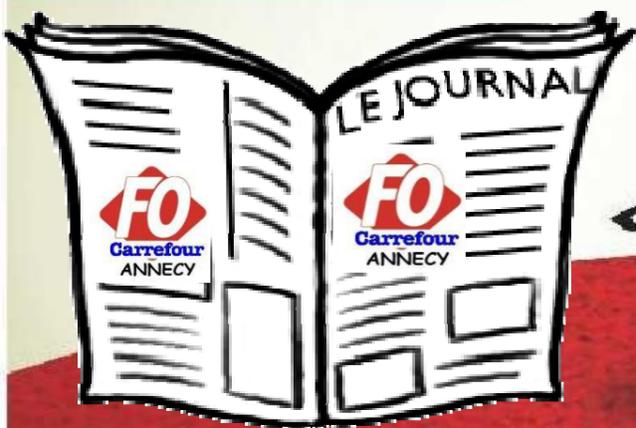
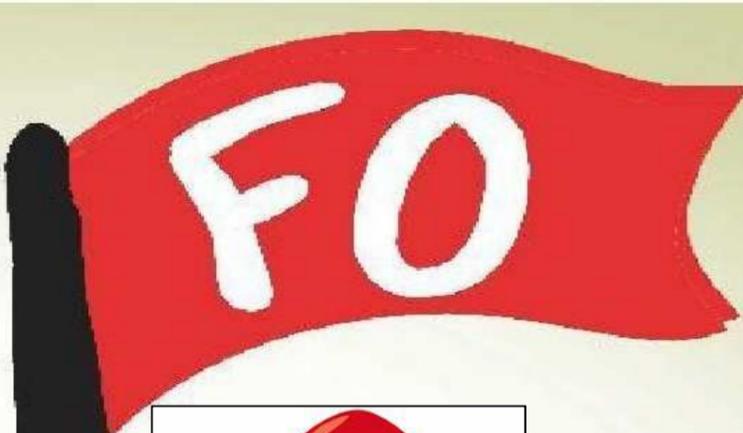


CARREFOUR

ANNECY



6 EME NUMERO DU JOURNAL DU SYNDICAT FORCE OUVRIERE CARREFOUR ANNECY DECEMBRE 2013

LES MEMBRES DE FORCE OUVRIERE CARREFOUR ANNECY VOUS SOUHAITENT D'EXCELLENTE FETES DE FIN D'ANNEE POUR VOUS ET VOS FAMILLES



Recoovriah www.funmunch.com



LES ELUS FO CARREFOUR ANNECY
CE, DP, 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)

LA LETTRE AU PERE NOEL DE CARROUF



Lettre au père Noël de carrouf

Cher père Noël l'année 2013 a été encore très dure chez carrouf j'aimerais pour 2014 que tu m'amènes des bras pour les rayons j'en ai perdu encore plein cette année les réserves sont pleines on y arrive plus depuis qu'il y a ATICA c'est la CATA !!!

Les effectifs fondent comme neige au soleil on a atteint environ 380 salariés à carrefour Annecy.

La participation aux bénéfices a chuté cette année avec environ 400 euros au lieu de 1 mois de salaire, les salariées ont été choquées de cette catastrophe et le moral en a pris un coup.

On aimerait aussi qu'on soit respectées surtout ceux qui se lève tôt le matin pour pouvoir alimenter les rayons car souvent ils sont découragés ,et aussi nos caissières qui leurs manquent des copines pour pouvoir travaillé dans de bonne condition.

Combien allons-nous avoir d'augmentation en 2014 ????Peut-être des miettes de pain.

On ne sait pas où va carrouf????

Le stress monte dans les rayons, service, caisse, bureau etc....

Alors dites a Georges Plassat notre PDG de mettre la main à la poche pour 2014.

MERCI PAPA NOEL DE FAIRE LE NECESSAIRE POUR 2014 .DE LA PART DES SALARIE(e)s DE CARROUF ANNECY



Joyeux Noël !

www.fo-carrefour-annecy.info

DECEMBRE 2013



grande distribution



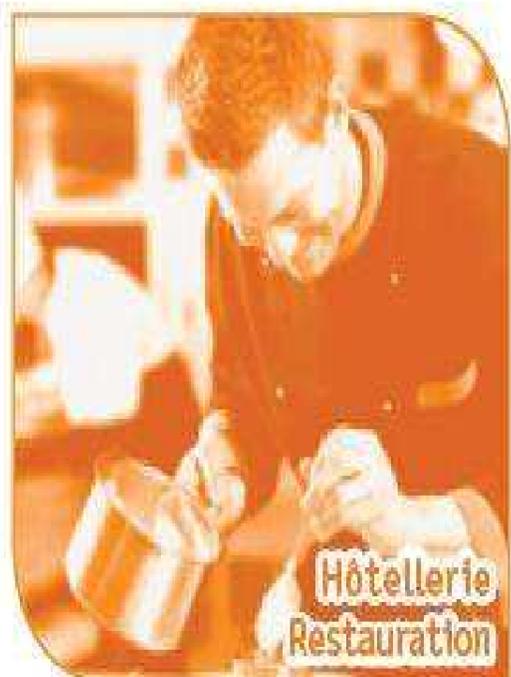
www.fgtafo.fr - <https://www.facebook.com/fgta.forceouvriere> - <https://twitter.com/fgtaFO>



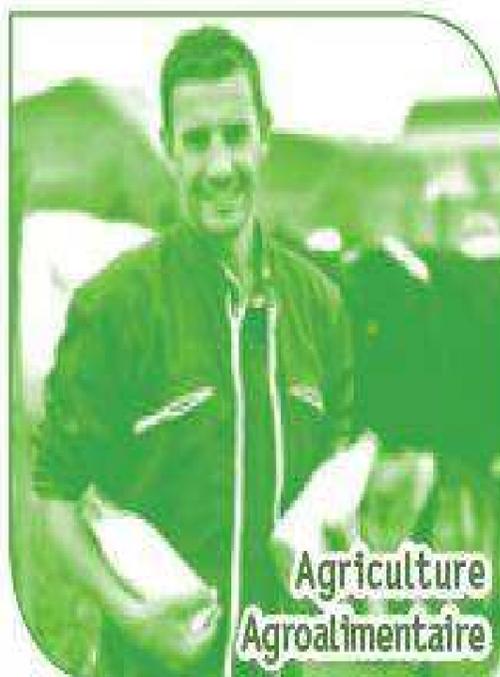
LA PREMIERE VALEURS C'EST VOUS



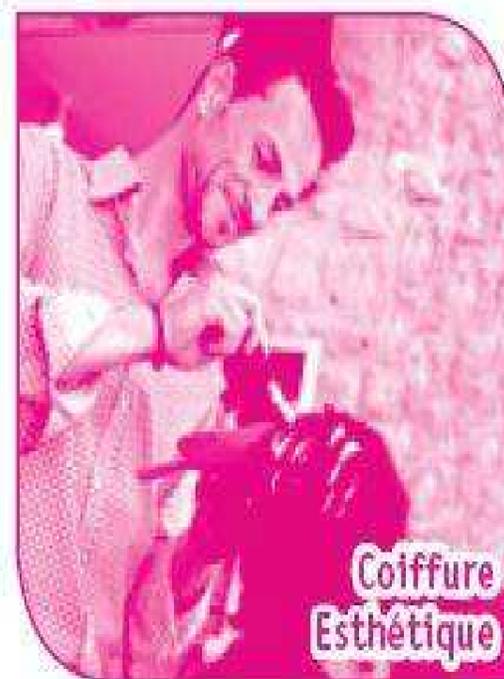
Pour votre fédération, la première des valeurs...



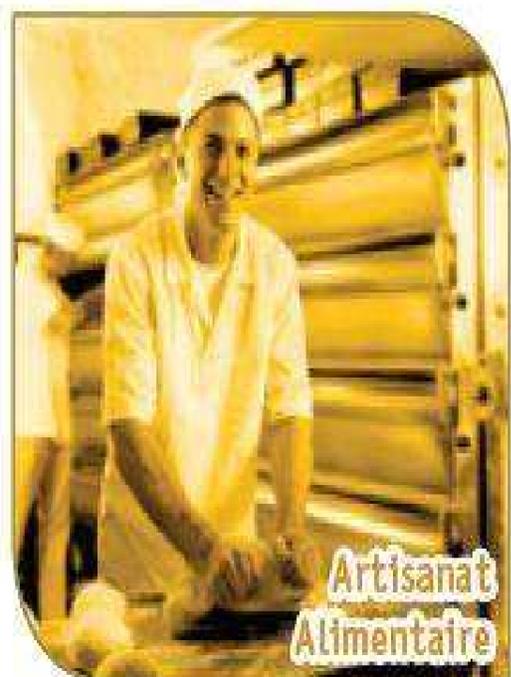
Hôtellerie
Restauration



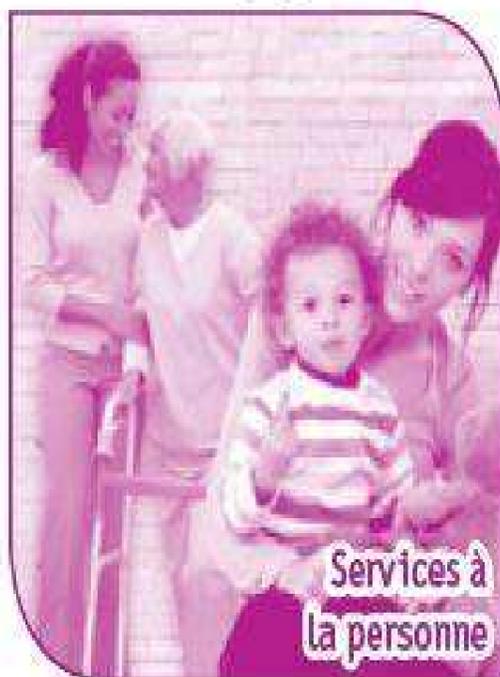
Agriculture
Agroalimentaire



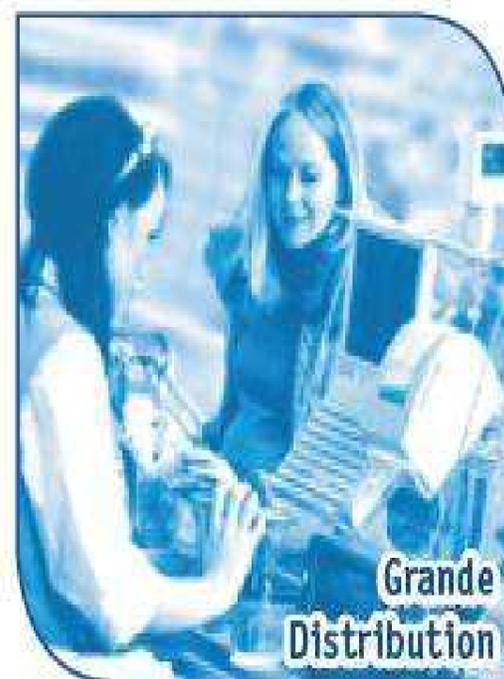
Coiffure
Esthétique



Artisanat
Alimentaire



Services à
la personne



Grande
Distribution

...c'est vous.

Crédits : © suemar - 6166.com / © Jairo images - 6166.com / © Nannon - 6166.com / © gooluc - 6166.com / © Kadmy - 6166.com / © Christophe Fauquin - 6166.com



Joyeux Noël !

www.fo-carrefour-anancy.info

DECEMBRE 2013

LES SALAIRES DES PATRONS DU SBF



Les salaires des patrons du SBF 120

18e, Georges Plassat, Carrefour : 2,7 millions € en 2012

Le SBF 120 (pour Société des Bourses Françaises) est un indice boursier sur la place de Paris

Salaire / rémunération 2012 :

Total : 2 681 839 € dont...

Part fixe : 1 125 000 €

Part variable : 1 543 500 €

Exceptionnels : 0 €

Jetons de présence : 13 339 €

Avantages en nature : ND

Autres éléments de rémunération :

Attribution de stock-options : non

Attribution d'actions gratuites : non

Retraite complémentaire : oui

Indemnités de départ éventuelles : oui

Clause de non concurrence : non

**Négociations Annuelles Obligatoires 2014:
Nous allons devoir bien réfléchir
à nos revendications !**

source JDN

J.B.72

Joyeux Noël !

www.fo-carrefour-annecy.info

DECEMBRE 2013

ILS NE SONT PAS DIFFERENTS ILS SONT
SYNDIQUES !



FO
la force syndicale

Ils ne sont
pas différents,
ils sont
syndiqués !

Ils ne sont
pas différents,
Ils sont libres, indépendants,
ils sont **FORCE OUVRIERE** !

* Un amendement à la dernière loi de finances a été ratifié mettant en place un crédit d'impôt sur la cotisation syndicale à hauteur de 66% de son montant. Désormais tous les salariés, même ceux qui sont non imposables jouiront d'un crédit d'impôt pour les cotisations syndicales.

J.B.72

Joyeux Noël !

www.fo-carrefour-anancy.info

DECEMBRE 2013





PRIME DE FIN D'ANNEE



FO FGTA

QUI ?

QUOI ?

FO LE SAVOIR !

PRIME DE FIN D'ANNEE

Avoir **3 mois** consécutifs au cours du second semestre de l'année

Une prime calculée sur une mensualité du dernier **salaire mensuel de base**

75% du montant brut sera versé dans les **3 premiers jours de décembre** et le reste avec la paie de décembre

QUAND ?



FORCE OUVRIÈRE VOUS INFORME

Monétisation du Compte Épargne Temps

Article 11 de l'accord NAO 2013 signé par Force Ouvrière

Pour l'année 2013, et à titre exceptionnel, le CET pourra être monétisé A LA DEMANDE DU SALARIE, SANS AVOIR A JUSTIFIER d'un cas de déblocage prévu dans les accords d'entreprise.

Néanmoins, concernant l'utilisation du CET sous forme monétaire, il est convenu que la monétisation ne pourra en aucun cas porter sur les jours épargnés au titre des congés payés, y compris au titre de la 5ème semaine.

Le déblocage exceptionnel est autorisé dans la limite de 10 jours par an.

Le déblocage sera réalisé uniquement sur demande volontaire et écrite du salarié.

Vos élus Force ouvrière

N
A
O

2
0
1
3



COMPTE RENDU SUCCINCT DE LA COMMISSION SANTE ET SECURITE



Compte Rendu succinct de la Commission Santé et Sécurité du 15 Octobre 2013

Les participants

Pour la direction :

- Mme Tillier, Responsable Ressources Sociales
- M. Labattut, Directeur Santé au Travail
- M. Desmet, Responsable Santé au Travail
- M. Buron, Directeur Ressources Sociales

Les personnes qualifiées :

- Mme Flandrin, Médecin du travail
- Mr Crimersmois, ergonome, expert auprès de la CNSST

Pour la délégation Force ouvrière :

- Sandrine Pastor (Chalon sur Saône Nord)
- Philippe Lomba (Antibes)
- Jérôme NGalle Edimo (Besançon Valentin)
- Jean Yves Quersin (Venette)

10 points sont inscrits à l'ordre du jour, avec des temps préconisés d'intervention variant de 15 à 45 mn.

En préambule, la délégation FO prend la parole et demande que soit ajouté à l'Ordre du Jour, un point pour traiter les 2 accidents graves, dont un mortel, survenus récemment dans les magasins d'Athis-Mons et de Marseille Le Merlan.

Demandes de la délégation Force Ouvrière :

- Mise en place de mesures supplémentaires et plus sécurisantes pour les salariés circulant dans les cours de réception, en plus des mesures existantes dans l'ensemble des magasins (*interdiction formelle pour les animateurs, commerciaux et toute personne extérieure d'accéder aux réserves et cours réception*).
- Un point sur la vérification des éléments de sécurité des compacteurs carton par la Sté SOCOTEC (À suivre)
- Réflexion sur les plans de circulation existants par un expert comme celui du cabinet DOH présent ou par un ingénieur de la CARSAT.
- La mise en place rapide de moyens de signalisation visuelle et sonore interdisant le déplacement de piétons pendant les manœuvres des véhicules de livraison (*sur le modèle du magasin de Chalon sur Saône Nord*).

Mme Tillier précise que les préconisations nationales interdisant l'accès des réserves et cours à toute personne étrangère au magasin doivent être respectées par tous et dans tous les établissements.

La délégation Force Ouvrière rappelle les écritures du dernier paragraphe de l'art.2 de l'Accord Santé Sécurité du 4 juillet 2012, ainsi que celle du 1^{er} paragraphe de l'art. 1.2.4 sur la prévention des risques et la signalétique sur les lieux de travail.



COMPTE RENDU SUCCINCT DE LA COMMISSION SANTE ET SECURITE (SUITE)



Point 1) *Désignation de salarié(s) compétent(s) pour s'occuper des activités de protection des risques professionnels*

Sujet porté à l'ordre du jour en réponse au courrier adressé par la **délégation FO**, réclamant que la désignation des référents à la prévention des risques professionnels se fasse dans le respect des dispositions des articles L4644-1 et R4644-1 du code du travail.

Mme Tillier répond que la Direction Ressources Sociales n'a pas d'objection puisque c'est l'application de la loi réformant les services de médecine du travail du 12 juillet 2012 qui s'applique. En effet, l'accord ayant été négocié préalablement à la loi, cette dernière n'était pas connue.

Il est précisé que si un membre CHSCT souhaite porter sa candidature pour cette désignation, cela est possible en tenant compte du nombre de référent utile dans un établissement.

Point 2) *Bilan du maintien dans l'emploi*

Mme Tillier rappelle que la présentation ne se limite pas aux seuls travailleurs handicapés, mais à l'ensemble des salariés. Ainsi 41 523 visites médicales ont été passées.

La **délégation FO** demande :

- le nombre de formation ayant été dispensées dans le cadre des actions entreprises pour le maintien dans l'emploi ?
- Le nombre de salariés qui ont connu une évolution professionnelle dans le cadre du maintien dans l'emploi ?

Mme Tillier répond à la première question que l'ensemble des formations représente 21,49% mais ne peut répondre à la seconde question. Elle précise que la 1^{ère} action consiste en un aménagement du poste de travail ou des horaires de travail. La 2^{ème} action porte sur les restrictions au port de charge.

La **délégation FO** intervient concernant les conséquences de la modification des critères permettant la reconnaissance d'une maladie professionnelle relative aux affections du tableau 57 de la branche AT/ MP.

Mr Crimersmois intervient sur les moyens d'information et d'action dont peuvent disposer les directeurs de magasin, et leur méconnaissance du sujet, comme par exemple les conventions avec l'AGEPHIP.

Il s'en suit un échange collégial sur le manque de moyen et d'information dont disposent les co-pilotes Mission Handicap au niveau des établissements, **et notamment sur la méconnaissance de l'identité des travailleurs de leur magasin. Ceci les empêche de remplir leurs missions et d'accompagner les salariés en situation de handicap.**

Mme Tillier répond que les fichiers mentionnant les identités des salariés ayant une reconnaissance de travailleur handicapé sont confidentiels.

Les membres FO répondent que le co-pilote, comme tous les membres du CHSCT, sont tenus à une obligation de confidentialité de par leur fonction. Ils ont la même obligation de discrétion que le pilote.

Point 3) *Présentation du livret d'accueil Nouveaux embauchés*

Les **membres FO** relèvent qu'un livret va être présenté, alors même que les fiches d'accueil présentées lors de la commission du 11 juin ne sont pas encore en application dans les magasins.

Mme Tillier fera un rappel, mais cette fiche a été communiquée à l'ensemble des établissements.

Mr Alban Baudry présente le livret. Il précise qu'il sera tiré en grande quantité et distribué aux nouveaux embauchés.

Une discussion collégiale s'engage sur l'existant, les moyens d'information et l'objectif de ce livret.

Les **membres FO** relèvent que les indications de temps portées sur ce document sont utopistes. Comment un niveau 4 ou un manager métier pourra passer une demie-journée par nouvel embauché, pour lui présenter le magasin, ses instances, ses locaux ? A date, ce temps est plus proche de 1,30 h maximum.

Les **membres FO** demandent que dans la dotation des EPI, soit incluse une chasuble fluo pour ceux qui seront amenés à devoir se déplacer dans la cour réception ou en extérieur. Ils relèvent plusieurs anomalies :



COMPTE RENDU SUCCINCT DE LA COMMISSION SANTE ET SECURITE (SUITE)



- Page 29: les chaussures de sécurité ne seraient obligatoires que dans les réserves et les laboratoires ; **et le reste de la surface de vente ?**
- Ou encore le N° d'appel indiqué est le 112 pour une urgence cependant ce numéro est un numéro d'appel depuis un portable. Or ceux-ci ne doivent pas être à disposition des salariés sur le lieu de travail, mais déposés dans les vestiaires. De plus, lors des formations Sécurité/Incendie, un numéro d'appel interne est communiqué aux salariés, qui permet de joindre le poste de sécurité, seul habilité à prévenir les secours. **La délégation FO propose qu'il soit ajouté un encart à compléter par chaque établissement dans lequel sera indiqué le numéro interne.**

La Direction répond qu'il s'agit d'une erreur concernant le port de chaussures de sécurité, celui-ci est bien obligatoire partout. Concernant le N° d'appel il sera effectivement ajouté un encart à remplir.

La délégation FO demande que soit remis à chaque nouvel embauché, lors de la formation incendie, un plan de circulation et d'évacuation.

La Direction répond positivement à cette proposition.

Point 4) **Présentation file unique et relance de la sensibilisation de la recommandation R440 limitant la manipulation lors du passage en caisse à 8 kg**

M. Meissat présente le test de la file unique en cours depuis avril 2012 dans le magasin de St Pierre des Corps, où il y a 26 caisses traditionnelles, 5 bornes SCO paniers, 4 SCO tapis long et 5 bornes Scan libre.

Pendant le test, 15 caisses sont passées en encaissement file unique (*la préconisation étant de 12 à 15*).

La délégation FO demande si le cas d'une évacuation massive a été envisagée car le matériel servant au balisage de la file unique étant parallèle à la ligne de caisse pourrait être une gêne à l'évacuation, voire générer des risques de chute.

La Direction répond que les rubans de balisage sont en tissu et amovibles, et précise que les commissions de sécurité ont validé le concept. Elle précise qu'en cas de forte affluence, il est prévu de retirer les rubans pour éviter l'amas de caddies.

La délégation FO demande si la cadence de passage des clients n'est pas plus soutenue qu'en caisse traditionnelle, et si les hôtesse gardent des temps de micro-pause entre chaque client ?

La Direction indique que le rythme reste le même et que les hôtesse apprécient ce mode de fonctionnement.

La délégation FO demande quels sont les éléments qui améliorent les conditions de travail ? Est-ce le fait que l'hôtesse ne soit pas stressée par la vision d'une file d'attente devant sa caisse ?

M. Meissat répond positivement, indiquant que dans ce concept, c'est la perception qui est importante, tant au niveau des clients que des hôtesse.

Mr Crimersmois précise que ce système apporte des satisfactions pour le moment.

D'après les critères nécessaires à la mise en place de la file unique, seule une vingtaine de magasins seraient concernés.

Suite du point 4) **Recommandation R440 (8 kg)**

La délégation FO demande qu'une signalétique soit remise sur le bout de la caisse au démarrage du tapis, soit horizontalement, soit verticalement en fonction du type de meuble.

La délégation FO tient à remonter certains problèmes liés à la conception des caisses, notamment concernant l'angle qui a été ajouté sous la coupelle pour empêcher les articles de se coincer sous celle-ci. Cet ajout pousse les articles sur le côté intérieur de l'îlot, et génère de la casse.

Les représentants FO demandent que soit apporté plus d'attention aux achats des chaises de caisse. Auparavant, sur les chaises qui avaient été validées en 2006 par la CNSST, il y avait 5 possibilités de réglage en fonction de l'anatomie de l'utilisatrice. Les nouveaux modèles commandés n'en ont plus que 3. Les conditions de travail et la sécurité ne sauraient souffrir une recherche d'économie. Ce nouveau matériel n'a jamais été présenté à la commission et le choix a été fait de façon unilatérale par la Direction, sans aucune concertation.



COMPTE RENDU SUCCINCT DE LA COMMISSION SANTE ET SECURITE (SUITE)



Il est précisé que ce dysfonctionnement a été signalé dans la déclaration écrite et lue le 11 juin par un membre de la délégation FO.

La délégation FO propose que l'expert réalise une cotation des chaises.

La Direction va se renseigner et reviendra sur le sujet.

Point 5) *Présentation de la table à fond constant*

Ce type de matériel est utilisé dans les magasins Market pour des raisons de largeur d'allée de circulation. Le produit permet une « dépalétisation » à hauteur de bras, en position baissée environ 0,50 m.

Cela semble intéressant en termes de prévention de la manutention et du port de charge, notamment pour lutter contre les lombalgies liées au travail en posture penchée.

La délégation FO rappelle qu'il serait souhaitable que seuls demeurent comme tire-palettes électriques ceux à haute levée qui permettent de compléter la démarche de manipulation conforme à la prescription ergonomique (*Norme AFNOR X35-109*).

La dotation minimum par magasin est de 5 tables.

M. Buron précise qu'il sera nécessaire de faire un état des lieux magasin par magasin.

Un point doit être fait sur la dotation en TP EGL (*tire-palette électrique à haute levée*), cela doit être mis à l'ordre du jour d'une réunion de CHSCT, comme prévu par l'Accord dans son art. 1.2.2 page 13. Il en est de même pour l'état des lieux sur les EPI (*équipement de protection individuelle*) et le matériel. Il est très important que ces états des lieux soient réalisés maintenant car les budgets sont prévus en ce moment.

M. Buron explique qu'il reste encore un gros travail à faire pour intégrer la prévention des risques dans la culture Carrefour.

M. Labattut précise que l'état des lieux n'est pas un état en nombre de matériel, mais un état sur le matériel en état de marche. Carrefour a signé un contrat full avec le fournisseur de tire-palette, la maintenance doit donc être assurée ; seule la casse n'est pas couverte par le contrat. Un matériel qui ne serait pas réparé laisse supposer qu'il est sorti du cadre du contrat, il doit donc être sorti du stock.

Concernant la table, elle est entièrement démontable, et chaque élément peut-être changé individuellement notamment les ressorts.

La référence Thalès de la table sera fournie le 3 décembre.

La délégation FO précise qu'un projet de recommandation est en cours de réflexion avec la CNAM sur la hauteur et la profondeur des tablettes avec une préconisation à 1m80 et 50 cm.

Point 6) *Avancement du renouvellement des tenues de travail*

M. Jacob présente un état de l'avancement des tests sur les nouvelles tenues, tant sur les couleurs, les matières, les formes. Seuls les magasins de Chartres et Auteuil ont débuté le test à ce jour. (*À suivre*)

Les premiers retours sont négatifs concernant la doudoune et le body warmer, par contre sur le reste du vestiaire ceux-ci sont plutôt positifs.

Sur le secteur caisse, le pantalon serait à revoir notamment sa forme « vieillot », par contre, la robe est bien perçue.

Les membres FO demandent si le délai imparti pour la fourniture et le renouvellement prévus par l'accord sur la prise en charge de l'entretien des tenues de travail du 21 Décembre 2012 sera respecté ?

M. Buron répond que l'accord sera respecté, celui-ci prévoyant fin 2014.

La délégation FO demande à qui sera facturé cette première dotation d'équipement fin 2014 ?

La Direction répond qu'elle sera imputée aux magasins, ce à quoi **la délégation FO** ajoute qu'aucune restriction budgétaire ne doit venir entraver l'équipement de l'ensemble des personnels concernés.

M. Jacob précise que rien n'est arrêté tant sur la matière que sur la couleur, ou encore la coupe.

Un point sera fait le 3 décembre prochain.



COMPTE RENDU SUCCINCT DE LA COMMISSION SANTE ET SECURITE (SUITE)



Point 7) *Méthode d'évaluation des RPS*

Présentation de l'outil informatique utilisant la méthode de Michel Vezina, qui servira à l'évaluation des critères par niveau et indicateurs, pour déterminer le niveau de risque.

Les grilles sont en test sur les magasins de Boisseuil, Marseille Le Merlan et Vénissieux.

Le docteur Flandrin demande s'il y aura un consensus sur la compréhension des définitions ? La Direction répond que le guide pratique à l'attention des évaluateurs est là pour donner des exemples concrets, qui permettront une compréhension concrète des définitions. Pour avoir les exemples visibles à l'écran il faut cliquer sur la cotation choisie. Cela gêne le médecin du travail qu'il faille coter pour avoir les exemples. Cela serait plus logique dans l'autre sens pour une meilleure compréhension des participants.

L'expert demande si les évaluateurs des magasins tests ont été formés ?

La direction indique que oui et que l'outil est évalué. Mais aussi les éventuelles difficultés rencontrées par les évaluateurs, tant pour l'animation du groupe que pour l'utilisation de l'outil, des correctifs seront apportés.

Le docteur demande si les CHSCT et le médecin du travail sont actifs lors du test ? La Direction indique que non mais les CHSCT ont été réunis au moins 4 fois sur la thématique.

La délégation FO demande que l'expert auprès de la CNSST participe à une ou plusieurs réunions d'un groupe de travail pour donner sa vision du test. La Direction va voir.

Point 9) *Numérisque V2*

Présentation par M. Morlo qui indique que cet outil informatique est en test sur les magasins d'Aulnay et de St Brice, puis 2 autres suivent, La Ville du Bois et Villabé.

La V2 assure plus de sûreté/sécurité pour les managers sécurité.

Suite à une question, il est précisé que le document unique d'évaluation des risques reste accessible sur numérisque V1.

La délégation FO souligne le fait que ce système informatique supprime la possibilité pour les CHSCT d'avoir un visu sur la main courante, puisque le format papier disparaît. Ceci sera gênant, notamment pour établir des statistiques sur des accidents dit sans conséquences, mais qui pourraient révéler un risque potentiel, ou pour évaluer l'évolution des agressions et autres incivilités. **Les CHSCT doivent avoir un accès à ces éléments.**

Mme Tillier répond qu'un process sera mis en place pour qu'il donne un accès, ou une édition papier.

Il est rappelé que les accidents du travail sans arrêt restent inscrits sur le registre CARSAT.

La délégation FO demande si les habilitations électriques et de conduite peuvent être portées sur cet outil ?

La Direction répond que cet outil peut être amélioré et complété, il a été conçu à la demande des managers Sécurité selon leurs besoins.

La délégation FO intervient sur l'item 6 concernant les travaux magasins, et notamment les plans de prévention extérieurs. Les CHSCT doivent avoir un visu sur cet item car le CHSCT doit être associé à l'élaboration de ces plans. Mme Tillier répond positivement.

La délégation FO demande que cet outil soit à minima présenté, voir mis à consultation des CHSCT et des CE. Mme Tillier répond qu'il y aura au moins une information.

Point 8) *Bisphénol*

Il est rappelé que l'ensemble des tickets imprimés aux différents points d'encaissement d'un magasin sont garantis sans Bisphénol.

La solution a consisté à remplacer les anciens rouleaux par de nouveaux contenant du PERGAFAST, utilisé depuis 2011.

Suite à une question sur la connaissance du produit et ses éventuels effets sur la santé, il est répondu qu'à ce jour il n'y a pas assez de recul pour connaître une quelconque nocivité. La Direction Santé restera vigilante sur le sujet.



**Présentation du Bilan définitif du Plan Départs Volontaires
sur les Sièges par Jérôme GANTIN
Directeur Projet Emploi et Compétences**

Point au 09/10/2013, solutions trouvées 495 sur 533, soit un delta de 38.
234 solutions Internes et 261 solutions externes, Total 495

liste des 8 BU:	Employé	AGM	Cadre	Total	Taux	Solution	Taux OK	reste
HYPERS	32	7	248	287	53,85%	277	96.52%	10
CSF	1	2	31	34	6,38%	34	100%	0
CMI	1	4	62	67	12,57%	66	98.51%	1
CASCH	17	7	14	38	7,13%	19	50.00%	19
CAF	4	0	11	15	2,81%	14	93.33%	1
CSIF	0	3	4	7	1,31%	6	85.71%	1
Management	0	5	75	80	15,01%	75	93.75%	5
Import	0	0	5	5	0,94%	4	80.00%	1
TOTAUX	55	28	450	533	100,00%	495	92.87%	38

Création d'ateliers sur les RPS (Risques Psycho Sociaux) avec 180 participants.
Le PDV est arrêté mais pas son suivi car il reste des personnes en reclassement.

Force Ouvrière : Quel devenir pour les 38 personnes sans solutions ? Sont-elles maintenues dans leur emploi, à leur poste ?

Mr GANTIN précise que ces personnes restent dans leur fonction si nécessaire, car beaucoup de changement d'organisations entre le départ du PDV et sa clôture, sinon mission sur place sans mobilité.

La délégation FO : que se passe t-il si ces personnes refusent de prendre une mission ?

Mr GANTIN signale qu'à ce jour aucun problème de ce type ne lui a été remonté, les salariés pourraient refuser mais ce n'est pas le cas aujourd'hui ; déjà 2 ou 3 personnes sont en mission de ce type, en tant que responsables d'engagements.

Force Ouvrière demande un organigramme complet de tout le périmètre Sièges, des postes de cadres aux assistantes ?

Mr GANTIN répond que c'est impossible, ce serait trop lourd ; par exemple rien que pour les PGC nous avons 4 entités juridiques et 1 200 personnes qui y travaillent.

Mr GANTIN remercie les instances représentatives telles que l'Inter CE BU qui ont permis d'atteindre ce résultat et ce, par un suivi des salariés dans chaque BU concernée.

Joyeux Noël !

www.fo-carrefour-annecy.info

DECEMBRE 2013



Convention nationale : sur le Département de l'Essonne, sortie de 55 personnes qui ont trouvé un poste dans le département, reste 206 emplois à recréer en 3 ans, mission de Jérôme GANTIN.

Coût environ de 0 à 4 fois le SMIC par poste supprimé, négocié entre l'état et Carrefour.
Carrefour est accompagné par un cabinet afin de trouver des actions pour revitaliser le bassin de l'emploi via Pole Emploi et les Élus locaux.

**Information sur l'évolution actuelle des Drives et perspectives par Luc LAMAZZI,
Directeur e-Commerce Alimentaire France**

Définition des modèles :

- ⊕ **Drive Adossé :** Aménagement d'un drive accolé au sein des réserves du magasin avec picking en surface de vente, par exemple Nantes Beaujoire.
- ⊕ **Drive Solo :** Drive avec entrepôt dédié situé à l'extérieur d'un rayon de 10 Km autour de l'hyper, exemple Béthune.
- ⊕ **Drive Mitoyen :** Drive avec entrepôt dédié situé sur le foncier de l'hyper ou dans un rayon de 10 Km, exemple Chartres.
 - ⊕ **Drive Mixte :** c'est l'ensemble d'un drive solo/mitoyen, de ses satellites et de ses points de retrait. La production des commandes se fait dans l'entrepôt du solo/mitoyen. Une livraison de clients à domicile peut être assurée suivant le potentiel de la zone, exemple Vitrolles.
 - ⊕ **Drive Satellite :** Aménagement d'un espace de stockage au sein des réserves du magasin ou dans la zone proche de l'hyper si impossibilité technique, livré par un drive solo ou mitoyen, exemple Montesson.
 - ⊕ **Point de Retrait :** Aménagement d'un espace de stockage indépendant situé sur la zone de chalandise d'un hyper concurrent et livré par un drive solo ou mitoyen.
 - ⊕ **Drive Accueil :** Drive adossé avec retrait des courses à l'accueil du magasin, exemple Gardanne.

Les chiffres clés du Drive en France : total PGC et Frais Libre Service
6.240.000 ménages = 23% de pénétration sur le cumul annuel mai 2012 - mai 2013.
2.8% de part de marché valeur sur le cumul annuel mai 2012 - mai 2013. Avec 3.4% en juin 2013 et bientôt 4%.

Clients Drive : 12.2% des dépenses alimentaires en drive sur la même période, avec une fréquence d'achat annuelle par client de 5,6 actes.
CA en million d'€, 1 299 € sur 2012 et 2 174 € sur 2103.
Le Parc Drive en France : 2 351 points de ventes au 1 juillet.



Panorama des leaders

Carrefour est loin de ses 20% de PDM des magasins!



3 leviers pour retrouver la part de marché légitime à Carrefour :

- ⬇ Améliorer la satisfaction clients
- ⬇ Renforcer l'efficacité opérationnelle
- ⬇ Densifier le maillage territorial

Etat de la réglementation sur la création d'un drive solo ou adossé :

Situation juridique actuelle : Le Drive est assimilé à un entrepôt avec pour conséquences :

- Pas de demande à faire au titre de l'urbanisme commercial, seulement permis de construire
- Implantation hors des zones réservées aux activités commerciales (PLU)
- Pas d'encaissement sur place et pas de ventes accessoires
- Pas de Tascom

Situation juridique future : Avec une nouvelle réglementation début 2014 les drives seront soumis aux règles de l'urbanisme commercial, avec pour conséquences :

- Implantation dans les zones réservées à cette activité (PLU)
- Encaissement possible sur le drive
- Ventes annexes possibles
- Tascom ?

En sachant que d'autres modèles de Drive émergent, comme Pharma drive, Brico drive etc....

Intervention de FO :

Vous nous présentez l'aspect technique, commercial et clients ; mais qu'en est-il du volet social pour les métiers du Drive ? Pour comprendre leur statut, il faudrait l'écrire ; nous



n'avons pas de visibilité sur le métier, sur sa pénibilité, sur les tâches qu'il est possible d'accomplir ou pas. Dans certains magasins, beaucoup de polyvalence vers le Drive, sans formation préalable. Il faut une reconnaissance du métier dans la convention.

Mr LAMAZZI précise que le statut du drive a été présenté dans les CCE, avec des fiches de poste, ce sont des assistants de vente.

FO : Pourquoi n'est-il pas possible d'avoir le T.B du Drive présenté dans les réunions de CE ? Il y en a bien un ?

Mr LAMAZZI : non, l'activité du Drive est intégrée dans les PGC du magasin.

Information relative à l'avancement des réflexions sur le projet Caravelle par Raphael PODEUR Responsable des Relations Sociales Supply

Depuis décembre 2012, la direction de l'entreprise a informé les membres du CCE d'une réflexion menée sur le projet de transformation de la Supply.

Ainsi, la Commission économique du CCE, le CCE, les CE et les collaborateurs ont régulièrement été informés de l'avancée des différents travaux de réflexion, afin que l'ensemble des salariés puisse en connaître les étapes.

Lors du CCE du 27/06/2013, un projet de cartographie cible du réseau Ambient intégré avait été présenté. Un projet de pilote multi formats Ambient en région Rhône Alpes, et les principes d'un nouvel outil de dimensionnement de la flotte transport avaient également été exposés.

Ce jour marque une nouvelle étape dans le processus de communication à destination des membres de la GPEC sur l'état d'avancement du projet Caravelle.

Rappel : Slides notifié rappel pour comprendre la démarche sur présentation, a ce jour fin de la phase 1, Avoir logistique en multi format.

- Un programme **transverse, ambitieux, visible au sein du groupe et qui engage toute l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs à leur niveau**
- Une transformation envisagée **par étapes**



- Un programme **structuré et organisé** :
 - Autour de 4 chantiers : flux, réseau, transport et support (RH – Communication – SI)
 - Environ 6 500 acteurs concernés
 - Mise en place d'une gouvernance dédiée jusqu'au niveau Comex
- Des ressources **significatives dédiées à Caravelle** :
 - Des collaborateurs Carrefour : une trentaine de personnes dédiées quasiment à 100%
 - Le cabinet A.T. Kearney
 - Le cabinet Accenture





Optimiser le transport en multi format, livrer Hyper, Super etc....LCM (Logistique Comptoir Moderne)

Enjeux quantitatifs

- Baisse des coûts de transport
- Baisse des coûts entrepôts
- Diminution des stocks
- Gains achats



Enjeux qualitatifs

- Stabilisation et amélioration de la **disponibilité linéaire**
- Construction d'une démarche d'excellence opérationnelle
- Réduction de l'impact environnemental de Carrefour



2 **Projet de cartographie cible : le réseau Ambient intégré de demain**



Rappel

Commentaires

Principales évolutions du réseau intégré :

- 8 nouveaux entrepôts vont être construits à proximité des sites actuels existants

Magasins desservis à la cible :

- Tous les entrepôts LCM sont éligibles au multiformats et à l'intégration de magasins Hypermarchés

Activités des entrepôts intégrés :

- 10 gèreront les produits Ambient fortes rotations et la Brasserie à la cible
- Le Rheu reste centré sur l'activité des produits à fortes rotations
- Cholet et Nîmes restent dédiés à la gestion des faibles rotations
- L'activité Brasserie de Ploufragan reste inchangée à la cible

Question FO : Quelle est l'organisation cible et l'organigramme type des entrepôts demain ? Ou tout au moins de l'entrepôt pilote ?

Mr PODEUR précise il n'y a pas de changement, il y a peu d'encadrement ; ce sont les produits et l'assortiment qui seront différents.

FO : Oui, mais vous avez bien un organigramme ; il nous intéresse que vous le présentiez lors de la prochaine réunion.

Mr PODEUR répond qu'il l'avait déjà fait il y a quelques années, mais aucun soucis pour le représenter avec la simplification des Sociétés.



FO : Si vous simplifiez, il faut le faire bien : nous pensons à SDNH que vous pourriez intégrer dans les hypermarchés ; aux sièges où des salariés de tous horizons, avec statuts et conventions différents mais qui font le même travail avec les mêmes objectifs ; monsieur GANTIN citait ce matin les PGC ou 1 200 personnes de 4 entités juridiques différentes travaillent ! Qu'allez-vous faire pour simplifier et harmoniser tout cela ?
 Mr PODEUR répond que ce n'est pas le moment pour parler des sièges ! Pour SDNH ce n'est absolument pas prévu, ce n'est pas possible, nous ne savons pas quels formats les intégrés choisiront.

Présentation de la nouvelle Loi sur la sécurisation de l'emploi du 14/06/2013 par Grégoire DESSAIGNE Manager Relations Sociales France

3 principes :

- ⚡ Une loi pour les droits des salariés avec création de droits individuels nouveaux et renforcement de droits collectifs.
- ⚡ Une loi en faveur de l'emploi qui facilite le maintien dans l'emploi dans un contexte économique de crise et réforme profondément les procédures de licenciements économiques.
- ⚡ Une loi contre la précarité qui porte sur la qualité de l'emploi en améliorant les droits à indemnisation, incite à recourir au CDI plutôt qu'au CDD et améliore la situation des salariés à temps partiel.

Cette nouvelle loi ouvre des nouveaux domaines obligatoires de négociation, de ce fait les membres de la GEPC demandent à Maître RIERA Expert du Comité de faire une synthèse de ces modifications et un tableau avec l'avant et l'après pour bien les comprendre.

Information sur les accords négociés dans le cadre du Contrat de Génération par Grégoire DESSAIGNE

Triples objectifs issus de la loi du 1/03/2013 (décret d'application du 15/03, arrêté du 26/04), il vise à :

- ⚡ Faciliter l'intégration durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI.
- ⚡ Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors.
- ⚡ Assurer la transmission des savoirs et compétences.

Le mécanisme distingue 3 catégories d'entreprises :

- ⚡ Moins de 50 salariés : entreprise éligible à l'aide sans accord de branche, 41% des salariés en France.
- ⚡ Entre 50 et 299 salariés : entreprise éligible à l'aide avec accord collectif ou de branche, 15% des salariés en France.
- ⚡ Plus de 300 salariés : pas d'aide avec accord collectif fixant des objectifs jeunes et seniors, 44% des salariés en France



L'accord ou le plan d'action :

- ⚡ Priorité à l'accord collectif, la loi ne permet le recours au plan d'action unilatéral qu'en cas de PV de désaccord dans les entreprises pourvues d'un DS.
- ⚡ Durée de l'accord ou du plan avec 3 ans maximum.
- ⚡ Diagnostic préalable avant négociation d'un accord ou élaboration d'un plan d'action unilatéral (articles L5121-10 et D5121-27 du code du travail) et ce diagnostic doit être joint à l'accord.
- ⚡ Document d'évaluation annuel sur le suivi des actions et indicateurs à adresser à la DIRECCTE et transmis aux délégués syndicaux ainsi qu'aux membres du CE chaque année.
- ⚡ Contenu des accords et des plans d'action via article L5121-11 du code du travail qui précise leur contenu :
 - Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des personnes âgées et de la transmission des savoirs et compétences.
 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements.
 - Modalités de publicité de l'accord ou du plan auprès des salariés.
 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.
 - Assurer dans le cadre de leur objet, la réalisation des objectifs.

Projet de simplification juridique de Carrefour en France par Jean Luc DELENNE Directeur des Relations Sociales Groupe et France

- **SOGARA France** (magasins d'Anglet, Soyaux, Angoulins, Boisseuil, Labège, Lescar, Lormont, Mérignac, Niort, Portet sur Garonne et Toulouse Purpan)
- **GMC France** (magasins de Châlon Nord, Châlon Sud, Crèches sur Saône et L'Isle d'Abeau)
- **CONTINENT 2001** (magasins d'Aire sur la Lys, Armentières, Auchy les Mines, Beaucaire, Berck sur Mer, Château-Thierry, Draguignan, Epernay, Fécamp, Hazebrouck, La Chapelle Saint Luc, Laon, Limay, Lorient, Montereau, Sens Voulx, Saint Martin au Laert et Uzès)
- **HYPARLO** (magasin de Vaulx-en-Velin)
- **LA CIOTAT DISTRIBUTION**
- **PERPIGNAN DISTRIBUTION**
- **RIOM DISTRIBUTION**

Et de prise en location-gérance au 1er novembre 2013 des fonds de commerce de ces magasins par la Société CARREFOUR HYPERMARCHÉS SAS.

Point sur la simplification des fonds de commerce tous sur Carrefour SAS, 1/11 mise en location gérance de l'ensemble du périmètre, 185 magasins en gérance et avant la fin de l'année phase 2 avec apport des fonds de commerce sur Carrefour SAS. 10 Société impacté, SAS inclus.

Le fond de commerce c'est la clientèle, le matériel, l'immobilier interne et la reprise complète de tous les contrats de travail.





Continent 2001, Perpignan Distribution, La Ciotat Distribution, Riom Distribution, Sofodis, Hyparlo, Sogara France, Société Nouvelle Sogara, Gmc France, Reste 7 sociétés : Carrefour Hyper SAS, Guyenne et Gascogne, Carcoop, Carrefour Monaco, Vézère Distribution, SDNH, LV DIS.

Conséquences Sociales :

Au 1/11/2013 les salariés des sociétés concernées par cette opération seront salariés Carrefour Hypermarché par transfert de leur contrat de travail, car transfert d'activité en application de l'article L 1224-1 du code du travail.
Du coup Carrefour SAS passe de 49 000 à 61 000 salariés.
Ils avaient déjà la même convention Carrefour SAS, juste signature d'avenant sur les 2 magasins SOFODIS (Avranches et Fougère).

Tous les mandats magasin, DP, RS CE restentpar contre mandats Délégués Centraux vont disparaître (9) au 1/11 mais les membres CCE de ces sociétés restent pendant 6 mois sur société d'accueil c'est-à-dire Carrefour SAS.

CCE de Décembre avec 180 membres si pas d'accord trouvé entre la Direction et les partenaires sociaux.

Il faut donc rentrer en Négociation sur Octobre sur les 2 sujets suivants :

- **Négociation CCE Carrefour SAS** avec les nouveaux membres des sociétés, sur sa composition
- **Avenant à l'accord de Droit Syndical**, avec l'impact des nouvelles sociétés.

Le 3/09/2013 suite à la présentation au CCE Hypers, demande d'analyse de l'expert du CCE, notamment de FO, et vote défavorable à la majorité lors de la consultation du 24/09/2013. La CFDT a voté Favorable dans l'ensemble des CCE.

Conclusion de Maître RIERA, Expert du Comité :

Synthèse avec 4 attentes ou chantiers potentiels :

- 1/ **mieux anticiper** : avoir une organisation cible pour savoir où l'on va, que vise-t-on?
- 2/ **mieux prévenir** : thème emploi et compétence mais aussi la question des conditions de travail et risques RPS vient de plus en plus dans les sujets. À associer dans les accords prochains.
- 3/ **mieux unifier** : thème des structures juridiques, simplification, mais difficultés d'aller plus loin comme sièges, le comité GPEC est l'instance d'unification et de simplification.
- 4/ **mieux suivre** : la législation nous y invite fortement et non à l'issue des 3 ans mais par des points réguliers.

Prochaine Réunion GPEC le 20 et 21/11/2013 sur le site de Mondeville.

Membres de la délégation
Force-Ouvrière

Sylviane LE PETIER
Joëlle NOLDIN
Brigitte PENNE
Simon CELA





FO

HAUTE-SAVOIE

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

Le Bal des menteurs

Par Stéphane Renaud, Secrétaire Général

Cher(e)s Camarades,

Nous nous sommes rassemblés le 15 octobre devant le Parlement pour marquer à nouveau notre opposition au projet de contre-réforme des retraites. Disons-le à nouveau de façon claire : jamais notre Organisation ne cautionnera un quelconque allongement de la durée de cotisations ! Cautionner le départ à 66 ans à la retraite pour un salarié qui débute sa carrière professionnelle à 23 ans est une régression sociale que nous refusons d'accompagner.

Car désormais les masques tombent et la vérité éclate enfin au grand jour. Il suffit pour cela de lire le rapport signé du Ministre des Finances, rapport discrètement adressé aux autorités bruxelloises et qui précise les points suivants : « l'âge légal de départ à la retraite est maintenu à 62 ans mais l'âge effectif de départ, qui constitue le critère déterminant au regard de la soutenabilité des finances publiques devrait mécaniquement augmenter avec l'allongement de la durée de cotisation. **A terme, un assuré qui débute sa carrière à 23 ans ne pourra partir à taux plein qu'à partir de 66 ans !** » Et voilà la messe est dite, comme pourrait le dire benoîtement le leader actuel de la CFDT !!!

De notre côté nous n'avons pas attendu cette note pour savoir que le gouvernement mentait depuis le début comme un arracheur de dents, tant le bobard était flagrant. Sauf à prendre les salariés pour des imbéciles, le gouvernement qui croyait endormir tout le monde, confirme ainsi officiellement qu'il a fait voter une loi qui de fait organise à terme la précarité pour tous les futurs retraités. Malus pour tous et décote à volonté ! Tel sera le résultat d'une loi qui n'a d'autres vertus que de satisfaire les marchés financiers. Le grand bradage en règle de nos retraites organisé par les idiots utiles du système est à l'œuvre alors qu'une majorité de nos compatriotes est hostile à cette loi.

Il est bon dans ce cadre de se rappeler également ce que coûte la petite gâterie fiscale accordée aux entreprises sans la moindre contrepartie, y compris pour celles qui, par exemple, refusent d'appliquer la loi concernant les ouvertures illégales du dimanche : le Crédit d'Impôt Compétitivité (CICE), c'est 20 milliards d'euros dans la poche sans le moindre contrôle ! Le tout financé pour 1/3



par une hausse de la TVA, hausse pour laquelle l'actuel Président avait juré la main sur le cœur qu'il n'en validerait jamais le principe comme s'appropriait à le faire son prédécesseur à l'Elysée. Les 2/3 tiers restant, ce sont des taxes en plus et du service public en moins...

Le Premier Ministre et le Président, en bon apôtres dévoués de la Sainte Inquisition bruxelloise appliquent donc avec zèle les conséquences de leur ratification du traité de stabilité budgétaire. Le fameux TSCG qui faute d'avoir été réellement négocié sauf à vouloir faire rire jaune tout le monde, se décline par conséquent avec la bénédiction de ceux qui n'ont de syndicaliste que le nom. Au final, la mécanique autoritaire de cette politique d'austérité se déploie aussi bien avec les uns qu'avec les autres ! Elle profitera d'abord à ses donneurs d'ordre, ceux qui depuis le début de la crise financière attendent patiemment dans l'ombre la vente à la découpe de nos services publics, de nos système de protection collective et même de notre patrimoine public. Tout cela est désormais bien connu. Pour notre part, à FO nous garderons notre ligne. Celle que nous défendons depuis le début de cette crise financière, à savoir que l'austérité imposée aux peuples n'est que la conséquence aveugle et suicidaire d'une politique injuste socialement et contreproductive sur le plan économique. Répétons-le inlassablement : en plus de ne donner aucun résultat et aucunes perspectives cette politique restrictive risque de fragiliser gravement notre démocratie. Ce ne sera pas faute de l'avoir dit ...

<http://fo74.blogspot.fr>

Joyeux Noël !

www.fo-carrefour-annecy.info

DECEMBRE 2013



FO HAUTE-SAVOIE - 2

inFOs

Annemasse : FO s'impose aux transports urbains

Carton plein pour les camarades du nouveau syndicat FO de l'entreprise TP2A (Transport urbain à Annemasse). Lors de l'élection partielle, 5 postes étaient à renouveler sur 6. La liste FO a raflé les 5 sièges ! Félicitations à l'équipe du nouveau Délégué Syndical, **Morgan Cornu** !



Assemblée générale de l'AFOC

François Garofalo a été réélu Secrétaire Général après un rapport d'activité voté à l'unanimité. Pour joindre nos camarades au siège de l'Union départementale, un seul numéro : 04 50 67 40 22.

Les permanences ont toujours lieu les lundi et mercredi de 14h à 17h, et le vendredi de 9h à 12h. Merci à eux !

Retrouvez l'actualité au quotidien sur notre Facebook **Force Ouvrière Haute-Savoie** !

Remettre le **social**
au cœur de l'**entreprise**



Expertises économiques et sociales
auprès des comités d'entreprise

SynCea

Chez SYNCEA, nous travaillons depuis vingt ans pour les élus de CE et uniquement pour eux.
Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le social restent au cœur de l'entreprise.
Pour être toujours plus utiles au quotidien, nos experts-comptables, économistes, juristes et consultants en relations sociales mettent leurs compétences à votre service avec un objectif clair : la prise en compte de l'intérêt des salariés dans toutes les décisions concernant la marche de votre société ou de votre association.

BUREAUX DE LYON
47, rue Maurice FLANDIN
69003 LYON
Tél : 04 72 13 23 30 - Fax : 04 72 13 23 36

SIÈGE SOCIAL
Tél : 01 48 19 25 40

www.syncea.fr - info@syncea.fr

VOUS POUVEZ COMPTER AVEC NOUS !

<http://fo74.blogspot.fr>



DECLARATION DE LA COMMISSION EXECUTIVE CONFEDERALE



SERVICE DE PRESSE

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE - 141, avenue du Maine - 75680 PARIS Cedex 14 - Tél.: 01 40 52 84 70 - Fax.: 01 40 52 84 71

DECLARATION DE LA COMMISSION EXECUTIVE CONFEDERALE

Augmentation du nombre de plans sociaux et du chômage, baisse du pouvoir d'achat, accroissement de la pauvreté, remise en cause du service public républicain, recul de l'âge du départ en retraite marquent la situation actuelle et le mécontentement des salariés, actifs, chômeurs et retraités.

Dans ce contexte, le rôle du syndicalisme libre et indépendant est de représenter et défendre les intérêts matériels et moraux des salariés, par la négociation comme par l'action.

Pour la Commission Exécutive de FORCE OUVRIERE, il est prioritaire de rompre avec la logique d'austérité suicidaire socialement, économiquement et démocratiquement découlant du Pacte Budgétaire Européen. On ne guérit pas les effets sans s'attaquer aux causes.

Il en est de même en matière de lutte contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme, lutte consubstantielle au syndicalisme libre et indépendant.

Sans remise en cause de la politique économique menée au plan européen et national, faite de rigidité économique et de flexibilité sociale, cette lutte ne serait que de la communication politicienne.

Dans ce contexte et sans s'immiscer dans les campagnes politiques du 1^{er} semestre 2014, la Commission Exécutive de FORCE OUVRIERE soutient la manifestation devant l'Assemblée Nationale, le 26 novembre, et les initiatives départementales contre le projet de loi sur les retraites que FORCE OUVRIERE rejette.

Elle décide :

- De demander à ses structures de développer des réunions et assemblées générales afin de dresser les revendications et d'alimenter le rapport de force, la Commission Exécutive étant mandatée pour décider de toute action, y compris la grève ;
- De tenir un grand meeting national à Paris le mercredi 29 janvier 2014.

Pour la Commission Exécutive toute action interprofessionnelle aujourd'hui nécessaire, compte tenu de la situation sociale tendue, doit porter sur l'augmentation des salaires, la défense de l'emploi, le service public républicain, contre l'austérité, la loi sur les retraites et la loi sur la sécurisation de l'emploi issue de l'ANI du 11 janvier.

Pour sa part, la Commission Exécutive déclare que la confédération FORCE OUVRIERE est prête à toute initiative sur ces bases.

Adoptée à l'unanimité

Paris, le 21 novembre 2013



L'ACTUALITE DU GROUPE CARREFOUR



Analyse financière du groupe Carrefour

Depuis de nombreuses années, Carrefour est connu pour être surendetté. Ainsi, lorsque Georges Plassat est arrivé à la tête du groupe en juin dernier, il décide de changer la stratégie du groupe et lance en juillet une stratégie de désendettement. Depuis, on remarque une amélioration de son chiffre d'affaires, de son bénéfice, mais également de son cours boursier. Carrefour semble être sur une pente ascendante intéressante. Il faut tout de même se méfier de ces chiffres très appréciables, car la moitié de son chiffre d'affaires est réalisé en Europe et depuis quelque temps l'Europe et notamment l'Europe du Sud est touchée par la crise, ce qui risque de se répercuter sur ses chiffres. L'analyse des Discounted Cash Flow réalisée parait donner les mêmes résultats que ceux que nous pouvons attendre suite au changement stratégique de Carrefour.

[...] Analyse financière du Groupe Carrefour Depuis de nombreuses années, Carrefour est connu pour être surendetté. Ainsi, lorsque Georges Plassat est arrivé à la tête du groupe en juin dernier, il a décidé de changer la stratégie du groupe et a donc lancé en juillet une stratégie de désendettement. Depuis, on remarque une amélioration de son chiffre d'affaires, de son bénéfice, mais également de son cours boursier. Carrefour semble être sur une pente ascendante intéressante. Il faut tout de même se méfier de ces chiffres très appréciables, car la moitié de son chiffre d'affaires est réalisé en Europe et depuis quelque temps l'Europe et notamment l'Europe du Sud est touchée par la crise, ce qui risque de se répercuter sur ses chiffres. [...]

[...] De plus, l'utilisation du résultat net entraine le calcul du Price Earning Ratio pour les entreprises qu'on aurait du reporter à Carrefour. Or le PER a une limite par rapport à son utilisation : le niveau des bénéfices est fonction du niveau d'endettement et par conséquent des frais financiers. Actuellement Carrefour a une stratégie de désendettement, car le groupe est très endetté, donc cela ne serait pas très significatif d'utiliser le PER alors que les autres entreprises ne sont pas au même niveau d'endettement. [...]

Carrefour : de nouveau commerçant



Et si la rumeur à propos d'une prochaine introduction en Bourse de ses activités au [Brésil](#) devenait réalité ? Voilà encore une initiative de Georges Plassat qui ne déplairait pas au marché, puisqu'il aurait trouvé un bon moyen de mieux valoriser ses actifs dans ce pays, où la croissance restera durablement plus élevée qu'en Europe. La création du holding Brepa Comércio e Participações Ltda, qui regroupe les hypers et supers d'un côté et la chaîne Atacadão (Cash & Carry) de l'autre, pourrait faciliter l'opération. Elle aurait aussi le mérite de faire entrer du cash dans le groupe, qui garderait la majorité de sa filiale. Du cash, le patron de [Carrefour](#) en a déjà récupéré massivement, lorsqu'il est sorti de nombreux pays, dont la Thaïlande et la Colombie.

Redonner le pouvoir aux hommes de terrain

Ce recentrage à l'international vers les zones les plus porteuses d'Asie et d'Amérique latine n'est qu'une des facettes de la nouvelle stratégie de reconquête de Georges Plassat. Ce dernier s'attache aussi à relancer la dynamique de [Carrefour](#) en France et en Europe. L'objectif est de redonner le pouvoir aux hommes de terrain, c'est-à-dire aux chefs de rayon, aux directeurs des magasins. Ce sont eux qui connaissent le mieux les habitudes de consommation de leurs zones de chalandise, et ils doivent pouvoir maîtriser leurs commandes. Pour cela, il a fallu réadapter toute la chaîne logistique, ce qui passe par de lourds investissements informatiques. Et ça marche. Les dernières publications (semestriels, troisième trimestre) étaient au rendez-vous, et le marché les a saluées. Par exemple, dans les hypers, les ventes alimentaires (le non-alimentaire reste difficile) continuent de se redresser (+ 2 % à magasins comparables hors essence et effet de calendrier au troisième trimestre). En Belgique, pays restructuré, et en [Espagne](#), la situation s'est améliorée, contrairement à l'Italie, où les ventes baissent toujours.

Les chiffres publiés à l'issue du mois de septembre ont donc rassuré et convaincu ceux qui doutaient encore de la capacité du groupe à améliorer ses performances commerciales. Pierre-Jean Sivignon, le directeur financier, a, en outre, confirmé qu'il se sentait à l'aise avec l'estimation du consensus d'un bénéfice opérationnel courant de 2,19 milliards en 2013.

Carrefour vs E. Leclerc



Il n'y a pas que sur les prix que les distributeurs mènent la bataille. Les réseaux sociaux sont aussi concernés, surtout lorsqu'il s'agit du drive. LSA, avec La Factory NPA, a ainsi comparé la stratégie de [Carrefour](#) et d'E. [Leclerc](#), deux des principaux acteurs du sujet. Enseignement principal : E. Leclerc a construit un écosystème plus puissant, dont le ton est adapté à la clientèle du drive, comme le souligne La Factory NPA : « Sa stratégie repose sur une relation client réactive et un ton de proximité. Et sur un marché du drive nouveau et en plein essor, c'est incontestablement le plus offensif. »

Lorsque l'on connaît le pragmatisme du PDG de Carrefour Georges Plassat, il n'est pas totalement étonnant de s'apercevoir que Carrefour Drive ne possède même pas de compte Twitter dédié. Pourtant, comme le fait remarquer le cabinet d'analyse, « en apportant une information de proximité de qualité, à tout moment, sur tous les appareils connectés, les réseaux sociaux contribuent à attirer et à fidéliser la clientèle ».



L'ACTUALITE DU GROUPE CARREFOUR



Saint-Pol-sur-Mer: un nouveau directeur pour l'hypermarché Carrefour



Depuis début octobre, le magasin Carrefour de Saint-Pol-sur-Mer a un nouveau directeur. Lionel Mercier, 41 ans, dont seize passés au sein du groupe. Coudekerquois d'origine, il remplace Bruno Trohel, qui a repris un Carrefour dans le Calvados.

Carrefour rachète des galeries marchandes à Klépierre



Le géant de la grande distribution Carrefour a annoncé jeudi soir que des discussions étaient en cours avec la foncière Klépierre en vue de l'éventuelle acquisition d'un portefeuille de galeries marchandes.

L'analyse (Investir)

Cette opération permettrait à Carrefour de récupérer une partie des 160 galeries marchandes qu'il avait cédées à Klépierre au début des années 2000.

Dans son communiqué, Carrefour a précisé qu'aucun accord n'avait été conclu à ce stade avec Klépierre. Une porte-parole du groupe n'a pas souhaité donner plus de détails sur cette opération. Cette information avait été rapportée par le quotidien *Le Figaro*, qui avait indiqué jeudi que Carrefour négociait le rachat d'une centaine de

galeries marchandes en France, en Espagne et en Italie à Klépierre pour 1,7 milliard d'euros.

Pour Klépierre, cette opération est positive. Elle permettra de diminuer l'endettement du groupe, et donc son coût. Par ailleurs, cela permettra à la foncière de réinvestir les fonds libérés dans des actifs commerciaux au rendement plus élevé, et ainsi d'augmenter ses résultats financiers. Comme le soulignent plusieurs analystes financiers, sa stratégie se rapproche de plus en plus de celle du leader du secteur, Unibail-Rodamco.

Pour Carrefour, c'est un virage stratégique par rapport à ce que la direction du groupe envisageait de faire il y a quelques années. A l'époque de José Luis Duran, l'idée de se séparer de l'immobilier avait germé, avant d'être abandonnée. Georges Plassat, en revanche, a compris l'intérêt de remettre la main sur les murs des galeries marchandes. Les loyers représentent, en effet, une partie importante des coûts d'exploitation d'un hypermarché. C'est bien avec l'objectif de mieux valoriser ses actifs immobiliers dans le monde que Jacques Erhmann, l'ancien patron de Mercialis (galeries marchandes de Casino), a été récemment recruté et nommé à la tête du pôle immobilier de Carrefour. Comme le groupe a considérablement amélioré sa situation financière en cédant des magasins dans des pays où il n'était pas leader (Colombie, Thaïlande etc...), cette acquisition pourra être financée sans déséquilibrer le bilan.

Carrefour muscle ses moyens logistiques dans le Sud-Est



L'enseigne va exploiter courant novembre une nouvelle plate-forme logistique de 42.000 m², implantée dans le Parc de Bréguières (Var), près de Draguignan (Var), développé par le groupe Barjane. Elle sera embranchée fer, laissant la possibilité, à terme, d'utiliser le fret ferroviaire. L'entrepôt, confié à un prestataire dont le nom n'a pas encore été dévoilé, hébergera l'ensemble des PGC ambiantes, en dehors donc des produits frais et surgelés, et approvisionnera l'ensemble des grandes et moyennes surfaces du sud-est.

30 M€ D'INVESTISSEMENT

Dans le détail, le distributeur occupera six cellules dédiées au stockage et à la préparation de commandes pour ses milliers de références de PGC. Une septième cellule verra le jour courant 2014, portant la superficie à 50.000

m² pour une hauteur utile de 10,5 m. Double face, adapté au cross-docking grâce à une centaine de portes à quai, le site disposera d'un parking intégré pour les poids lourds. Un investissement qui affiche un montant total de 30 millions d'euros.



L'ACTUALITE DU GROUPE CARREFOUR



Supeco, l'arme secrète de Carrefour pour écraser la concurrence



Le distributeur teste en Espagne un concept ultra-low cost ouvert aux professionnels comme aux particuliers. Un modèle qui cartonne et qui pourrait bientôt débarquer en France.

Difficile d'être séduit quand on pénètre pour la première fois dans un Supeco, la nouvelle arme anticrise que Carrefour teste en Espagne. Un sol en béton brut, un toit façon hangar, un éclairage blafard, des produits présentés sur des palettes ou dans leurs cartons, et pas plus d'animation commerciale que de promotion. Le tout sur 2 000 mètres carrés dans un décor de magasin polonais des années 1980.

Présentés à l'unité, conserves de légumes, pâtes, riz, détergents, couches pour bébé et bouteilles d'eau sont aussi vendus par paquets de 24, 36, 48, empilés sur des étagères qui s'élèvent jusqu'à 2,50 mètres. Des rayonnages qui peuvent même frôler les 10 mètres à certains endroits, car ici tout est stocké dans le magasin. C'est autant de mètres carrés d'économisés sur la réserve. On pense immédiatement à Ikea. D'ailleurs, même les chariots remplis à ras bord ressemblent à ceux du marchand de meubles. Pourtant, dans la péninsule Ibérique, le concept cartonne. En moins d'un an, quatre Supeco ont vu le jour. La clé du succès ? Des prix de 10 à 20% moins élevés que dans le reste de la grande distribution. Un argument massue dans un pays qui n'en finit pas de sombrer dans la crise.

Format hybride. «L'objectif de notre nouvelle enseigne, c'est d'être le cash de la famille», explique à chaque inauguration Ignacio Cobo, patron de la filiale espagnole du groupe. «Cash», comme dans «cash and carry», ces grossistes où viennent se fournir les épiciers détaillants et les restaurateurs. Avec Supeco, Carrefour teste en effet cette forme hybride de distribution qui connaît un grand succès aux Etats-Unis et en Amérique latine : la vente en gros et en libre-service ouverte non seulement aux professionnels, mais également au grand public, qui a ainsi accès aux prix de grossiste. Pour des raisons d'économies d'échelle et de gestion, le nombre de produits y est plus restreint que dans un gros supermarché classique : environ 3 000, contre 8 000 à 10 000.

Des efforts pour améliorer les conditions de travail dans les drives

Carrefour et Auchan commencent à aménager leurs derniers drives pour réduire les facteurs de pénibilité. Les deux enseignes voient leurs effectifs doubler depuis 2006. Il était temps de s'attaquer concrètement au difficile environnement de travail des préparateurs de commandes. Les distributeurs s'emparent du sujet des conditions de travail dans le drive. À commencer par Auchan qui vient de signer un accord sur la prévention des risques professionnels dans ce nouveau type de commerce avec la Carsat (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) Nord-Picardie. Sont concernés 2 700 salariés et 83 drives Auchan. « Pour nous, commerçants d'hypermarchés, c'est un nouveau métier, explique Pascal Damien, patron du drive chez Auchan. Avec le drive, nous devenons des industriels qui produisent des caisses et qui emploient des logisticiens. » L'éclosion du format a vu se développer un nouveau métier, celui de préparateur de commandes, « une activité potentiellement sinistrogène », selon Vincent Corlier, ingénieur-conseil à la Cramif (caisse régionale d'assurance-maladie d'Ile-de-France). Dix à douze kilomètres par jour en moyenne, des produits lourds à attraper pour lesquels il faut se baisser ou s'étirer, des chariots encombrants à pousser... autant de risques sur lesquels Auchan s'est penché depuis trois ans, avec l'aide de la caisse régionale d'assurance-maladie de Nord-Picardie. « L'activité de préparation de commandes sollicite beaucoup le corps, confirme Loïc Le Guennan, ingénieur-conseil à la Carsat. Elle soulève des problèmes de positions de travail, de fréquence et d'utilisation du matériel. »

DÉPLACEMENT MINIMAL Pendant six mois, trois drives ont joué le rôle de pilote, tous dans le Nord, à Saint-Omer (62), Englos et Roncq (59). « Après avoir consulté nos salariés, nous avons repensé l'organisation interne de nos sites pour faire en sorte qu'ils se déplacent le moins possible, précise Pascal Damien. Il fallait améliorer la prise des produits sans agrandir les boîtes que sont les drives. » Il a fallu optimiser les gammes, sans les réduire - chaque drive de 1 500 m² compte 6 000 à 8 000 articles -, et reconcevoir les trajets de circulation. Le matériel a été optimisé : chariots à fond constant permettant de mettre les articles au niveau du préparateur, miroirs de sécurité sur les zones de livraison, auvents transparents pour apporter la lumière du jour. La préemption est aussi moins importante qu'avant : les salariés ne doivent plus se baisser en deçà de 40 centimètres pour attraper un produit, ni s'étirer au-delà de 1,40 mètre. Les distances parcourues par jour ont diminué de 20 à 30% grâce à une réimplantation des articles. Enfin, un salarié par drive est formé pour vérifier que les postures de ses collègues sont bonnes. À ce jour, 80% des drives ont leur formateur maison. Grâce aux systèmes d'information, nous mettons les produits à faible rotation dans les zones d'accès les moins confortables. La formation des équipes est aussi très importante. Chaque salarié a droit à un quart d'heure d'échauffement avant de commencer à travailler avec le moniteur-formateur désigné dans le

Le directeur Carrefour Chine devient le premier étranger nommé à la tête de la CCFA



Le 13 novembre, Thierry Garnier, le directeur exécutif de Carrefour Chine a été élu vice-président de la CCFA (China Chain Store & Franchise Association) lors du China Retail Leadership Summit and Councilor's Meeting annuel.

A cette occasion, 130 représentants de grandes chaînes de distribution ont voté pour élire les vice-présidents. C'est la première fois dans l'histoire de cette institution chinoise qu'un expatrié est élu Vice-président. "Cette élection vient clairement récompenser les efforts de Carrefour en faveur du secteur de la grande distribution en Chine, se réjouit le distributeur. Elle démontre aussi que Carrefour a gagné la confiance de ses homologues en Chine et de la société chinoise dans son ensemble."

La China Chain Store & Franchise Association (CCFA) est le représentant officiel du secteur de la grande distribution et de la franchise en Chine. Elle dispose actuellement de 900 entreprises membres, avec 180.000 points de vente, parmi lesquels des détaillants nationaux et étrangers, des franchiseurs, des fournisseurs et diverses organisations connexes.



L'ACTUALITE DU GROUPE CARREFOUR



Parts de marché : Carrefour et Géant stabilisent

Sources : Kantar



Pour Carrefour, la courbe des parts de marché semble s'infléchir. Selon les chiffres tout justes publiés par Kantar Worldpanel, sur le total PGC + frais LS, la part de marché valeur du groupe (proximité incluse) a de nouveau progressé de 0,3 point sur la dernière période (du 7 octobre au 3 novembre), à 20,8 %. Grâce à ses drives et sans doute aussi la preuve que son opération anniversaire 50 ans a porté ses fruits. Le distributeur avait connu une progression similaire en septembre.

Intermarché stable, U gagne 0,3 point

Dans un contexte de crise persistant, Leclerc continue de tirer parti de son image discount, avec encore 0,6 pt de gagnés en octobre : 19,6 % de part de marché valeur. Hors proximité, Leclerc reste au coude à coude avec Carrefour.

Derrière les deux leaders, Intermarché est stable et les U pointent à 10,1 % (+ 0,3 pt). Les hypers Auchan cèdent un peu de terrain. Comme les hypers Carrefour, Géant Casino est stable. Sans doute faut-il y voir les effets concrets de son repositionnement prix spectaculaire. Cora maintient ses positions. **1,4 % de part de marché pour Leclerc drive** Côté hard-discount, c'est toujours la soupe à la grimace. Toutes les enseignes reculent de 0,1 ou 0,2 pt, sauf Aldi, stable. Au total, le circuit perd encore 0,6 point de part de marché sur la période, retombant à 12,1 % des achats PGC + frais LS. A l'inverse, dopé par l'essor du drive, le commerce alimentaire en ligne progresse de 1,2 pt, à 4,2 % des achats en valeur. A lui seul, Leclerc drive capte 1,4 % des dépenses des ménages sur le total PGC + frais LS (cumul annuel mobile au 3 novembre) contre 0,3 % seulement pour Carrefour (drive + Ooshop).

Carrefour Belgique ouvre ses premiers drives



Carrefour Belgique a débuté le déploiement du drive en Belgique. Le concept était en test depuis juin à son hyper bruxellois d'Auderghem. Le drive de ce Carrefour est officiellement ouvert depuis le 15 novembre. Le 21 novembre, un second drive sera inauguré à Bruxelles, au Carrefour d'Evere.

Adossés et solo Les clients passent commande sur le site drive.be. Une application iPhone est disponible et une autre pour Android va suivre prochainement. Le service est gratuit pour la première commande mais par la suite, il est facturé 4,50 € pour un panier en-deçà de 150 € (gratuit à partir de 150 €). Rappelons qu'en France, sauf très rares exceptions, il n'y a pas de frais de préparation des commandes dans les drives Carrefour.

Carrefour Belgique précise qu'il développera deux types de drive : adossé à un magasin (avec deux bornes de retrait) et entrepôt solo (quatre à cinq bornes de retrait). En décembre, Carrefour Belgique inaugurera un drive adossé à Mont-Saint-Jean. Sont aussi annoncés les drives de Drogenbos, Ans, Herstal et Kuringen. A terme, Carrefour prévoit une cinquantaine de drives en Belgique.

Vidéosurveillance, quand la CNIL sanctionne !



La Cnil rappelle à l'ordre un centre commercial qui a installé en toute illégalité un système de vidéosurveillance de 180 caméras sur le site et de 60 de caméras filmant les mains des employés de caisses.

D'une part, aucune déclaration n'avait été faite à la Cnil alors que les caméras enregistraient les espaces publics (rayons, caisses, parkings..) et certains espaces réservés au personnel (vestiaires, salles de pause, sanitaires, bureaux, couloirs...). De plus, les enregistrements normalement effectués pour des raisons de sécurité servaient aussi à contrôler les horaires des salariés de l'aveu même du responsable.

Enfin, le système était excessif avec en tout 240 caméras filmant la quasi-intégralité de l'entreprise, d'où une surveillance permanente des salariés ce qui est disproportionné. La Cnil pointe aussi la non pertinence du dispositif; elle cite par exemple la surveillance des toilettes, de l'accès au local CE, ou encore de l'accès au cabinet médical. De plus, les salariés n'avaient pas été correctement informés du dispositif de vidéo surveillance, car la société s'était contentée d'indiquer l'installation des caméras sans informations sur les destinataires des enregistrements, les droits d'accès, d'opposition et de rectification, la finalité du dispositif, etc.

Et pour terminer, la confidentialité des informations n'était pas assurée ; alors que les images de surveillance doivent être réservées au personnel chargé d'assurer la sécurité des biens et des personnes, l'accès à l'ordinateur les enregistrant n'était pas verrouillé et l'épouse du directeur du centre, simple responsable d'un rayon, recevait toutes les images sur son téléphone portable. Le centre se voit donc enjoindre de se mettre en conformité dans les trois mois de la décision de la Cnil. Elle rappelle que ces manquements sont susceptibles d'engendrer une amende de 1 500 000 euros. La Cnil ne le précise pas mais il est utile de rappeler ici que le CE doit être informé et consulté préalablement à la mise en œuvre de moyens ou techniques de contrôle des salariés (C. trav., art. L. 2323-32). Il doit alors veiller à ce que les règles soient respectées.





Reconnaissance des TMS : les fourberies d'un système

05 décembre

Communiqué de presse

Le décret du 17 octobre 2011 a modifié le tableau 57 de maladies professionnelles relatif aux pathologies de l'épaule, provoquées par certains gestes de travail.

Pour que le caractère professionnel de la maladie soit désormais reconnu, la victime doit être exposée au risque durant 3h30 par jour et selon une posture de travail déterminée (avec un angle supérieur ou égal à 60°) alors que le décret d'avant 2011 mentionnait seulement une exposition « habituelle » au risque.

Ainsi, le texte remet en cause la présomption d'imputabilité, principe fondamental en matière de reconnaissance d'accidents du travail et de maladies professionnelles : ce sera désormais à la victime de démontrer qu'elle a été exposée à un risque précis pendant une durée certaine.

En durcissant les conditions de reconnaissance de cette maladie, le décret a condamné une grande partie de salariés à entamer un parcours long et difficile en saisissant les commissions régionales de reconnaissance des maladies professionnelles et à n'être indemnisé qu'au titre de la maladie ordinaire.

Saisi par les organisations syndicales de salariés, le Conseil d'État, dans sa décision du 27 novembre 2013, n'a pas entendu annuler ce décret injuste.

Notre confédération tient une nouvelle fois, à juste titre, à condamner ce texte et les manœuvres qui l'entourent. En effet, intervenant dans le contexte de la réforme des retraites et donc de la pénibilité, ces « fourberies » n'ont d'autre objet que de légaliser la sous-reconnaissance des maladies professionnelles et de permettre aux employeurs de maîtriser l'évolution financière de leurs cotisations ATMP.

La logique de rigueur ne doit pas s'appliquer à la santé au travail. Force Ouvrière demande l'annulation du décret du 17 octobre 2011 et exige une réparation décente pour les travailleurs victimes d'accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP).

Massy 2014 : FO obtient un commission logement sièges

COMMISSION LOGEMENT

FO OBTIENT UNE COMMISSION LOGEMENT

Lors de la réunion inter BU du 26 novembre 2013, vos représentants ont rencontré le maire de Massy. Plusieurs sujets ont été abordé dont celui du logement.

Le constat de votre syndicat :

- une politique de logement exclusivement réservée aux Massicois.
- aucune possibilité pour les salariés de Massy actuels et avenir de prétendre à un logement (Locatif / Social).
- difficulté d'accès aux informations concernant le 1% logement.
- multiplicité des dispositifs de solution logement.
- aucun accompagnement et suivi des salariés dans leur recherche

A l'issue de cet échange et face à ces difficultés, il a été décidé de la création d'une commission logement siège qui travaillera en partenariat avec la mairie (service d'unité social logement) et les organismes collecteurs de l'action logement .

Sa mission :

- Remonter les besoins,
- Informer et accompagner les salariés dans leur démarche d'accessibilité au logement (Achat et Location),
- Être force de proposition sur l'amélioration des dispositifs de solution logement (Loca-Pass, GRL, Prêt pour l'acquisition...)
- Veiller à ce que les informations soient relayées à l'ensemble des acteurs.

Vous avez des questions, besoin d'aide...vos représentants Force-Ouvrière sont à votre disposition :



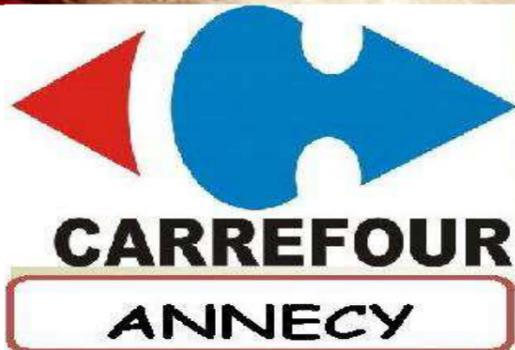
Mélika JOBARD
Mail : myremel@gmail.com Tel : 06 33 71 66 97



Luis GARCIA
Tel : 06 50 44 28 93
Mail : lgarcia@carrefour.com



LE BULLETIN D'ADHESION



LE BULLETIN D'ADHESION

ADHEREZ A FORCE OUVRIERE CARREFOUR ANNECY

COTISATION ANNUELLE 128 EUROS PAYABLE EN PLUSIEURS FOIS
Montant est déductible des impôts ou en crédit d'impôts à hauteur de 66%.

NOM Prénom

Entreprise

Adresse

Ville

CP

Téléphone personnel

Email

A retourner auprès d'un élu Fo carrefour Anancy

www.fo-carrefour-anancy.info

Form for FO 2013 membership card with fields for name, syndicate, and website.



Joyeux Noël!
www.fo-carrefour-anancy.info
DECEMBRE 2013

BONNES FETES DE FIN D'ANNEE A TOUS !!



NOTRE SITE INTERNET : www.fo-carrefour-annecy.info
RETROUVEZ NOUS SUR FACEBOOK : [fo carrefour annecy](https://www.facebook.com/fo.carrefour.annecy)
FO CARREFOUR ANNECY : 134 AVENUE DE GENEVE 74000 ANNECY
TELEPHONE : 04.50.10.75.79
REDACTEUR EN CHEF : YOHAN GUILLERMIN
DIRECTEUR DE PUBLICATION : LEONARD BORDIGNON