.55%	7
CACSH	17	7	14	38	7,13%	17	44.74%	21
CAF	4	0	11	15	2,81%	10	66.67%	5
CSIF	0	3	4	7	1,31%	6	85,71%	1
Management	0	5	75	80	15,01%	65	81.25%	15
Import	0	0	5	5	0,94%	4	80,00%	1
	55	28	450	533	100,00%	411	77.11%	122

Il reste 122 solutions à trouver pour atteindre l'objectif de 533 départs volontaires. 157 solutions Internes et 254 solutions externes ont été validées, soit un total de 411

Beaucoup de soucis à matcher les Indirects avec les postes en Directs.
Il reste 2 postes importants en cours, Finance et non alimentaire ; Il faut encore essayer de trouver des solutions au cas par cas, il n'y aura pas de licenciement.
Il reste 3 semaines avant la fin du PDV, Mr DELENNE intervient sur le fait qu'il n'y aura pas de critères d'ordre, pas de départ forcé, pas de pression ni contrainte...
Nous attendrons la clôture du PDV pour faire le bilan et avoir un point pour chaque Cabinet.

La réunion se termine sur l'intervention de Maître RIERA sur le changement de loi en matière de GPEC. Il se charge de faire un point des modifications par rapport à notre accord actuel.

Prochaine réunion le 26 Juillet 2013

Membre de la délégation Force-Ouvrière

Simon CELA, Jean-Yves CHAUSSIN, Dominique MOUALEK et Jean Marc ROBIN.

AOUT 2013

www.fo-carrefour-annecy.info

TICKET CESU



CESU

260€ maximum par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%. L'autre partie (130 €) restant à la charge du salarié, avec 50% de crédit d'impôts (soit 65 €) Ce montant s'apprécie par foyer.

Pour la garde d'enfants à domicile (notamment Baby-Sitter...), ou la garde d'enfants hors du domicile (crèche, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée).

Conditions cumulatives

- avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande,
- avoir un contrat de travail non suspendu (congé parental, congé sabbatique, ...)
- avoir 1 enfant à charge de moins de **6 ans** ou un enfant handicapé de moins de 16 ans.

Date d'entrée en vigueur : **1er juillet 2013**

*Amélioration obtenue par FO
à la Négociation Annuelle 2013*

DEBLOCAGE EXCEPTIONNELS DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTERESSEMENT



La loi sur les débloques exceptionnels du 28 juin 2013 permet de débloquer les Fonds placés sur le PEG sans motif, mais dans certaines conditions :

- ❖ Les avoirs encore **indisponibles** uniquement épargnés au titre de la **participation** et de l'**intéressement collectif**, placés **avant le 1er janvier 2013** (*pas au titre des versements volontaires*).
- ❖ Uniquement sur le **PEG** (*pas le PERCO*).
- ❖ Avec un plafond de 20 000 € nets de prélèvements sociaux*.
* Hors frais de débloques exceptionnels de 15 € par internet et 19 € par courrier.
Il n'est **pas possible** de débloquer les fonds placés sur **Carrefour Equilibre Solidaire ni sur Carrefour Actions**, sauf à effectuer un arbitrage préalable sur un autre fonds du PEG, avant la demande de déblocage.
- ❖ Pour financer l'**achat de biens ou de services**, en conservant les preuves d'achats, à concurrence du montant débloqué.

Une **demande unique** auprès de Natixis Interépargne entre le 1er juillet et le 31 décembre 2013 :

- ✓ www.interepargne.natixis.com/epargnants
- ✓ Ou par téléphone (02 31 07 74 00) pour demander un bulletin de déblocage exceptionnel :
- ❖ Ces sommes ne seront pas fiscalisées
Par contre le FISC se réserve la possibilité de demander des justificatifs sur les dépenses des montants débloqués

Ces sommes aujourd'hui, acquises et débloquées, ont été obtenues grâce à la signature par Force Ouvrière des accords de participation et d'intéressement successifs.

FORCE OUVRIERE : le défenseur de votre participation aux bénéfices et de l'intéressement.

AOÛT 2013

www.fo-carrefour-annecy.info

SAISONNIERS VOUS AVEZ DES DROITS !!!

Saisonniers ?

Vous avez des droits !

CONTRAT DE TRAVAIL, PERIODE D'ESSAI
DUREE ET RUPTURE DU CONTRAT
TEMPS DE REPOS
SALAIRE ET REMUNERATION
FORMATION PROFESSIONNELLE
PRESTATIONS MALADIE, CHOMAGE ...



Avec **FO** faites les respecter !

www.force-ouvriere.fr

Confédération générale du travail FORCE OUVRIERE 141 Avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14 - 01 40 52 82 00

AOÛT 2013

www.fo-carrefour-annecy.info



SAISONNIERS VOUS AVEZ DES DROITS !!!(suite)

→ Prestations chômage

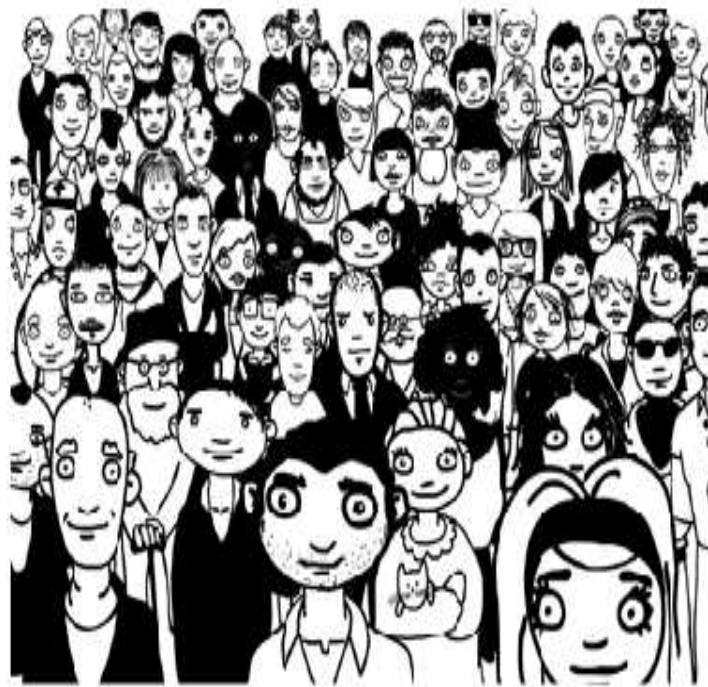
FO a obtenu l'abandon de la limitation dans le temps du droit à l'indemnisation chômage saisonnier, ainsi que du coefficient réducteur.

Grâce à FO les salariés saisonniers sont indemnisés comme les autres.

L'ouverture de droits est conditionnée par la preuve de 122 jours ou 610 heures de travail rémunéré pendant cette période.



→ Vous avez des droits, nous sommes là pour les faire respecter !



Confédération FORCE OUVRIERE
141 Avenue du Maine
75680 Paris Cedex 14
Tél. : 01 40 52 82 00 / Fax. : 01 40 52 82 02

www.force-ouvriere.fr

Votre contact départemental:

Saisonniers ?
Vous avez des droits !



Avec FO
faites les respecter !



AOÛT 2013

www.fo-carrefour-annecy.info

Les droits des salariés saisonniers

Qu'est-ce qu'un contrat de travail saisonnier ?

Un employeur peut proposer un contrat de travail saisonnier si son activité consiste en l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

A noter : Dans d'autres secteurs d'activité les employeurs proposent des contrats à durée déterminée (CDD), souvent de courtes durées, pour accroissement temporaire d'activité.

→ En qualité de salarié, vous bénéficiez de trois protections :

- La loi, et notamment le Code du travail.
- La convention collective applicable, qui doit être mentionnée dans votre contrat de travail ainsi que sur votre bulletin de salaire. Vous pouvez la retrouver sur le site www.legifrance.gouv.fr.
- Votre contrat de travail.

La règle la plus favorable est par principe applicable au salarié.

Le contrat saisonnier est un contrat écrit transmis dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Il comporte notamment la désignation du poste de travail, la convention collective applicable, le montant de la rémunération et ses composantes.

→ La période d'essai

La période d'essai (PE) doit être mentionnée dans le contrat de travail pour être applicable au salarié. Sous réserve de règles plus favorables, la loi prévoit que la PE ne peut excéder un jour par semaine de contrat, et dans les limites de :

- Si CDD < 6 mois => PE = 2 semaines maxi
- Si CDD > 6 mois => PE = 1 mois maxi

Ex. : pour un CDD de 2 mois, la PE est au maxi de 8 jours (1 jour par semaine, soit 8 semaines x 1 jour)

→ La durée du contrat

Comme tout CDD, le contrat saisonnier doit comporter un terme :

- précis (une date)
- imprécis (par exemple la fin des vendanges).

Dans ce dernier cas, le contrat doit toujours comporter une durée minimale. Le contrat saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

→ Le temps de repos

• La pause quotidienne :

Un repos de 20 minutes doit être accordé à chaque salarié après 6 heures de travail consécutives. Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'une pause de 30 mn toutes les 4 heures et demi de travail.

• Le repos journalier :

entre deux jours de travail est au minimum de **12h consécutives** pour les moins de 18 ans (art.L3164-1 du Code du travail), 11 heures pour les autres (art.L3131-1 du Code du travail).

Par exception, ce temps de repos peut être réduit jusqu'à 9 heures. L'employeur devant dans ce cas accorder un repos compensateur au moins équivalent.

HCR (Hôtels, cafés, restaurants) :

2 jours de repos par semaine dont un jour obligatoirement pris et 2 demi-journées pouvant être différées et reportées à concurrence de 4 jours par mois (art.L3132-1).

• **Le repos hebdomadaire :** En principe **24 heures** auxquelles s'ajoutent les **11 heures de repos journalier** mais pour certaines activités saisonnières le repos hebdomadaire peut être différé à condition d'avoir au moins deux jours de repos dans le mois (art.L.3132-7)

→ La rémunération

Toutes les heures effectuées doivent être payées.

Au-delà de la durée hebdomadaire de travail, les heures de travail effectuées sont majorées ou font l'objet d'un repos compensateur. Pour connaître les règles applicables, il convient de comparer les règles légales (art.L3121-22 du Code du travail) et conventionnelles. Lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie sur lequel figurent notamment le nombre d'heures payées, le taux horaire et la qualification du salarié. Vérifiez que le taux prévu par le contrat soit **au moins égal au SMIC horaire** et soit au taux prévu par la convention collective, le plus favorable s'appliquant.

Pour les travailleurs soumis à la **CCN HCR** (convention collective) le 1er niveau de rémunération ne peut être inférieur à 1.01 SMIC. Ex. si SMIC = 9 € ; tx CCN = 9.09 €

Les travailleurs mineurs doivent percevoir une rémunération équivalente au minimum à

- 80% du SMIC pour les moins de 17 ans
- 90% du SMIC pour les 17 ans et plus.

L'employeur doit en principe tenir un décompte des heures travaillées. En cas de doute et pour avoir des preuves vous pouvez, vous aussi, noter vos heures et conserver vos plannings.

Le salarié peut bénéficier d'avantages en nature.

Par exemple, les employeurs soumis à la convention collective HCR doivent nourrir l'ensemble du personnel ou,

à défaut, lui verser une indemnité compensatrice pour les repas non pris. Les avantages en nature font l'objet d'une évaluation et soumis à cotisations sociales et à impôts.

→ La rupture du contrat de travail

Au terme du contrat, l'employeur :

- doit verser une indemnité de congés payés (L.3141-22 du code du travail) et pour les salariés du secteur des Hôtels-cafés et restaurants une « prime à la TVA » équivalente à **2 % des salaires versés**.
- ne verse pas de prime de précarité en cas de contrat saisonnier.

Si l'employeur met fin au contrat avant le terme prévu et sauf faute grave du salarié, il doit verser l'ensemble des rémunérations qu'aurait dû percevoir le salarié.

A la fin de la relation de travail, l'employeur doit remettre au salarié :

- un certificat de travail
- une attestation Pôle Emploi
- un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

→ Formation professionnelle

A l'issue de votre contrat, vous êtes informé de votre droit au Congé Individuel de Formation (CIF) par la remise d'un Bordereau Individuel d'Accès à la Formation (BIAF). Cela vous permet de demander à bénéficier d'heures de formation, quel que soit votre statut.

Les travailleurs pouvant justifier d'une saison dans une entreprise de l'hôtellerie ou de la restauration bénéficient d'un crédit de 21 heures de formation.

(Se renseigner sur : www.fafih.com)

→ Prestations maladie

Votre statut de saisonnier vous ouvre ces droits si vous avez travaillé au moins 800 heures pendant un an, ou si vous avez cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire pendant un an.

Les salariés relevant de la **CCN HCR** bénéficient d'une couverture mutuelle depuis le 1er janvier 2011 (accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé).



DOSSIER LA SANCTION DISCIPLINAIRE



La sanction disciplinaire

Une sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur à la suite d'agissements du salarié qu'il considère comme fautifs. Avant d'appliquer la sanction, l'employeur est tenu de respecter une procédure destinée à informer le salarié concerné et à lui permettre d'assurer sa défense. Si la sanction envisagée est le licenciement, la procédure de licenciement pour motif personnel doit être respectée.

En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

Agissements fautifs du salarié : de quoi s'agit-il ?

L'employeur peut juger que le comportement du salarié ne correspond pas à l'exécution normale du contrat et constitue une faute. Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- le non-respect des règles de discipline fixées par le règlement intérieur ou par note de service ;
- le refus de se conformer à un ordre de l'employeur ;
- le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté ;
- les critiques, les injures, les menaces, les violences ;
- les erreurs ou les négligences commises dans le travail.

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur est obligatoire. Il fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions. Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et rappelle les dispositions protectrices en faveur des victimes et des témoins de harcèlement sexuel ou moral ...). Une sanction ne peut alors être prononcée à l'encontre d'un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur ; s'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire, celle-ci ne sera licite que si le règlement fixe sa durée maximale (Cass. soc., 26 oct. 2010).

La faute peut être légère, sérieuse, grave (si elle cause des troubles sérieux et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise) ou lourde (si par son comportement le salarié a eu l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise).

DOSSIER LA SANCTION DISCIPLINAIRE(suite)



Quelles sont les caractéristiques de la sanction disciplinaire ?

La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise. À l'exception de l'avertissement, elle est de nature à affecter - immédiatement ou non - la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'employeur ne peut sanctionner deux fois la même faute.

La sanction disciplinaire peut être :

- un blâme ;
- une mise à pied disciplinaire (sans salaire) ;
- une rétrogradation ;
- une mutation ;
- un licenciement pour faute réelle et sérieuse ;
- un licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ou lourde (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés). Les simples observations verbales ne sont pas considérées comme sanction disciplinaire.

Rappel

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur est obligatoire et fixe la nature et l'échelle des sanctions.

Quelles sont les sanctions interdites ?

Sont interdites :

- les amendes et autres sanctions pécuniaires ;
- les sanctions prises en considération de l'origine, du sexe, des moeurs, de l'orientation ou de l'identité sexuelle, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités

DOSSIER LA SANCTION DISCIPLINAIRE(suite)



- syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille ou en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié.
- les sanctions prises à l'encontre d'un(e) salarié(e) victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral ;
- les sanctions qui font suite à l'exercice par le salarié de son droit de retrait pour danger grave et imminent.
- les sanctions liées à l'exercice normal du droit de grève ;
- les sanctions prises à l'encontre d'un(e) salarié(e) pour avoir témoigné des agissements définis aux articles [L. 1132-1](#) et [L. 1132-2](#) du code du travail ou pour les avoir relatés ;
- les sanctions prises à l'encontre d'un(e) salarié(e) pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Comment une sanction doit-elle être notifiée ?

Avant de prendre une sanction, autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. La convocation rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables (ce délai, auparavant fixé à un jour franc, a été porté à deux jours ouvrables par la loi du 22 mars 2012 citée en référence, en vigueur depuis le 24 mars 2012 ; voir précisions ci-dessous), ni

plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Le salarié est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.

Sont des jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

DOSSIER LA SANCTION DISCIPLINAIRE(suite)



Par ailleurs :

- lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte ou de la notification qui le fait courir ne compte pas ;
- le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Lorsque les faits reprochés au salarié sont d'une particulière gravité et rendent impossible son maintien dans l'entreprise, l'employeur peut prendre à son encontre une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat (« mise à pied conservatoire »). Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et l'employeur doit engager la procédure disciplinaire précisée ci-dessus, aucune sanction définitive relative à ces faits ne pouvant être prise sans que cette procédure ait été respectée. Si la mise à pied conservatoire est suivie d'un licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié ne sera pas rémunéré pour la durée correspondant à cette mise à pied conservatoire.

Si la sanction encourue est le licenciement, c'est la procédure propre au licenciement pour motif personnel qui doit être respectée.

Comment contester une sanction ?

Dans tous les cas (même à la suite d'un avertissement), le salarié a tout intérêt à présenter ses explications à l'employeur, par écrit ou par l'intermédiaire des représentants du personnel.

S'il s'estime injustement ou trop lourdement sanctionné, il peut saisir le conseil de prud'hommes. Celui-ci est, en effet, seul compétent pour apprécier la régularité de la procédure disciplinaire et pour décider si les faits reprochés au salarié justifient la sanction infligée. Il peut annuler la sanction, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour lequel d'autres règles sont applicables. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Existe-t-il un délai de prescription ?

Aucun fait fautif ne peut à lui seul donner lieu à sanction, passé un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (sauf en cas de poursuites pénales). De même, aucune sanction datant de plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Retraites

10 septembre 2013

une date à bloquer

Le gouvernement remet le dossier retraites sur la table, en particulier pour répondre aux exigences européennes. Les retraites font ainsi partie du programme d'ajustement budgétaire: c'est cela la seule urgence!

On peut très bien examiner ce dossier sans précipitation et surtout, sans se sentir obligés de pénaliser les salariés, les chômeurs et les retraités.

Une réforme courageuse n'est pas obligatoirement une réforme impopulaire.

Ainsi, parmi les points clés, figure la volonté d'allonger à nouveau la durée de cotisation nécessaire pour avoir une retraite à taux plein.



FO
la force syndicale
www.force-ouvriere.fr

Quel message d'espoir pour les jeunes!

Commencer plus tard, terminer plus tard: tel est le programme!

D'ores et déjà, compte tenu du chômage, à 30 ans les jeunes engrangent trois ans de cotisation de retard.

FO refuse tout allongement de la durée de cotisation.

À partir du moment où le taux de remplacement (montant de la retraite par rapport au dernier salaire) est identique entre public et privé il n'y a aucune raison de remettre en cause le statut général des fonctionnaires garant, au delà de la question des retraites, d'une fonction publique républicaine.

Grèves et manifestations

AOÛT 2013

www.fo-carrefour-annecy.info

FO
la force syndicale
www.force-ouvriere.fr

revendique

► **L'augmentation des salaires.**

1% d'augmentation de la masse salariale génère 680 millions de cotisations vieillesse au régime général.

► **La compensation intégrale des exonérations de cotisations patronales.**

Sur l'année 2012, c'est 1,1 Mds€ qu'il manque à la Caisse nationale d'assurance vieillesse. En vingt ans, c'est 17 Mds€ de recettes en moins pour la branche vieillesse.

► **Une durée d'assurance conforme à la durée moyenne observée.**

En 2012, les salariés qui ont fait liquider leur pension présentaient une durée moyenne de 151 trimestres.

► **La fin de la politique d'austérité, une politique volontariste de création d'emplois.**

100 000 emplois représentent 450 millions € de cotisations vieillesse.

► **L'augmentation de la cotisation, salariale et patronale.**

Un point de cotisation vieillesse représente entre 4,4 et 5,3 Mds€

Alors que nombre de retraités ont des petites retraites il n'est pas envisageable ou de désindexer les retraites ou de ponctionner leur pouvoir d'achat.

N'oublions pas par exemple que les retraités compte tenu du chômage des enfants ou des petits enfants sont nombreux à exercer une solidarité financière importante.

Tout allongement de durée de cotisation:

Est le pire des signaux à envoyer aux jeunes générations;

Est une aberration pour les seniors car un salarié sur deux qui liquide sa retraite n'est plus en activité et le chômage des seniors est celui qui a le plus augmenté.

Allonger la durée c'est raccourcir la vie

10 septembre 2013

une date à bloquer



AOUT 2013

www.fo-carrefour-annecey.info

LA FGTAFO CONTRE LA REFORME DES RETRAITES



COMMUNIQUÉ FÉDÉRAL

Contacteur la FGTA-FO :

> Dejan Terglav
Secrétaire général
Tel. : 01 40 52 85 22
E-mail : dejan.terglav@fgta-fo.org

Paris, le 11 juillet 2013

LA FGTA-FO CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES

La Confédération Force Ouvrière a déjà largement fait part de son analyse sur le rapport Moreau et les mesures qu'elle ne saurait accepter : tout allongement de la durée de cotisation, l'opposition public/privé, la sous-indexation des pensions et des salaires portés aux comptes.

Pérenniser le système solidaire de retraite par répartition nécessite de réparer les injustices dues aux précédentes réformes. Il faut sortir des logiques qui ont diminué le niveau des pensions et créé des inégalités notamment entre les femmes et les hommes.

L'allongement de la durée de cotisation, déjà engagé, fixe des conditions inaccessibles aux plus jeunes dont la durée d'études, de formation, de recherche d'emploi est allongée par rapport aux générations antérieures.

Le financement des retraites nécessite de construire des alternatives par l'apport de ressources nouvelles, tout particulièrement en améliorant le pouvoir d'achat des salariés et en créant des emplois.

Il est urgent d'augmenter l'ensemble des salaires, du privé comme du public, ce qui impose d'en finir avec le gel du point d'indice et de revaloriser réellement le SMIC. Il est nécessaire de redonner confiance aux salariés, particulièrement aux jeunes générations, dans le système de retraite solidaire. Pour changer de cap et faire face à la situation, il faut rompre avec les politiques d'austérité.

La FGTA-FO s'associe pleinement à ces revendications confédérales et appelle tous ses adhérents ainsi que les salariés des secteurs dont elle a la charge à se mobiliser avec les autres organisations syndicales lors de la journée nationale d'action interprofessionnelle avec grèves et manifestations le 10 septembre 2013, pour ne pas laisser les propositions du MEDEF faire la loi et pour imposer d'autres choix au gouvernement.

Tous nos communiqués sont consultables depuis la rubrique « Presse » de notre site internet :

www.fgtafo.fr

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière
7, passage Tenaille - 75680 PARIS Cedex 14 - Tél. : 01 40 52 85 10 - Fax : 01 40 52 85 12 - E-mail : fgtafo@fgta-fo.org

AOUT 2013

www.fo-carrefour-annecy.info



Compte Rendu De la réunion Du 14 Juin 2013

C
O
M
I
T
E

E
M
P
L
O
I

Présentation du **PASS PROFESSIONNEL**

Pourquoi ? Pour que chaque salarié soit acteur de son parcours professionnel tout au long de sa vie, afin qu'il puisse faire face à l'évolution des métiers en phase avec les futures évolutions en matière de formation professionnelle. Celui-ci pourra être retranscrit sous forme de livret que le salarié renseignera. **Il deviendra sa propriété personnelle.**

Pour qui ? Tous les salariés de l'entreprise, sur la base du volontariat.

Qu'est ce que c'est ? une application multimédia qui permet à la personne de disposer de toutes les informations personnelles, professionnelles, concernant son employabilité, sa formation, ses compétences. Le salarié est le seul à pouvoir divulguer le contenu de son Pass Professionnel.

Comment ça marche ? Carrefour (Hypers) signe un contrat auprès de la société IDEP ; Une collecte des adresses mail personnelles sera réalisée auprès des salariés (sur la base du volontariat).

Chaque salarié recevra par mail : un identifiant + un mot de passe (qu'il pourra changer par la suite= confidentiel)

Carrefour fournira au collaborateur souhaitant utiliser le Pass Professionnel son passeport Formation. Chaque salarié renseigne son Pass Professionnel, il pourra se faire aider par son manager ou manager R.H. Une hot line Pass professionnel sera à disposition des salariés.

Combien ça coûte ? Le coût du Pass Professionnel est imputable dans le budget formation. **0.60 € de droit d'entrée + 1 € par an et par salarié, le tout pris en charge par l'entreprise.**

Si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année, il garde le Pass Professionnel jusqu'à la fin de l'année civile. **S'il souhaite le garder les années suivantes il lui en coûtera 12€ par an.**

Quelle valeur ajoutée pour les salariés ?

- Aider à la **formalisation des acquis et des compétences** qui ont contribué à construire la qualification du salarié
- Valoriser leur **employabilité**
- Renforcer leur mobilité interne en leur donnant les moyens d'être **Acteurs de leur parcours professionnel**
- Faciliter un dialogue constructif avec la hiérarchie (entretien pro, évaluation...)
- Accompagner la **mobilité externe**

Rétro planning de mise en place :



Questions Force Ouvrière/ Réponses Direction :

Comment faire pour un salarié qui ne possède pas de connexion internet ?

Réponse : Nous y réfléchissons

Nous ne visualisons pas dans le calendrier la présentation aux CCE et CE ?

Réponse : celles-ci se feront en septembre

Détail de ce qui pourra être renseigné dans le Pass Professionnel ?

Réponse : Tout ce que le salarié veut y mettre, **c'est sa propriété** ! il y met tout ce qu'il veut, en en faisant ce qu'il veut ! des exemples : ses SIPP, ses expériences extra professionnelles, son C.Q.P, ses formations, les C.V qu'il a pu envoyer et ce tout au long de sa vie professionnelle...

Maître Riera (expert auprès du Comité Emploi) : Quelle sera l'évolution de cet outil ? Comment va-t-il vivre ? En outil d'évolution ? d'évaluation, voire de sanction ? La commission Emploi devra en faire le suivi qualitatif et quantitatif, c'est une nécessité et un engagement qui doit être pris pour cette commission.

Réponse : Il est impossible que cet outil ait un objectif de sanction ! C'est le salarié qui l'alimente comme il le souhaite, c'est sa propriété, en aucun cas il ne pourra servir comme un outil d'évaluation. Le salarié pourra s'y appuyer, s'il le souhaite, pour faciliter les échanges.

Rédaction : Brigitte Penne

APPRENTISSAGE

Objectif : Gérer par anticipation l'évolution des emplois en s'appuyant sur la pyramide des âges des métiers en tension.

Garantir la réussite de notre plan de succession

Recruter les meilleurs apprentis avec la perspective de les intégrer

Conserver notre savoir faire de génération en génération

Quelques chiffres sur l'apprentissage en 2012 :

- 399 apprentis présent dans nos effectifs au 31 décembre 2012
- 253 apprentis ont été recruté a la rentrée 2012 dont 199 sur le PFT
- 80% des apprentis ont réussi leur CAP
- 42% des apprentis PFT diplômés ont été embauchés

Demandes de recrutements a la rentrée 2013 : 335 apprentis

Les différentes étapes pour réussir :

- 1- Diagnostic RH :** période octobre/novembre
Définir les besoins ; Etablir les préconisations ;
Concerter et valider les besoins ; Confirmer et saisie des besoins
- 2- Recrutement :** période janvier/avril
Identifier les besoins par magasins et métier
Communiquer : lancement des sites dédiés ; Journée de l'alternance
Pré-recrutements dans les CFA partenaires ; Bilan du recrutement
- 3- CFA :** période avril/juin
Recherche d'un CFA partenaire ; Journée de l'alternance en CFA et en magasin
Inscription du jeune au CFA ; Elaboration du planning en CFA
- 4- Maitre d'apprentissage :** période mai/juin
Lister les maitres d'apprentissage ; Détecter les besoins en formation
Organiser les formations dans les CFA
- 5- Accueil et suivi :** période du contrat
Réussir l'accueil de notre apprentis; Réussir le parcours pédagogique en magasin
Entretien annuel
- 6- L'employabilité :** période septembre
Bilan de la première année ;
bilan seconde année
statistique sur l'employabilité



Le maitre d'apprentissage : Il est au coeur de la réussite du jeune ; l'accomplissement de sa mission nécessite des compétences technique, des compétences relationnelles et des capacités pédagogiques .

Les diplômes

l'apprentissage est possible du CAP au BAP +5, tous les niveaux de formation sont concernés dans un grand nombre de secteur.

commentaires FO : nous espérons que cela débouchera concrètement à plus ou moins long terme sur une politique de gestion des effectifs et donc de formation par anticipation.

Rédaction Philippe Landry

T

Réussir le tutorat chez Carrefour

Le tutorat est une chance et une opportunité pour Carrefour. Il s'agit pour l'entreprise de promouvoir une culture de transmission des connaissances et des savoir-faire par les salariés eux-mêmes.

Le tutorat permet de valoriser nos collaborateurs expérimentés et de fidéliser les collaborateurs en créant un esprit d'équipe. Il favorise l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des apprenants.

L'exercice de la fonction tutorale peut être financé par l'OPCA.

U

Le Tutorat, Pour Qui ? Pour Quoi ?

➔ Tutorat « Alternance »

Contrat de professionnalisation en CQP, Contrat d'apprentissage, Contrats de générations, Stages...

➔ Tutorat « Développement de compétences »

Pour accompagner un collaborateur de l'entreprise à la maîtrise d'une nouvelle compétence, dans le cas d'une mobilité interne, d'un changement de postes ...

➔ Tutorat « Développement personnel »

Pour m'accompagner dans la réalisation d'un bilan personnel de mon parcours dans l'entreprise

Identification des savoirs faire et savoir être acquis durant ma carrière...

Préparer mon départ en retraite et ou ma succession ...

T

O

Les rôles et responsabilités des acteurs du tutorat



➔ 1 – Le directeur et l'encadrement du tuteur

« L'implication du directeur de magasin et de l'encadrement est fondamentale pour la réussite de la démarche tutorale »

Choisir des tuteurs volontaires et motivés.

Organiser la formation du tuteur et le suivi de la formation. Chaque tuteur doit suivre un parcours de formation. (3 jours pour un tuteur employé, 2 jours pour un tuteur manager)

Donner les moyens, en termes de temps et d'outils, au tuteur, Organiser des points réguliers et valoriser les tuteurs et leurs actions.

R

A

➔ 2 – Le tuteur : 6 missions sont confiées au tuteur

Accueillir : Préparer l'arrivée du salarié, Présenter la démarche tutorale
Présenter son parcours d'intégration et les différents acteurs, Faire visiter les lieux et présenter les équipes.

Intégrer : Organiser ses premières journées, Ecouter le tuteur, Faire le point sur ses éventuelles difficultés...

Guider le tuteur sur le plan comportemental (Respect des horaires, assiduité, efficacité dans le travail, Intégration dans l'équipe)

T

Les rôles et responsabilités des acteurs du tutorat

➔ 2 – Le tuteur : 6 missions sont confiées au tuteur

Accueillir : Préparer l'arrivée du salarié, Présenter la démarche tutorale
Présenter son parcours d'intégration et les différents acteurs, Faire visiter les lieux et présenter les équipes.

Transmettre : Faire découvrir le poste, Son environnement, le matériel et les logiciels utilisés Les règles à respecter,...

Identifier les besoins du tuteur, Transmettre les savoir faire, et utiliser l'ensemble des outils mis à disposition (*elearning, formations présentielle, fiches TSF, TSF vidéo, bonnes pratiques...*)

Suivre – Evaluer : Faire des feed-back régulièrement sur son travail
Le tuteur a besoin de se positionner : Le feed-back doit être pertinent, motivé et factuel. Faire un entretien de bilan quand la période de formation s'achève.

Formaliser : Le tuteur doit montrer l'importance qu'il accorde à la formation théorique. Remplir et signer avec le stagiaire au cours d'un entretien les documents de suivi et d'évaluation.

➔ 3 – Le tuteur

S'intègre rapidement dans les équipes. S'approprie, respecte les consignes de l'entreprise. Apprend les tâches et les comportements professionnels, en situation de travail, tout au long de son parcours. Fait le point sur ses acquis, sur les écarts et les axes de progrès. Exprime ses souhaits en matière d'évolution professionnelle. Fait valider ses compétences acquises.

Veille à la tenue des outils de liaison entre l'entreprise et l'organisme de formation

Formation des tuteurs/ Maîtres d'apprentissage

Le parcours de formation du tuteur se décompose en trois étapes :

Les Jours 1 et 2 composent le socle de base, du tuteur « débutant »

Le jour 3 permet de faire le point sur les difficultés rencontrées, et pratiquer concrètement l'évaluation et la rédaction dans le cadre du CQP ou d'un livret de suivi. Le Jour 4 est une formation réservée aux tuteurs « expérimentés » qui ont déjà eu plusieurs expériences de suivi et d'accompagnement de tuteurs.

La formation des tuteurs est obligatoire. (J1, J2, J3)

La formation J1 et J2 doit précéder l'exercice de la fonction tutorale pour gagner en efficacité et réussir la mission confiée.



FO demande une prime de tutorat, pendant le temps que dure la mission du tutorat.

Rédaction Jacqueline Poitou

Carrefour veut conquérir 30 nouvelles villes chinoises d'ici trois ans



03 juillet

Carrefour compte conquérir d'ici trois ans trente nouvelles villes chinoises et maintiendra un rythme d'expansion de vingt à vingt-deux nouveaux magasins par an, a indiqué récemment Thierry Garnier, directeur exécutif de Carrefour et responsable de la zone Chine et Taiwan du groupe.

M. Garnier s'est ainsi exprimé lors d'un événement mondial célébrant les 50 ans du groupe à Shanghai en Chine.

Après l'ouverture en 1995 à Beijing de son premier magasin sur le marché chinois, cette grande enseigne d'hypermarchés dispose aujourd'hui de 220 magasins dans 68 villes chinoises et emploie près de 60.000 personnes.

Selon M. Garnier, le succès de Carrefour réside dans l'innovation et la stratégie de localisation. Il a indiqué d'ailleurs que davantage d'attention serait accordée à l'avenir aux régions du centre et de l'ouest de la Chine et que le groupe investirait davantage dans les capitales provinciales et les villes secondaires.

A l'occasion des 50 ans du groupe, 50 étudiants défavorisés de Beijing, de Shanghai et de la province du Yunnan obtiendront des bourses financées par Carrefour pour achever leurs études universitaires. Les meilleurs d'entre eux auront la chance de travailler pour le groupe.

Parts de marché: Carrefour repasse devant Leclerc en juin

03 juillet



Carrefour, devancé par Leclerc en terme de part de marché sur le mois de mai, a repris la tête de la distribution en France sur le mois de juin, selon le dernier baromètre KantarWorldPanel, publié mardi.

Sur la période du 20 mai au 16 juin, Leclerc atteint 19,5% des parts de marché en France, gagnant 1,2 point par rapport à l'an dernier.

Mais cela ne lui permet pas de rester devant le numéro un historique de la distribution en France, qu'il avait devancé le mois dernier, indique KantarWorldPanel, expert dans le secteur de la distribution.

Carrefour qui était à 19,6% de parts de marché en mai, repasse à 20% en juin. Le distributeur a notamment réussi à stabiliser ses parts de marché en hypermarché. Son enseigne de proximité Carrefour Market cède en revanche du terrain, note KantarWorldPanel.

Sur les six premiers mois de 2013, la consommation en grande distribution a "marqué le pas par rapport à la très bonne année 2012" mais elle reste positive (+1% entre janvier et juin), notent les analystes de Kantar.

Sur la période, 69% des ménages français déclarent toutefois "ne pas avoir envie de dépenser en ce moment".

Le succès du commerce en ligne ne se dément pas, avec un gain de 1,2 point de parts de marché sur la période. Le "drive", qui permet aux clients de passer chercher en voiture leurs courses commandées sur internet, a attiré 23% des ménages français sur juin.

Le "hard discount" continue de perdre du terrain (-0,7 point à 11,8%) "en raison des contre-performances de Lidl et de Dia+Ed, tandis qu'Aldi se maintient", souligne également KantarWorldPanel.

Comment Walmart est devenu le numéro 1 mondial... sur Facebook



11 juillet

Le nombre ferait saliver n'importe quel community manager en charge d'un compte de distributeur. Avec plus de 30 millions de fans sur sa page Facebook, Walmart est en effet le premier distributeur au monde en terme d'influence sur le réseau social (excepté Converse qui même s'il possède quelques magasins est plutôt considéré comme une marque de chaussures).

A titre de comparaison, le champion français Monoprix n'en compte pas plus de 600.000. Certes, Intermarché dépasse le million mais c'est en comptant les pages annexes thématiques (« Vive les bébés », « Recettes faciles »...) créées par l'enseigne. Tesco, pourtant très porté sur les nouvelles technologies, n'en compte lui que 1,2 million. Et Carrefour, le numéro 2 mondial de l'alimentaire est loin de tenir le même rang sur le réseau social.

Avec moins de 70.000 fans (500.000 en incluant les pages annexes), l'enseigne fait pale figure comparée au géant américain. Certes, comparer la page (en anglais) du leader de la distribution d'un pays de plus de 300 millions d'habitants avec celle (en français) du champion d'un pays cinq fois plus petit n'est peut-être pas très juste. Il n'empêche, s'arrêter à ce seul constat revient à passer à côté d'une analyse approfondie du succès réel de Walmart sur Facebook. Comment le géant américain s'y est pris? Cette infographie réalisée par l'agence marketing Wishpond est très instructive. D'abord concernant le contenu. Que poste les community managers de Walmart sur leur mur? Plus de 85% de contenu sous forme d'images ou de vidéo.

Avec dans le détail:

-45% des posts concernent les produits que l'enseigne souhaite mettre en avant en fonction des saisons et des événements (comme des drapeaux à l'occasion de la fête nationale).

Mais Walmart ne met quasiment jamais la marque du produit en avant. Ici la seule « star » c'est le distributeur.

-17% de contenu qui « buzz » et qui n'ont souvent rien à voir avec l'enseigne comme des vidéos spectaculaires, des photos d'animaux mignons et autres et ce afin de tisser un lien de sympathie avec les fans. Du contenu que lesdits fans auront qui plus est tendance à partager, ce qui génère du « buzz » autour de la marque...

-15% des astuces et des conseils d'utilisation de produits.

-13% des l'interaction avec les fans que ce soit sous forme de sondage (« quelle cuisson préférez-vous pour votre viande? ») ou de matches (« préférez-vous le T-shirt de droite ou celui de gauche? »). Avec à chaque fois l'obligation pour les participants de devenir fan de la page Facebook de Walmart.

-10% de posts de sensibilisation à des causes: recyclage, dons à des associations... Histoire des soigner l'image d'une entreprise régulièrement écornée (souvent à juste titre) dans les médias.

Des posts qui plus est assez fréquents puisque la marque en met en moyenne six par jour, soit un toutes les deux heures du jour à peu près. Assez pour assurer une présence régulière du distributeur sur les murs de ses fans mais pas trop pour ne pas les surcharger.

Pour résumer, la page Facebook est un savant dosage de mise en avant des produits, de valorisation de la marque et de contenu insolite. On crée de l'empathie sans donner l'impression qu'on veut vendre à tout prix. En France, c'est peut-être Monoprix qui se rapproche le plus de cette stratégie sur le réseau social. C'est peut-être pour cela que c'est l'enseigne qui compte le plus de fans...

Carrefour a encore des progrès à faire dans ce domaine. Son entrée sur le web et les réseaux sociaux n'est franchement pas une réussite.

AOÛT 2013

www.fo-carrefour-annecy.info

L'ACTUALITE DU GROUPE CARREFOUR(suite)

Carrefour lance la Prime Eco Travaux

Depuis la mi-juin, Carrefour récompense ses clients, qui investissent dans des travaux ou équipements permettant de générer des économies d'énergie, par une prime pouvant aller jusqu'à 3 000 €. Pour bénéficier de cette Prime Eco Travaux, les postulants doivent être titulaires de la carte de fidélité Carrefour et s'inscrire sur un [site internet dédié](#) afin de présenter leur projet de travaux : isolation, chauffage, équipements produisant de l'énergie renouvelable, etc. La prime leur est ensuite créditée sur leur compte fidélité. Le montant de cette prime dépend du lieu et de la date de l'investissement ainsi que de plusieurs critères techniques. "A travers cette initiative, Carrefour encourage ses clients à adopter des gestes citoyens", affirme le communiqué de presse publié le 27 juin. Mais le groupe répond aussi à une obligation mise en place il y a déjà plusieurs années par le gouvernement et qui vise l'ensemble des fournisseurs d'énergie (carburant, électricité, gaz, fioul domestique, GPL, etc.). Ceux-ci sont tenus de promouvoir les économies d'énergie, soit en menant des actions de réduction de leur propre consommation énergétique, soit en incitant leurs clients à le faire. Comme [Leclerc](#) et [Auchan](#) avant lui, Carrefour a donc choisi de se conformer au dispositif (évitant ainsi de payer une amende) tout en en faisant un argument de communication.

Carrefour bientôt en Algérie?

Selon le site internet du magazine «Jeune Afrique», [Carrefour](#) préparerait son retour en **Algérie**. Il s'agirait d'un premier hypermarché (environ 7 800 m²) au sein du centre commercial de **Sétif**. Le groupe n'aurait pas confirmé l'information. Carrefour est présent dans 30 pays dont seulement 3 africains (la Tunisie depuis 2001, le Maroc depuis 2009 et l'Egypte).

Carrefour lance son rayon Courses Eco à Vaulx-en-Velin

Testé depuis octobre 2012 dans une dizaine de magasins en région parisienne et dans le Nord, le rayon « **Courses Eco** » de [Carrefour](#) sera implanté en juillet dans l'hypermarché de **Vaulx-en-Velin**. Ce nouvel espace proposera 400 références de produits premier prix, couvrant l'épicerie, les produits frais et surgelés, l'hygiène et les boissons.

Situé dans une zone de *chalandise* où la clientèle affiche un pouvoir d'achat moindre qu'à l'échelon national, l'hypermarché de Vaulx-en-Velin fait partie de la trentaine de magasins Carrefour qui devraient être équipés d'une zone Courses Eco d'ici fin 2013.

Carrefour condamné pour pratiques commerciales frauduleuses

L'hypermarché Carrefour de Niort, condamné à une grosse amende L'hypermarché Carrefour de Niort a été condamné à 15.000 € d'amende par le tribunal correctionnel hier. La société devra aussi payer les frais de justice : 1.500 €. Enfin la décision de justice devra être publiée dans la presse locale. La décision venait en délibéré d'une audience le 23 mai dernier. Le tribunal a estimé que les pratiques commerciales en matière de promotions relevées par Direction générale de la concurrence constatées le 14 décembre 2010 étaient frauduleuses.

Le Carrefour City de la gare Saint-Lazare épinglé



Distribution : Le tribunal administratif de Paris, saisi par la Direction du travail, se penchera mercredi sur l'ouverture illégale du Carrefour City de la gare Saint-Lazare les dimanches après-midi. Le distributeur a expliqué au « Parisien » que cette supérette de 390 m² attire chaque dimanche après-midi 2.100 clients en moyenne. Un amendement à la loi Hamon a été déposé la semaine dernière pour autoriser l'ouverture des commerces le dimanche dans les 120 plus grandes gares françaises.

Non-respect du Smic: 51 salariés de Carrefour devant les prud'hommes

Un calcul du Smic prêtant à caution vaut à l'enseigne d'hypermarchés d'être assignée en justice par des salariés devant les prud'hommes d'Evry.

L'enseigne de grande distribution [Carrefour](#) est accusée par des salariés d'appliquer des règles de calcul de salaire bien à elle. Conséquence directe: le conseil de Prud'hommes d'Evry a examiné vendredi les plaintes de 51 salariés qui assignent l'hypermarché en justice, notamment pour non-respect du Smic.

La décision doit être rendue le 6 septembre. Un taux horaire inférieur à la valeur légale Les salariés demandent le paiement de rappels de salaires antérieurs à 2009, avant que Carrefour ne régularise la situation.

Avant cette date, "Carrefour indiquait sur les fiches de paie un taux horaire du Smic inférieur à la valeur légale", a expliqué le représentant des salariés, Me Stéphane Bruschini-Chaumet.

Pour calculer la rémunération mensuelle, l'enseigne comptabilisait le temps de pause de ses employés, tandis que les salariés faisaient valoir que ce temps de pause devait être exclu du salaire de base afin que le Smic soit respecté.

"Certes avec les compléments de salaire, les salariés touchent plus que le Smic, mais c'est un raisonnement vicié", a estimé Me Bruschini-Chaumet. "Un tour de passe-passe". Carrefour déjà condamné à plusieurs reprises

L'enseigne d'hypermarchés a déjà été condamnée à plusieurs reprises pour des rémunérations inférieures au Smic. En mars 2012, la Cour de Cassation a confirmé la condamnation de Carrefour pour ce motif.

Carrefour "a pris acte" de cette jurisprudence, a déclaré l'avocat de l'enseigne, Philippe Clément, reconnaissant qu'il n'y avait "pas d'issue favorable" pour le groupe sur cette question.

"En 2009, Carrefour a pris la décision unilatérale de verser un salaire de base hors pause supérieur ou égal au Smic", a-t-il rappelé. "Le débat ne porte pas sur le principe mais sur le montant".

En juin 2013, deux hypermarchés Carrefour de l'agglomération de Rennes avaient dû verser au total 162.325 euros à 47 salariés, soit des sommes de 1.500 à 5.000 euros chacun.

Ce vaste dossier fait l'objet de nombreux recours dans plusieurs juridictions, comme à Caen où 296 salariés attendent la décision des prud'hommes.

L'hypermarché Carrefour Riom condamné par les Prud'hommes à payer près de 120.000 €



Le conseil de Prud'hommes de Riom vient de donner raison à 65 salariés de Carrefour. L'enseigne est condamnée à verser un total de 120.000 euros.

Selon Force ouvrière (FO), l'ambiance entre la direction de Carrefour Riom et le syndicat était déjà tendue. Cela ne va pas s'arranger.

1 Un combat depuis 2008. Soixante-cinq salariés riomois demandaient, depuis cinq ans, à Carrefour, des rappels de salaires antérieurs à 2009. Avant cette date, leur employeur indiquait sur les fiches de paie un taux horaire du Smic inférieur à la valeur légale, arguent-ils.

2 Serpent de mer. Représentés par un avocat clermontois, M e Cédric Bru, ils basent leurs réclamations sur une abondante jurisprudence. Laquelle leur est finalement devenue favorable. En février 2011, la Cour de cassation a condamné le groupe Carrefour pour méconnaissance

de la réglementation sur le Smic. 257 employés à Ecully et 172 à Givors, près de Lyon, sont ainsi entendus. Le chèque pèse le million d'euros. Depuis, les procédures devant les Prud'hommes se multiplient. En juin 2013, deux hypermarchés de la région de Rennes ont dû verser au total 162.325 € à 47 salariés. À Caen, 296 salariés attendent la décision des Prud'hommes, 51 à Evry... 3 Syndicats. La CGT, la CFDT et FO se sont mobilisés sur ces questions. À Riom, le dossier a été encadré par FO pour des salariés, adhérents ou non. « Pour éviter les ambiguïtés, FO et le comité d'entreprise sont restés en dehors de ce contentieux. Le principal était que les gens récupèrent leur dû. Ce qui est le cas. Même si Carrefour est gagnant », indique un représentant de FO. Selon nos informations, Carrefour Riom avait provisionné 236.000 € 4 Le temps de pause. Pour calculer la rémunération mensuelle, l'enseigne comptabilisait la prime de temps de pause de ses employés. Les juges ont estimé que « la prime de pause ne devait pas être incluse dans l'appréciation du Smic » car elle ne constitue pas « un temps de travail effectif ». Déduction faite de cette prime de pause, il en résulte que « les salariés étaient bien payés en deçà du Smic ». Et aucune rémunération effective ne peut être inférieure à ce minimum. En 2009, Carrefour a changé son mode de rémunération. Les recours des employés portent donc aujourd'hui sur les salaires antérieurs. En mars 2012, la chambre sociale de la cour de cassation a confirmé la position de la chambre criminelle. 5 À Riom. Après de nombreux renvois, le dossier des 65 salariés de Riom s'est plaidé au conseil de Prud'hommes en février 2013. « Chaque salarié, des hôtes de caisse, des assistants de vente, l'un après l'autre, ont précisé leurs demandes en fonction de leur temps de présence dans l'entreprise. Ce pour des salaires entre 2006 et 2008 », indique M e Bru. Chaque fois, le salarié a réclamé « de petites sommes de manière à bloquer l'appel », explique l'avocat. En effet, pour des sommes inférieures à 4.000 €, les Prud'hommes statuent en dernier ressort. Carrefour ne peut donc, s'il le souhaite, que se pourvoir en cassation. 6 Frais de tenues. Lors de cette audience, des demandes ont également été faites pour le remboursement de frais d'entretien de tenues vestimentaires de travail « jusque-là à la charge du salarié alors qu'aucun coût ne peut lui revenir ». Et M e Bru de préciser que les employés ont aussi été entendus. 7 Discrimination catégorielle. Parmi les 65 dossiers, l'avocat clermontois a également obtenu gain de cause pour un salarié licencié. Carrefour a été condamné à lui verser 8.000 € au motif que les indemnités légales de licenciement étaient inférieures à celles d'un cadre de même ancienneté. « Il y avait deux modes de calcul, or tous les salariés doivent avoir les mêmes droits », a plaidé l'avocat. Cette décision est susceptible d'appel. 8 Carrefour. Près de deux cents personnes sont employées à Carrefour Riom. La direction n'a pas souhaité répondre à nos questions. Carrefour France indique qu'il ne fera pas appel de ces jugements. Il précise qu'ils sont liés « à un revirement de jurisprudence de la cour de cassation » sur des salaires d'avant 2009. Depuis, le groupe « a revalorisé les salaires au Smic de 5 % ». 9 À suivre. Un dossier Smic est encore en cours à Riom. Trente autres ont été déposés concernant l'entretien des tenues. « Ce sont des salariés entrés après la modification de rémunération », indique FO. Un rattrapage sur cinq ans (la prescription) représente 300 euros. Info plus. *La problématique touche l'ensemble de la grande distribution. Selon nos informations, FO Auchan Aubière a monté deux dossiers, CGT Carrefour Thiers a présenté trois dossiers. Selon FO Carrefour Riom, la section est la seule du département à avoir ouvert la possibilité de monter un dossier à l'ensemble des salariés, adhérents ou non. Carrefour Moulins a présenté plusieurs dossiers. Carrefour a perdu en cassation.*

CARREFOUR AFFICHE LE TAUX DE FLUIDITE EN CAISSE



l'engagement de l'enseigne à réduire l'attente aux caisses, l'initiative n'a pas vraiment bien vécu, même si l'idée était séduisante sur le papier car répondant à une attente bien réelle des clients. Mais, à tout le moins, Carrefour n'en a pas fait un cheval de bataille en matière de communication. A défaut d'être tombées aux oubliettes, les lignes bleues, plus ou moins bien entretenues, restent en place dans bon nombre des hypers Carrefour. Vue à Rennes ce jour, une initiative redonne un peu d'allant à la communication de Carrefour sur le sujet. L'hyper affiche dès l'entrée le « taux de fluidité » des caisses, mesuré la veille. Avec photo à l'appui.

En septembre 2010, Carrefour lançait sa « ligne bleue ». Matérialisant

CARREFOUR DU MIEUX POUR LA France AU SECOND TRIMESTRE



Carrefour a réalisé une croissance de 1,3 % au deuxième trimestre à changes constants, pour un chiffre d'affaires total de 20,5 Mds€ TTC. L'international, qui représente 52,9 % du CA, est en croissance de 2,6 %, tiré par l'Amérique Latine (+ 11,7 %) et, dans une moindre mesure, par l'Asie (+ 4,2 %). A l'inverse, les ventes ont accéléré leur chute en Europe hors France, (- 4,2 %), plombées notamment par l'Italie (- 11,2 % en organique). Avec un recul de « seulement » 1,7 %, l'activité en Espagne résiste mieux qu'au premier trimestre (- 5,1 %). - 0,2 % pour la France S'agissant de la France, les ventes sont quasi-stables : - 0,2 % pour 9,6 Mds€ avec essence. C'est un peu mieux qu'au premier trimestre (- 0,7 %). L'impact du carburant est globalement neutre sur la période. Les hypers sont en baisse de 0,5 % (- 1,2 % à magasins comparables) mais remontent un peu la pente par rapport au trimestre précédent (- 2,1 % à magasins comparables). Le circuit reste plombé par le non-alimentaire. En revanche, la performance des supermarchés s'est dégradée : - 1,4 % (- 0,8 % à magasins comparables après une stabilité sur les trois premiers

mois). La proximité et les autres formats sont toujours nettement mieux orientés : + 4,8 % (+ 3,0 % à magasins comparables). + 1,2 % pour les hypers hexagonaux, hors effet calendaire. Hors effet calendaire, hors essence, la croissance organique est de 1,2 % pour les hypers, stable en super et en progression de 4,6 % pour les autres formats. A noter que sur le trimestre, Carrefour a fermé 38 supérettes et en a ouvert 50 en France. Carrefour clôt ainsi le premier semestre avec une augmentation de 1,3 % de son chiffre d'affaires (41 Mds€, avec essence à changes constants) : + 2,8 % à l'international et - 0,4 % en France. Hors impact calendaire, le CA organique hors essence est en hausse de 2,1 % (+ 2,9 % à l'international, + 0,7 % en France).

10% BILLETTERIE / VOYAGE

Nouvelle procédure de remise NAO chez Carrefour Voyages:

--> Carrefour Voyages rejoint l'uniformisation du process NAO de Carrefour avec la remise classique sur achat et l'automatisation de gestion.

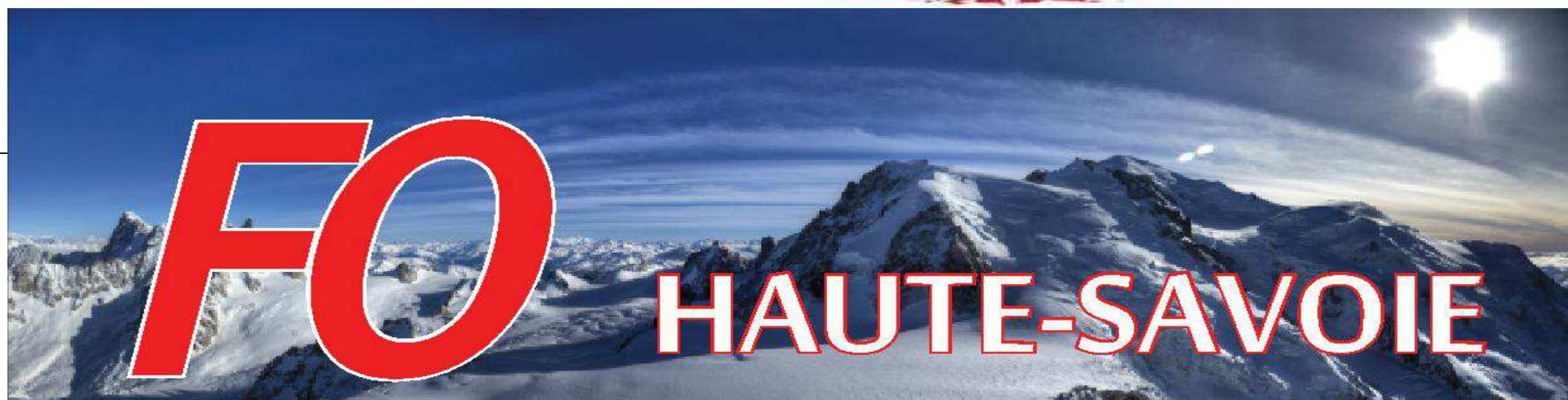
Ce qui implique que :

- Le collaborateur Carrefour se présente pour acheter un voyage ou de la billetterie: pour bénéficier de la NAO, il devra exclusivement payer avec sa carte Pass.
- . En payant avec sa carte sur le TPE, le calcul de NAO se fera tout seul (au comptant, au crédit ou via le compte CER).
 - . Le pourcentage de remise (10%) auquel il a droit sera reversé sur son compte CER.
 - . Le montant de cet achat vient se cumuler avec ses autres achats chez Carrefour et permet donc la comptabilisation pour le plafond. .

Cette mesure est effective à compter du 1er juillet 2013.

INFO FORCE OUVRIERE

LETTRE BIMESTRIELLE DE UDFO 74 DE STEPHANE RENAUD



Lettre bimestrielle de l'Union départementale des Syndicats CGT-Force Ouvrière de Haute-Savoie / 05 Juillet 2013

Retraites, congés payés : même combat !

Par Stéphane Renaud, Secrétaire général

Comme je l'avais indiqué lors de l'Assemblée Générale du 14 mai dernier, je vous adresse cette lettre bimestrielle qui viendra désormais s'intercaler entre les parutions de notre journal. Ce nouveau support aura pour finalité de vous tenir régulièrement informé des actualités et résultats nous concernant, mais aussi de consolider le lien entre l'Union Départementale et l'ensemble des syndicats.

Pour cette première édition certes plus littéraire que celles qui viendront ensuite, il m'est apparu doublement nécessaire de vous parler à la fois des congés payés et de ce qui nous attend à la rentrée en matière de retraite ! Commençons donc par le plus agréable et savourons un instant ce moment de l'année où il est enfin possible pour le plus grand nombre de souffler un peu ! Seul, en famille ou avec les amis, les congés payés permettent d'envisager la vie autrement ! Depuis 1936, nous profitons tous de cette conquête sociale. Car rappelons-nous : en juillet de cette année-là, 600 000 ouvriers découvrent la mer, la montagne, la campagne et les loisirs. Ils partent à pied, à vélo, en tandem et découvrent enfin un peu de repos et de bonheur. Certaines « plumes » mal intentionnées parleront même dans la presse « des salopards en casquettes » qui déferlent sur les bords de mer... Insupportable de partager un peu de sable !

50 ans plus tard, les mêmes journalistes essaient de nous convaincre, en termes plus polis, qu'il sera nécessaire d'être raisonnable au sujet des retraites. Conférence sociale aidant, les termes biaisés de la concertation sur le sujet deviennent dès lors une vaste opération de communication totalement déconnectée des faits. Des exemples ?

- Un comparatif permanent, faux et honteux entre les pensions des fonctionnaires et les retraites des salariés du privé. Alors que le taux de remplacement pour tous est le même !
- Une espérance de vie en bonne santé qui régresse depuis la crise de 2008.
- Un déficit qu'il faudrait résorber en urgence alors que chaque année près de 60 milliards d'euros s'envolent dans les paradis fiscaux .

- Ne pas toucher à l'âge légal ? Hypocrisie quand il s'agit d'allonger la durée de cotisation à 44 annuités ! Qui sera capable d'aligner sans décote autant d'années alors qu'un actif sur deux part en retraite en étant au chômage et que 25% des jeunes ne travaillent pas !!!

- Faire contribuer davantage les retraités ? C'est oublier que ceux-ci se substituent de plus en plus à leurs enfants pour les aider à vivre ! Après une année 2012 qui a enregistré une baisse historique de la consommation, cette nouvelle coupe est aussi absurde qu'injuste.

Mes chers camarades, comme vous pouvez le constater, il va donc être nécessaire de rester particulièrement vigilants dès les premiers jours de septembre. Pour cela, l'UD organise un meeting de rentrée axé sur la défense de nos retraites. En compagnie de **Pascal Pavageau**, Secrétaire Confédéral qui a marqué les esprits lors de son dernier passage en Haute-Savoie, nous aurons l'occasion de réaffirmer nos positions sur le sujet lors de cette soirée du **mercredi 11 septembre**.

En attendant, je vous souhaite au nom du Bureau de l'UD et de la Commission Exécutive de passer de très belles vacances. Profitez-en pleinement et n'oublions jamais que cette magnifique conquête n'existe que parce que nous l'avons voulue !



<http://fo74.blogspot.fr>

AOÛT 2013
www.fo-carrefour-annecey.info

RETOUR SUR LE TOUR DE France ANNECY/semnoz le 20 juillet 2013

LA CARAVANNE FO ETAIT PRESENT PENDANT CE TOUR DE France 2013



Voici quelques photo prise au paquier
à Annecy le samedi 20 juillet.

RETOUR SUR LE TOUR DE France
ANNECY/semnoz le 20 juillet 2013





LE BULLETIN D'ADHESION

ADHEREZ A FORCE OUVRIERE CARREFOUR ANNECY

Bulletin d'adhésion

- NOM Prénom
- Entreprise
- Profession
- Adresse personnelle
- Téléphone personnel
- Email

A retourner auprès d'un élu fo carrefour annecy



2013
DES
COORDINATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL
FORCE OUVRIÈRE

Carte Confédérale
n° _____

Fier d'être syndiqué !

Nom/prénom : _____

Syndicat : _____

www.force-ouvriere.fr

