



Jun  
2014

FO

12

CARREFOUR

ANNECY



LE JOURNAL MENSUEL N°12 DE FORCE OUVRIERE CARREFOUR ANNECY DE JUIN 2014



### Carton rouge | Au Brésil, la Coupe du monde se joue sur un volcan

Des stades protégés par l'armée, pas moins de 100 000 policiers mobilisés, une grève massive des salariés du métro de Sao Paulo pour des augmentations de salaires... La Coupe du monde de football a commencé à Rio de Janeiro le 12 juin, alors qu'arrêts de travail, manifestations et affrontements avec les forces de l'ordre se sont multipliés ces derniers mois au Brésil et que tout le monde garde en mémoire le mouvement social de juin 2013. Il y a tout juste un an, par centaines de milliers, les Brésiliens étaient spontanément descendus dans les rues pour protester contre la hausse du prix du transport et exiger que l'argent public soit prioritairement investi dans les services publics, comme la santé, l'éducation ou les logements sociaux, plutôt que dans la préparation de la Coupe du monde.



Ce mouvement, soutenu par les organisations syndicales brésiliennes, notamment la CUT (Centrale unique des travailleurs) et Força Sindical, a brutalement révélé combien les espoirs placés dans l'arrivée au pouvoir du Parti des Travailleurs en 2002, alors personnifié par le président Lula, restent inassouvis. Pourtant, les salaires réels ont régulièrement

augmenté au Brésil depuis 2005, y compris après la crise. Le salaire minimum a doublé entre 2002 et 2011. Mais cette hausse, tout comme celle du salaire réel moyen, n'est en réalité qu'un rattrapage puisque la Constitution de 1988 avait imposé une désindexation des salaires sur les prix, qui avait entraîné une baisse continue du salaire réel jusqu'à la fin des années 1990. Il avait fallu de nombreuses grèves et manifestations sous le deuxième mandat de Lula, dans l'industrie, les services, l'agriculture et les services publics, pour que le rattrapage s'enclenche. Et aujourd'hui les grèves reprennent. Celle des enseignants des écoles municipales de Sao Paulo a duré 42 jours et a été suspendue le 3 juin, quand ils ont obtenu une augmentation de 15,38%. Quant aux policiers, qui menaçaient de faire grève pendant la Coupe du monde, ils ont obtenu 15,8%.

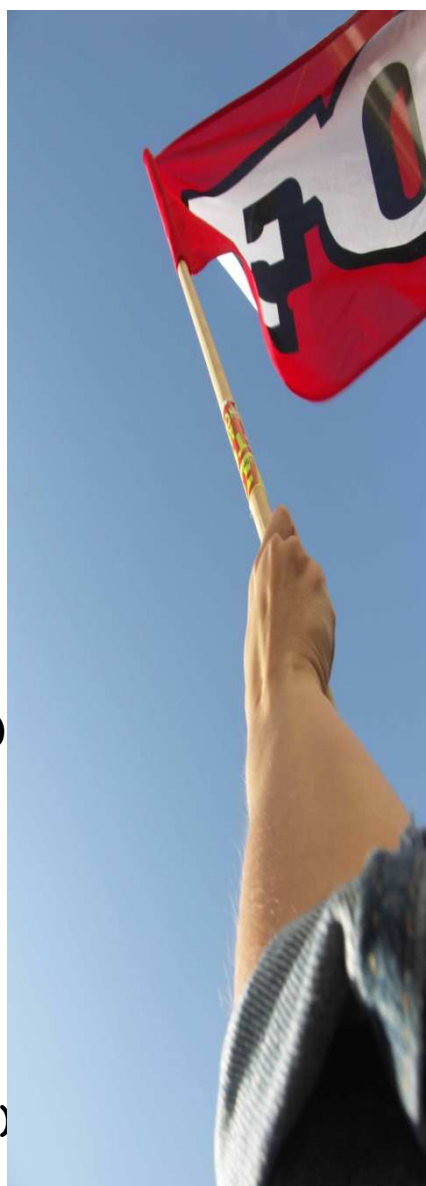




LEONARD BORDIGNON(délégué syndicale et DP)



ABEL AWLISHIE (dp)



LAURENT FELLAÏ (chsct)



DANIEL VERCIN (chsct)



BRUNO RUBAT DU MERAC (ce)



JACQUES BERTHELIER (ce)



YOHAN GUILLERMIN (ce)

Des Délégués FO pour vous défendre, c'est chez  
CARREFOUR et c'est tous les jours

Oui au repos dominical !!!!

PAGE 2

**FO**  
FGTA  
Carrefour Anancy



**FO**   
**FGTA**  
Créateur de progrès social



**GRANDE DISTRIBUTION**

**OUI AU REPOS DOMINICAL**

**NON AU TRAVAIL FORCÉ LE DIMANCHE !**

 [facebook.com/fgta.forceouvriere](https://facebook.com/fgta.forceouvriere)

[www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr)

 [twitter.com/fgtafo](https://twitter.com/fgtafo)

**JUIN 2014** [www.fo-carrefour-anancy.info](http://www.fo-carrefour-anancy.info)



# SANTE ET PREVOYANCE

COLLECTIF, SOLIDAIRE ET OBLIGATOIRE  
C'EST L'ACCORD UNIQUE QUI PROTEGERA  
EN 2015, LES 110 000 SALARIES DU GROUPE  
CARREFOUR ET LEURS FAMILLES

## FO, CGT et CFE-CGC pour le Projet d'Accord Groupe :

Le plus important accord d'entreprise du secteur privé sur la protection santé et prévoyance est sur le point d'être signé pour les salariés du groupe Carrefour en France. Qu'ils travaillent dans les supers, les hypers, la logistique, les sièges, Carrefour Banque ou Vacances, etc... tous les salariés bénéficieront des mêmes garanties, grâce à l'entente entre Force Ouvrière, la CFE-CGC et la CGT, ces 3 organisations syndicales représentant plus de 75% des voix des salariés.

La cfdt s'est mise hors-jeu souvent lors de la négociation, avec des positions incompréhensibles, et souvent contradictoires d'une réunion à l'autre, particulièrement pour faire supprimer la réserve existante, pourtant indispensable au pilotage technique et financier du régime.



Cet accord permettra d'assurer durablement, à l'ensemble des salariés Carrefour et leurs familles, un niveau de protection et de garanties identique, avec la même cotisation pour tous (réduite pour les très petits contrats).

En cette période où la protection sociale est mise en danger par l'accroissement des charges, notamment par la portabilité (issue des accords entre la cfdt et le Medef qui eux s'entendent sur le dos des salariés), cet accord réussi à neutraliser les hausses de coût de ces mesures injustes, tout en maintenant le niveau des garanties, sans augmentation globale de la cotisation, jusqu'en 2016.

Pour rappel, la seule portabilité pourrait coûter à notre régime **600 000 €uros** pour le 2<sup>ème</sup> semestre 2014, et au moins **2 millions d'€uros** par an à partir de 2015.

## Info Cotisation :

Afin de se mettre en conformité par anticipation avec la législation et avec cet accord de groupe, la Direction des hypers va ramener sa part de cotisation à 50% au lieu de 51,25 % aujourd'hui sur la maladie/chirurgie, comme dans les autres sociétés du groupe..

Cette modification entraînera mécaniquement une augmentation de la part de cotisation salariale. Dans le même temps, le regroupement de tous les contrats incapacité/invalidité/décès entraînera une diminution de la cotisation prévoyance.

Au total, pour les salariés des hypers, la cotisation maladie/chirurgie plus la cotisation décès/invalidité progressera de 28 à 91 centimes d'€uros par mois *(suivant les salaires)*.

**La délégation FO, en accord avec la CGC et la CGT, ont exigé que les salariés des hypers ne soient pas pénalisés lors de la mise en place de cet accord de groupe.**

**Ainsi, une réduction de 20,03 € de votre cotisation APGIS sera appliquée en une seule fois, sur votre feuille de paie du mois de Juin 2014, de façon à couvrir cette augmentation de cotisation sur les 18 mois à venir (jusqu'à fin 2015).**

Ce montant sera pris sur la réserve du compte des actifs Hypers, pour un coût de l'ordre de **1,300 Millions d'€uros**.

La cotisation du mois de Juin s'élèvera à **29,10€** au lieu de **49,13€**



## Couples de Salariés mariés ou pacsés dans l'entreprise :

Pour la cotisation « maladie/chirurgie », le nouvel accord prévoit que la cotisation « unique » admise pour les conjoints salariés, travaillant tous les deux dans l'entreprise, sera étendue au groupe et applicable **aux couples Pacsés.**

La cotisation sera prélevée sur la paye du salarié qui perçoit le salaire le plus élevé, l'autre salarié sera « ayant droit ». Pour en bénéficier, les salariés mariés ou pacsés devront justifier de leur situation, et formuler la demande de dérogation par écrit auprès de leur responsable RH. (Coût estimé pris sur la réserve : **580 000 €uros** pour le 1er semestre et **+ de 2 millions d'€uros** en année pleine pour la suite)

## Contrats temps très partiel (étudiant) :

Sur une proposition de Force Ouvrière, les salariés avec un petit contrat bénéficient d'une réduction de leur cotisation APGIS d'environ 10 à 20 €. Cette mesure, déjà mise en place dans les hypers, est reconduite et étendue aux autres sociétés dans l'accord de groupe. (Coût pris sur la réserve : **590 000 €uros** et **1,6 millions d'€uros** en année pleine pour la suite). *Pour info, la cfdt était initialement contre cette mesure.*

## Les Réserves :

Les réserves ont été constituées au fil du temps sur les comptes des hypermarchés, notamment grâce au pilotage paritaire efficace du régime, par la gestion rigoureuse et la maîtrise des frais de fonctionnement.

Les réserves, qui appartiennent aux salariés et à l'entreprise, s'élevaient à 25 millions d'€uros fin 2013 contre 32 millions d'€ fin 2011 (le différentiel ayant servi à ne pas augmenter les cotisations des salariés malgré la double taxation de 7% appliquée en 2011). Après le financement des différentes mesures (hors portabilité), la réserve s'élèverait à 22 millions d'€uros. Cette réserve sera intégrée dans l'accord de groupe, et permettra de maintenir l'équilibre de notre régime, à commencer par l'impact de la portabilité pour les années à venir.



## REUNION PREVOYANCE HYPERS du 27 mai 2014

### Comptes de résultats Prévoyance (Incapacité – Invalidité – Décès)

Yannick Bideau (*Appgis*) présente à la commission prévoyance les comptes 2013

#### Evolutions techniques en Arrêt de travail

- **Portabilité** : Depuis le 1 juillet 2009, les anciens salariés au chômage peuvent conserver leur couverture pendant 9 mois maximum (Cofinancement patronal et salarial)
- **Baisse du plafond des Indemnités journalières Sécurité Sociale** : L'indemnité journalière perçue en cas d'arrêt maladie est égale à 50 % du salaire journalier de base. Désormais, le salaire de référence est pris en compte dans la limite de 1,8 fois le SMIC mensuel en vigueur, soit 2 574,40 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2013, c'est à dire un maximum de 42,32 euros/jour en 2013.
- **La réforme des retraites** : Le report de l'âge de départ à la retraite à 62 ans au lieu de 60 ans impacte notre régime de prévoyance de 23,2 millions d'euros.

Le compte de résultat 2013 de l'ensemble du personnel et des risques fait apparaître un solde créditeur de 1,374 millions ; il était de 7,037 millions d'euros en 2012.  
Pour 2013, 2 536 arrêts ont été indemnisés.

### Comptes de résultats (Frais médicaux)

#### Mesures Sécurité Sociale :

Suite aux différentes augmentations (CMU, Taxes d'assurance, contribution, Baisse des remboursements...) Cela a engendré une charge additionnelle pour 2013 de **149 000 €uros pour les actifs et 15 000 €uros pour les anciens salariés.**

#### Taux de cotisation :

Actifs : 3,22 % du Plafond de la sécurité sociale dans la limite de 13% du salaire  
Anciens salariés : 3,41 % du plafond de la sécurité sociale pour les isolés  
6,12 % du plafond de la sécurité sociale pour les familles.

**Portabilité** : Depuis le 1 juillet 2009, les salariés en fin de contrat de travail qui le désiraient, avaient la possibilité de conserver le régime frais médicaux sur une période de 1 à 9 mois avec une cotisation égale aux actifs  
400 salariés ont demandé à bénéficier de cette portabilité

A partir du 1 juin 2014, la loi de sécurisation (ANI) de l'emploi modifie les conditions de portabilité  
La durée maximum de couverture passera de 9 mois à 12 mois et sera entièrement financée par le régime.



**Les comptes :**

Au 31 décembre 2013, le compte des actifs, congés parentaux et portabilité font apparaitre un solde débiteur de 1 189 375 Euros réparti de la façon suivante :

Salarié actifs :	611 594 euros
Congés parentaux :	364 608 euros
Portabilité :	213 173 euros (400 personnes)

Force Ouvrière reste persuadé que l'accord (ANI) sur la portabilité va accroître ce déficit.

L'ajustement des cotisations appliquées en 2013 a permis de limiter les pertes sur le régime. Pour 2013, l'APGIS a remboursé près de 61 millions d'euros sur les 121 millions de prestations. Ces dépenses ont concerné 26 millions d'actes.

Le compte des anciens salariés fait apparaitre un solde débiteur de 800 000 euros, pour environ 5 000 personnes (90 % de retraités)

**La réserve générale s'élève à 14 millions d'euros, soit l'équivalent de 3 mois de remboursement**  
**La réserve complémentaire s'élève à 11 millions d'euros, soit l'équivalent de 2,5 mois de remboursement**

**REGIME FRAIS MEDICAUX APGIS**

Un nouveau régime Groupe va être mis en place au 1 juillet 2014.

Afin de couvrir l'augmentation due à la répartition 50%/50% de la cotisation dans le nouvel accord, sur les 18 mois à venir, **les membres FO, CGC et CGT de la commission prévoyance, ont proposé une minoration de la cotisation du mois de Juin 2014.**

Le salarié bénéficiera d'une minoration de sa cotisation frais médicaux de 20,03 euros ; la cotisation du mois de juin 2014 s'élèvera à 29,10 euros au lieu de 49,13 euros.



REDACTEUR : ANDRE DENIS TERZO





# REUNION DE NEGO INTERESSEMENT



## Compte Rendu de la troisième et dernière réunion de négociation sur le projet d'accord d'Intéressement pour les années 2014, 2015 et 2016.

La Direction apporte des réponses aux propositions FORCE OUVRIERE de la réunion du 16 mai 2014 :

Concernant le critère résultat magasin proposé par Force Ouvrière, bien que très intéressant, celui-ci n'a pas été retenu dans la mesure où aujourd'hui de nombreux magasins sortent des résultats négatifs. Ce critère pourrait être pénalisant sur un projet à 3 ans.

### PROPOSITIONS D'ACCORD POUR 2014 - 2015 - 2016

Le projet d'accord se base sur 3 critères :

- 1) **Une part nationale** : rémunérée en % du salaire annuel

Atteinte des objectifs : Ratio EBIT DAR cumulé des magasins / CA HT surface de vente et Taux de réalisation du CA HT surface de vente / par rapport aux prévisions.

Même critère que l'accord précédent, seule différence l'EBIT DAR :

$$EBIT\ DAR = (EBIT\ DA - LES\ LOYERS\ et\ AMORTISSEMENTS)$$

Grille part nationale										
Taux de réalisation du chiffre d'affaire HT SDIV Vs prévisions										
Ratio EBIT DAR / CA HT SDIV		98,0	98,5	99,0	99,5	100,0	100,5	101,0	101,5	102,0
	6,8	0,40%	0,45%	0,50%	0,55%	0,65%	0,75%	0,85%	0,95%	1,05%
	6,3	0,35%	0,40%	0,45%	0,50%	0,60%	0,70%	0,80%	0,90%	1,00%
	5,8	0,30%	0,35%	0,40%	0,45%	0,55%	0,65%	0,75%	0,85%	0,95%
	5,3	0,25%	0,30%	0,35%	0,40%	0,50%	0,60%	0,70%	0,80%	0,90%
	4,8	0,20%	0,25%	0,30%	0,35%	0,45%	0,55%	0,65%	0,75%	0,85%
	4,3	0,15%	0,20%	0,25%	0,30%	0,40%	0,50%	0,60%	0,70%	0,80%
	3,8	0,15%	0,15%	0,20%	0,25%	0,35%	0,45%	0,55%	0,65%	0,75%
	3,3	0,10%	0,15%	0,15%	0,20%	0,30%	0,40%	0,50%	0,60%	0,70%
	2,8	0,10%	0,10%	0,15%	0,15%	0,25%	0,35%	0,45%	0,55%	0,65%

- 2) **Parts magasin** : Deux critères

#### 2.1 Parcours CLIENT : Taux de satisfaction client (existant dans le précédent accord)

La valeur attribuée est calculée sur la combinaison :

- Taux moyen des clients satisfaits de l'année N
- Evolution du taux de clients satisfaits entre N et N-1



Evolution du taux de clients satisfait N / N-1

Grille Parcours Client		Evolution du taux de satisfaction N vs N-1										
		-5,0%	-4,0%	-3,0%	-2,0%	-1,0%	0,0%	1,0%	2,0%	3,0%	4,0%	5,0%
Taux de satisfaction Clients N	Taux de satisfaction année N	90,00 €	110,00 €	130,00 €	150,00 €	170,00 €	190,00 €	210,00 €	230,00 €	260,00 €	300,00 €	340,00 €
	95%	80,00 €	100,00 €	120,00 €	140,00 €	160,00 €	180,00 €	200,00 €	220,00 €	240,00 €	280,00 €	320,00 €
	90%	70,00 €	90,00 €	110,00 €	130,00 €	150,00 €	170,00 €	190,00 €	200,00 €	210,00 €	250,00 €	290,00 €
	85%	20,00 €	40,00 €	60,00 €	80,00 €	100,00 €	120,00 €	140,00 €	150,00 €	160,00 €	200,00 €	230,00 €
	80%		10,00 €	20,00 €	40,00 €	60,00 €	80,00 €	100,00 €	110,00 €	120,00 €	130,00 €	150,00 €
	75%			10,00 €	20,00 €	30,00 €	40,00 €	50,00 €	60,00 €	70,00 €	80,00 €	90,00 €
	70%				10,00 €	20,00 €	30,00 €	40,00 €	50,00 €	60,00 €	70,00 €	80,00 €
65%					10,00 €	20,00 €	30,00 €	40,00 €	50,00 €	60,00 €	70,00 €	

## 2.2 Taux de réalisation du CA hors taxes Surface de vente par rapport aux prévisions

Grille part magasin : CA HT SDV									
Taux de réalisation du CA HT SDV Vs prévisions									
	<98,4	98,4	98,8	99,2	99,6	100,0	100,2	100,4	100,6
Montant	10	20	30	40	50	60	70	80	90
Montant	100,8	101,0	101,2	101,4	101,6	101,8	102,0	102,2	102,4
Montant	100	110	120	130	140	150	160	170	180
Montant	102,6	102,8	103,0	103,2	103,4	103,6	103,8	104,0	104,2
Montant	190	200	210	220	230	240	250	260	270
Montant	104,4	104,6	104,8						
Montant	280	290	300						

Simulation calculée à partir du réel à fin avril 2014 et du prévisionnel de mai à décembre 2014

<b>1</b> Indicateur Part Nationale = CA HT surface de vente cumulé national et taux d'EBIT DAR national	<b>94 €</b>
<b>2</b> Indicateur CAHT surface de vente (=moyenne des montants distribués en magasin)	<b>60 €</b>
<b>3</b> Indicateur Parcours clients (=moyenne des montants distribués en magasin) Parcours clients	<b>270€</b>
<b>Total Intéressement</b>	<b>424 €</b>

**Seuil de déclanchement** : Aucune prime d'intéressement ne pourra être distribuée si l'EBIT DAR cumulé de l'ensemble des sociétés concernées n'atteint pas

**0,20 % du CA HT**



**Pour FORCE OUVRIERE** : Comme nous l'avions expliqué lors de la réunion précédente, nous n'étions pas favorables à un critère CA HT prévisionnel magasin. LA DIRECTION a retenu ce critère en nous expliquant que celui-ci était fiable. Mr Plassat depuis 2 ans, demande aux magasins que ces prévisions soient calculées au plus près de la réalité. Il n'y aurait aucun intérêt à faire des prévisions qui ne soient pas en phase avec les objectifs à atteindre.

Suite à notre demande, la Direction a accepté d'accorder un poids moins important sur le critère CAHT prévisionnel et de le reporter sur le critère Parcours Client (*jusqu'à 340 euros*)  
De plus de nombreuses améliorations ont été apportées aux grilles suite à la demande de Force Ouvrière.

#### CAS PARTICULIERS :

Des conditions particulières sont prévues dans le projet d'accord :

- pour les magasins subissant des travaux ou un remodeling dans l'année.
- Pour les magasins subissant des événements exceptionnels

Un événement exceptionnel correspond à un événement extérieur imprévisible et inévitable, subi au cours de l'année civile générant une fermeture totale ou partielle de plus de 25 % de la surface de vente. Cet événement implique une remise en état du magasin et une baisse du CA supérieur à 20 % sur le mois de survenance ou 10 % sur les 3 mois qui suivent.

Attention : Neige ou inondation ne constituent pas des événements exceptionnels. Par contre, une fermeture partielle ou complète d'un magasin lié à des travaux consécutifs aux intempéries est considérée comme un événement de nature exceptionnelle.

Compte tenu des réponses apportées à nos revendications, avec une prévision d'intéressement au moins égale, voire supérieure à 2013...

**Le SYNDICAT FORCE OUVRIERE donnera un avis favorable à ce projet d'accord**

Rédacteur : ANDRE TERZO



#### La Délégation FORCE OUVRIERE

Brigitte PENNE	(Aire sur la lys)
Anna MAARAOUFI	(Chartres)
Nadia AYAD	(Ollioules)
André Denis TERZO	(Besançon)



**Compte Rendu de la 4<sup>ème</sup> et dernière Réunion de Négociation sur le Projet d'Accord « Vendeurs de Produits et Services »**

17 Juin 2014

*Présentation par Stéphane Buron et Jean Louis Trintignant D.R.S.  
Jean Frémont Force de Vente.*

La 4<sup>ème</sup> réunion de négociation, **obtenue par Force Ouvrière**, était nécessaire en terme de politique sociale d'entreprise, et dans la mesure où elle a permis de nouvelles avancées. **La grille de rémunération variable a été révisée à la hausse par rapport à la précédente, et une prime sur le chiffre d'affaires collectif est réintégrée.**

Carrefour a réaffirmé sa volonté de maintenir la force de vente assistée dans les magasins contrairement aux principales enseignes concurrentes de la grande distribution.

**Les dernières propositions de la Direction :**

- Revalorisation du salaire de base au **niveau 2 B** de la grille Carrefour, soit une augmentation de **135,37€ brut**, tout en conservant la garantie de salaire annuel au niveau 3 B.
- **La prime mensuelle sur le chiffre d'affaires individuel**
  - pour 100% de réalisation = **40€**
  - pour 105% de réalisation = **80€**
  - pour 110% de réalisation = **120€**

Cette prime pourra se déclencher dès l'atteinte du C.A. total demandé, même si sa réalisation ne rentre pas dans le cadre de la proratisation.

Exemple : Objectif demandé, 60.000€ en G.E.M. et 30.000€ en P.E.M. total 90.000€. Si le vendeur réalise 80.000€ en G.E.M. et 10.000€ en P.E.M., il percevra la prime totale prévue pour 100% de réalisation.

- **La prime mensuelle sur le chiffre d'affaires collectif**, définie au prorata des rayons d'affectation,
  - pour 100% de réalisation = **20€**
  - pour 105% de réalisation = **40€**
  - pour 110% de réalisation = **60€**
- **Pour la vente des garanties de remplacement :**
  - pour un taux de réalisation inférieur à 3% = **2%** de rémunération
  - pour un taux de réalisation entre 3 et 5% = **4%** de rémunération
    - à partir de 5% de réalisation = **6%** de rémunération
- **Pour la vente des accessoires accompagnants une vente « hard » :**
  - Pour un taux de réalisation inférieur à 6% = **1%** de rémunération
    - pour un taux de réalisation entre 6% et 10% = **3%**
    - pour un taux de réalisation au dessus de 10% = **5%**



- **Pour la vente des crédits payants (T.R.C.):**
  - Pour un taux de réalisation inférieur à 10% = **0,5%** de rémunération
  - pour un taux de réalisation à partir de 10% et inférieur à 15% = **1%** de rémunération
  - pour un taux de réalisation à partir de 15% = **1,5%** de rémunération
- **Pour la vente des priorités locales**, la prime mensuelle sera plafonnée à **100€**.
- **Les gueltes des vendeurs seront déterminées par des produits ciblés par le National.** En cas de rupture de stock de ces produits ils seront remplacés par d'autres articles. En cas de remise sur le prix de vente, quelle qu'en soit la raison, les primes produits ne seront pas amputées.
- **Pour le rayon P.E.M.** mêmes règles de fonctionnement et de rémunération que pour les autres rayons.
- **Rôle et missions du vendeur sur la surface de vente :** Priorité à la vente, encaissement de ses ventes par carte bancaire uniquement, et à l'appui d'un bon de vente. Mise en rayon dans le respect des implantations, maintien de l'aspect visuel, balisage et contrôle balisage, relevé de prix sur la zone commerciale du magasin.

**La Direction nous a confirmé qu'en cas de non signature d'un nouvel accord, ce serait l'accord de l'année 2000 qui s'appliquerait, étant le seul accord à durée indéterminée.**

*Force Ouvrière a demandé une suspension de séance afin d'effectuer des simulations comparatives entre les règles de l'accord de l'année 2000 et les nouvelles propositions de la Direction.*

*Il en ressort que l'accord 2000 serait moins intéressant en terme de prime car la partie de rémunération sur la vente des crédits et des accessoires n'existait pas, ainsi que la prime locale qui peut atteindre jusqu'à 100 € par mois.*

*Qui plus est, la baisse des prix des produits E.P.C.S. et des débits aurait un impact défavorable sur la rémunération.*

*La délégation Force Ouvrière se rapprochera équipes des magasins afin de recueillir leurs avis.*

**La commission F.O. Vendeurs Produits et Services**  
**Christine Raymond (Aix en Provence)**  
**Martine Saint Cricq (Labège)**  
**Guy Bullot (Venette)**  
**Jean Roger Janssens (Reims)**

Rédactrice : Christine RAYMOND



ANNECY

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL  
QUESTIONS F.O.  
DU 19 JUIN 2014

QUESTIONS DES ELUS F.O.	REPOSSES
<p>1. CONTRAT SENIOR</p> <p>Les élus FO demandent à la direction de faire clarifier les récupérations des jours fériés aux personnes ayant le contrat sénior. Comment est payé le jour férié si celui-ci tombe sur un jour non travaillé dans le planning de l'employé ?</p> <p>ARTICLE 5-6 Jours fériés-Convention collective page 137 « Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixe un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel. Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil ou se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire. Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif. »</p> <p>Nous attendons de la direction des explications précises pour les personnes concernées.</p>	<p>1. Dans le cadre de l'accord de GENERATION (ex-SENIORS), Les jours travaillés ou non sont précisés sur le contrat signé par chaque salarié concerné. Les jours fériés non travaillés ne sont pas valorisés s'ils tombent sur des jours habituellement non travaillés. Lors d'une semaine avec un férié, il ne faut pas modifier les jours travaillés ou non qui sont contractuels.</p> <p>Aussi chaque cas est différent, en fonction en + du jour hebdomadaire sur lequel tombe le férié. Le service paie reste à l'écoute des interrogations qui pourront être faites à ce sujet, afin de fournir des éclaircissements nécessaires au cas par cas.</p> <p>Nous espérons que la réunion seniors de mardi aura pu apporter des réponses aux interrogations.</p>
<p>2. PORTE DE FRIGO</p> <p>Suite à la question 2 de la réunion DP du 20 mars où vous répondez (la porte PLS sera réparée courant de semaine prochaine, de ce fait, cet accès sera inaccessible durant la durée des travaux). Plusieurs mois après, les élus FO demandent à la direction ou en sont les travaux qui devaient être faits ? Nous attendons une réponse précise de votre part.</p>	<p>2. La porte a été réparée.</p>
<p>3. DIMANCHE 29 JUIN 2014</p> <p>Les élus FO demandent à la direction si le dimanche 29 juin 2014 a été autorisée l'ouverture par la Préfecture ? Il serait dommage d'avoir une descente d'inspecteur du travail comme lors de l'ouverture non autorisée du dimanche 30 décembre 2013 ? Nous attendons une réponse précise de votre part.</p>	<p>3. Oui, nous avons l'autorisation de la mairie.</p>



**ANNECY**

<p><b>4. MUTUELLE OBLIGATOIRE</b> Suite aux nouvelles lois sur la déclaration sur la feuille de salaire, en avantage en nature de la part patronale sur la Mutuelle de Groupe, ce qui augmente les tranches d'imposition, les employés demandent que désormais, ils aient le choix de la Mutuelle présentant pour eux le meilleur avantage pécunier possible. De nombreux employés ont des conjoints disposant d'une mutuelle de groupe (obligatoire) dont les avantages sont supérieurs ou égaux à la nôtre. Puisque nous payons, nous voulons avoir le choix.</p> <p>Nous attendons une réponse précise de votre part.</p>	<p>4. Nous transmettons la demande au service de CARREFOUR FRANCE concerné. C'est une décision qui ne peut être prise qu'au niveau national, puisque l'APGIS est concernée.</p>
<p><b>5. EMBAUCHE</b> Les élus FO demandent à la direction de communiquer le nombre de personnes en vacances en juillet et août par rayon et le nombre prévu en remplacements.</p> <p>Nous attendons une réponse précise de votre part.</p>	<p>5. A ce jour pas de remplacement de congés payés pour les mois à venir. Un groupe de 8 contrats de professionnalisation va débiter le 7 juillet. Les étudiants ont des avenants.</p>
<p><b>6. TOILETTE PGC ENCORE</b> Question posée en octobre 2013. Nous vous avons à maintes reprises, interpellées sur l'état de toilettes en PGC et sur l'approvisionnement en différents produits et papiers pour celles-ci. Devons nous faire intervenir les services d'hygiène de la ville (et nous le ferons) pour que cette question ne revienne plus sur la scène ? Nous attendons une réponse claire et différente de « Le nécessaire sera fait ».</p>	<p>6. Les toilettes sont entretenues 4 fois par jour ainsi qu'à la demande si problème. L'approvisionnement est fait chaque fois que besoin est (si le stock est présent). Nous assurerons des contrôles.</p>
<p><b>7. CARTE RESTAURANT</b> Les élus FO demandent à la direction quand sera mise en place la carte titre restaurant et quelles en seront les modalités ? Nous attendons une réponse de votre part.</p>	<p>7. La décision sera prise au niveau national. Dès que nous aurons des informations, nous vous les communiquerons. A ce jour, pas de changement dans le format et l'attribution des tickets restaurant.</p>
<p><b>8. MODULATION</b> Nous demandons à la direction de faire un rappel aux cadres de ne pas imposer de jour de modulation aux employés comme le font certains. Les jours de modulation doivent être posés par les managers en concertation avec l'employé. Nous attendons qu'un rappel soit fait à tous vos managers.</p>	<p>8. Un rappel a été fait. Réponse de S. LOPVET : il n'y a jamais eu de modulation imposée.</p>
<p><b>9. CLIMATISATION</b> Le 20 mars, les élus FO vous ont posé la question sur la climatisation EPCS et vous nous aviez répondu (une enveloppe est prévue dans les investissements 2014). Plusieurs mois après, où en sommes nous ? Nous attendons une réponse précise de votre part.</p>	<p>9. La climatisation est en place et sera en fonction vendredi.</p>
<p><b>10. FERIES</b> Les élus FO vous rappellent que pour le travail des jours fériés et du dimanche, il doit être fait appel en priorité, à du personnel volontaire, nous demandons à la direction de faire un rappel aux cadres, que les employés doivent signer une fiche de</p>	<p>10. Oui, il est réalisé sur la base du volontariat. En cas de besoin, il est fait appel au personnel d'autres rayons ou au personnel du Drive.</p>



**ANNECY**

<p>souhaites pour confirmer s'ils viennent ou non. Bon nombre de cadres ne le font pas. Nous attendons qu'un rappel soit fait à l'ensemble de vos managers.</p>	
<p><b>11. RATS</b> Nous demandons à la direction de faire le nécessaire pour éradiquer les rongeurs qui pullulent dans l'ensemble du magasin. Nous attendons une réponse précise de votre part.</p>	<p>11. Dates : 2.05.2014 -&gt; 19.05.2014 : 2 interventions ont été réalisées. A noter cependant que le manque de rigueur est également sujet à la prolifération des rats (bennes, déchets).</p>
<p><b>12. ASCENCEUR</b> Nous demandons à la direction de faire relier l'alarme des ascenseurs au pointeau sécurité pour que lorsqu'un employé est coincé il n'appelle pas en vain. Aujourd'hui, aucun employé ne doit travailler seul pour sa sécurité (PTI protection du travailleur isolé) et doit être protégé par une DATI (Dispositif d'Alarme pour Travailleur Isolé) et nous vous invitons à la lecture de la recommandation CNAM n° R416 sur le Travail isolé et dangereux Que compte faire la direction sur ce point important ?</p>	<p>12. Cette opération est en cours : Carrefour Property et l'ascensoriste sont en charge du dossier.  Ce point a déjà été demandé par la direction : le CHSCT étudie ce point du travailleur isolé. Le vendredi 27 juin, un CHSCT exceptionnel aura lieu sur ce sujet.</p>
<p><b>13. DRIVE</b> Nous demandons à la direction comment un employé faisant ses courses au drive peut jouer au jeu carte pass étant donné qu'il n'a pas de ticket pour mettre dans l'urne ? Nous attendons une réponse précise de votre part.</p>	<p>13. Sur présentation de la facture réglée par carte Pass, il sera établi par le PAM un ticket manuel afin de pouvoir participer au jeu.</p>
<p><b>14. CASQUETTE</b> Suite à l'accord sur la santé au travail signé le 4/07/2012 qui prévoyait un certain nombre de dates et d'échéances. (Avant le 31 mars 2013). Application à 100% de la suppression du stockage en casquette des produits destinés à la vente pour tous les établissements. Nous demandons à la direction quand finiront les casquettes à Carrefour Anancy. Nous attendons une réponse précise de votre part.</p>	<p>14. Il n'y a plus de casquette en magasin (hormis cafés, essuie tout, hygiène). Nous demandons par ailleurs des produits fictifs pour certaines familles de produits.</p>
<p><b>15. HEURE MAJOREE</b> Suite à la décision de faire venir l'équipe de la réception le mercredi 11 juin à 0h30 pour fluidifier les livraisons dues aux problèmes générés par les travaux de voirie, et de les avoir prévenus le 10 juin, nous vous rappelons : <i>« 5-7.3 Majoration de salaire- page 138 de la Convention Collective Les heures travaillées entre 21 heures et 22 heures et celles travaillées entre 5 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration de 10% à compter du 1er juillet 2002. Les heures travaillées entre 22 heures et 5 heures continueront à bénéficier des majorations prévues par les dispositions conventionnelles précédentes, à savoir :</i> - 30% de majoration pour les heures effectuées habituellement ou occasionnellement dans cette plage horaire, - 60% de majoration si le travail occasionnel dans cette plage horaire est demandé le jour même de son exécution. »  Nous attendons que la convention collective soit respectée ?</p>	<p>15. La convention collective sera respectée.</p>





**ANNECY**

<p><b>16. HYGIENE</b> Nous demandons à la direction combien de rotations de bennes à déchet sont prévues par semaine pour éviter les odeurs nauséabondes et la prolifération des asticots ? <u>Nous attendons comme à l'accoutumé une réponse précise de votre part.</u></p>	<p>16. Les bennes à déchets sont enlevées 2 fois par semaine. En cas de forte chaleur, nous ajouterons un enlèvement.</p>
<p><b>17. CREDIBILITE</b> Suite aux questions posées par les élus FO et les réponses par la direction et maintes fois non tenues, nous tenons à dire à la direction que si notre crédibilité peut être atteinte, celle de la direction l'est nettement plus. Les élus FO attendent de la direction qu'elle tienne ses engagements sur chaque question posée. Nous attendons une réponse de votre part.</p>	<p>17. Je vous rassure, j'ai rarement des soucis de crédibilité</p>
<p><b>18. CHAUSSURE DE SECURITE</b> Nous demandons à la direction comment peut-il être possible qu'une commande de trois mois pour une paire de chaussure de sécurité taille 48 ne soit pas encore arrivée. Il serait bon de la part de la direction de faire en sorte que l'employé ayant des problèmes pour avoir des chaussures à sa pointure (<i>fréquent pour petite taille et grande taille</i>), puisse aller lui-même acheter une paire et qu'elle soit payé par l'entreprise. Nous attendons une réponse positive de votre part et non « vu le nombre de paires de chaussures retrouvées dans les vestiaires etc ... » car si les vestiaires étaient faits tous les trois mois au lieu d'une fois par an il y aurait moins de dégâts.</p>	<p>18. Une commande a été transmise le 15 avril 2014. Une partie de cette commande a été livrée : un litige est en cours sur les reliquats car le bordereau de livraison n'a pas été pointé par la réception. Si cela tarde encore, nous envisagerons un achat direct.</p>
<p><b>19. CHALLENGE</b> Suite au challenge « Fête des mères » remporté par le rayon 23 qui leur faisait gagner un restaurant. Nous voulons savoir qui a bénéficié de l'invitation au restaurant. Et sur quels critères ont été choisis les employés qui ont été invités ? Nous attendons une réponse précise de votre part.</p>	<p>19. C'est la direction régionale qui a sélectionné la plus belle théâtralisation produits frais pendant la fête des mères. Pour la pâtisserie, c'est Anancy qui a gagné et E. LUCET a sélectionné le personnel pâtisserie qui travaillait pendant la semaine de fête des mères.</p>
<p><b>20. BRUIT DE COULOIR</b> Suite aux bruits de couloir plus importants que d'habitude sur votre éventuel départ, nous voulons savoir si c'est un fait avéré ou encore une fausse rumeur. Nous attendons une réponse de votre part.</p>	<p>20. Méfiez-vous des rumeurs.</p>
<p><b>21. ATTITUDE</b> Il serait bon de revoir (encore) votre attitude car chaque fois que nous avons posé cette question vous vous êtes remis un moment en question, mais votre vraie nature revient au galop. Samedi 7 juin en était un exemple flagrant. Vous étiez sans cesse à chercher la petite bête et plus particulièrement envers les élus et les propos que vous avez tenus ne sont pas digne d'un directeur, en parlant avec Mr AWLISHIE et lui disant je cite : « Vous êtes un spécialiste du tribunal et de la condamnation des prud'hommes ne vous a pas suffit ? »  Nous nous interrogeons sur de tels propos de votre part ? Nous attendons un changement radical de votre attitude envers vos employés et que vous ayez le même respect pour eux que vous en attendez de leur part. Nous attendons une réponse précise de votre part.</p>	<p>21. Il faudrait que M. AWLISHIE comprenne qu'en cas notamment d'absence du chef de secteur et du manager épicerie, un niveau 4C -c'est je crois son coefficient-, a de vraies responsabilités d'organisation du rayon. Oui, je peux vous assurer d'une certaine désorganisation le samedi 7 juin ; oui, je souhaiterais que M. AWLISHIE mette autant d'ardeur au travail que dans ses vaines poursuites contre son employeur auprès des tribunaux.</p>
<p><b>22. TR</b> Vu le nombre d'employés embauchés au drive un manque de TR se fait ressentir Nous voulons savoir si vous allez régler le problème. <u>Nous attendons une réponse précise de votre part.</u></p>	<p>22. La commande est toujours en cours sur le nouveau modèle de TR. Nous ferons le tour des employés du Drive pour savoir s'ils veulent un TR ou un bracelet.</p>

La colonne de gauche retranscrit rigoureusement les questions des Délégués du Personnel F.O.

Le Directeur  
Thierry LANNURIEN

# FO HAUTE-SAVOIE

Bulletin de l'Union Départementale  
CGT-Force Ouvrière de Juin 2014



## La «Valls» en noire

Par Stéphane Renaud, Secrétaire Général

**Ils oseront tout.** Sans complexe, honte ou regret, le gouvernement poursuit et amplifie une politique d'austérité dont les derniers soubresauts politiques ne font que confirmer notre analyse.

Après les dégelées annoncées, promises et reçues lors des dernières élections, tant municipales qu'européennes, le nouveau gouvernement avec Valls en tête du corbillard poursuit en pire la politique de son prédécesseur. Austérité à tous les étages ! Et mensonges et fumigènes médiatiques pour amuser une galerie qui finira un jour par s'écrouler.

### EFFETS D'ANNONCE ET RENIEMENTS

Et ce n'est pas le très volontaire, en apparence, Ministre du Redressement Productif qui va inverser le cours de cette longue et funeste descente aux enfers. Arnaud Montebourg donne du menton et de la voix pour défendre son soi-disant décret patriotique mais s'empresse aussitôt d'expliquer aux médias que cela aidera avant tout l'Etat à mieux négocier la vente d'**Alstom** ! Encore une fois une annonce spectaculaire et un reniement en

rase campagne au premier coup de vent venu. Rappelons-nous le dossier **Arcelor Mittal**...

Le processus est le même avec les mensonges éhontés diffusés au sujet de la **SNCM\*** qui, plombée par le remboursement de 440 millions d'euros d'aides publiques exigé par la Commission européenne doit assumer une délégation de service publique tout en étant en concurrence avec une entreprise privée socialement **low cost** ; elle-même subventionnée par l'Assemblée de Corse pour desservir les trajets les plus rentables ! Arnaud, où es-tu ?

Probablement pas très loin de son ami et Ministre du Travail François Rebsamen qui, à peine arrivé et à peine douché par l'annonce des 15 000 chômeurs catégorie A de plus en avril, vient nous expliquer qu'il faudrait suspendre pour trois ans le passage des fameux seuils sociaux. Ces seuils qui obligent les entreprises qui passent à plus de 10 salariés à organiser des élections de Délégués du Personnel (sans obligation de résultat) ou pour celles qui franchissent le pallier des 50 salariés à mettre en place un CE et un CHSCT. Rien que ça ! Alors qu'il est extrêmement

difficile de s'implanter dans les plus de 10 et qu'il n'est jamais simple de structurer de nouvelles Instances dans les plus de 50, le nouveau Ministre du Travail claironne qu'il faut à nouveau réformer, simplifier, expérimenter avec tout ce que cela comporte de **régression** en terme de droits.

### UNE SEULE VOIE : LE REFUS DE L'AUSTERITE

Pour FO en général et à l'**UD de Haute-Savoie** en particulier, nous balayons tout cela d'un revers de chasuble. Pas question d'accompagner ces contremesures, pas question de cautionner un tel discours. Nous poursuivons et poursuivrons notre travail militant de développement, de formation, de soutien et d'accompagnement de nos syndicats. Il suffit de constater le résultat sur le Genevois : des syndicats se créent, des jeunes nous rejoignent et des grèves spectaculaires se déclenchent là où on ne les attend pas. **Vitam, Buffalo Grill, Siegwerk** mais aussi les **Douanes** ou les **Territoriaux**, autant de camarades en lutte qui, avec détermination et fierté, assument et affichent leurs revendications.

C'est la seule voie possible. Celle de s'engager et de s'organiser au sein d'une organisation libre et indépendante et de garder le cap en terme de positionnement. Et il existe un slogan simple pour cela : Non à l'austérité, qu'elle soit de droite, de gauche ou syndicale ! Après les journées d'action et de grève du 18 mars et du 15 mai, maintenons la pression et restons disponibles pour travailler dans l'unité avec les organisations syndicales qui partagent nos revendications. C'est la seule voie possible, c'est la seule voix qui doit se faire entendre.



Ci-dessus : les camarades du CHRA lors de la manifestation du 15 mai

<http://fo74.blogspot.fr>



## Actualités sociales

### DEFENSE DES RETRAITÉS !

Par Alain Collard, secrétaire de l'UDR

Dans le cadre de la journée de mobilisation du 3 juin 2014, des retraités appelés par FO et d'autres organisations syndicales (à l'exception de la CFDT), l'Union Départementale des Retraités FO de Haute-Savoie a fait le point de la situation des retraités du département et a organisé une délégation à la Préfecture. La délégation composée de *Michèle BRAVE*, *Alain COLLARD*, *Evelyne COUTTET-VILGER*, *Alain COUTTET* et *Evelyne MOISY* a été reçue par Madame *Anne COSTE* de *CHAMPERON*, Directrice de Cabinet.

La délégation a indiqué que les retraités, attaqués depuis des années dans leur pouvoir d'achat, sont encore les cibles de cette politique d'austérité qui touche toute l'Europe et bien évidemment la France.

Le Traité Européen et ses effets désastreux sont encore aggravés par la mise en œuvre par le gouvernement du « pacte de responsabilité » et les 50 milliards d'économie de gestion.

La délégation a rappelé que les retraités ont déjà très largement payé leur tribut : passage de 10 à 25 ans pour les salariés du privé, indexation des retraites sur les prix et non sur les salaires, décote, allongement des durées de cotisation, suppression de la demi-part supplémentaire aux veufs et veuves, fiscalisation brutale du supplément de 10% pour les retraités ayant eu 3 enfants et plus. Auxquels on ajoute depuis le 1er avril 2013 l'instauration d'une taxe de 0,3% pour les retraités imposables, et maintenant la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA).

Il est clair que les 50 milliards d'économie décidés par le gouvernement en application des plans du FMI, de la Banque Centrale Européenne et de l'Union Européenne vont encore créer **d'avantage d'austérité pour tous les travailleurs**, dont les retraités : 10 milliards « d'économie » pris sur l'assurance maladie, c'est moins de possibilités pour accéder aux

soins ; 18 milliards sur le fonctionnement de l'État et 11 milliards pris sur les collectivités locales.

**Cela signifie moins de services publics – la fin de l'égalité de traitement – et moins de proximité.**

Tous ces éléments constituent une attaque en règle contre les travailleurs et particulièrement contre 20 millions de retraités, ce que nous n'acceptons pas.

La délégation a rappelé à la représentante du Préfet que ces mesures venaient encore amplifier les difficultés des retraités du département, **déjà pénalisés par le coût de la vie très élevé**, en particulier le logement et les prix des matières de première nécessité.

La délégation a aussi alerté sur les problèmes de prises en charge des personnes âgées dans les établissements du département, et indiqué que notre organisation syndicale allait organiser avant la fin juin une journée spéciale pour faire l'état des lieux et se tourner vers les pouvoirs publics pour que des mesures précises soient prises **pour une prise en charge conséquente et digne** pour les personnes qui ont travaillé toute leur vie.

Pour les camarades de l'Union Départementale des Retraités FO de Haute-Savoie, c'est clairement : **NON** au pacte de responsabilité, **NON** au gel des pensions, **NON** à la régression sociale !



### Grève massive chez Buffalo Grill

C'est un mouvement d'ampleur national qui secoue en ce moment même la chaîne de restauration, provoquant la fermeture d'une soixantaine de magasins lors du dernier week-end de mai. La Direction, qui souhaitait se tailler un steak sur les heures supplémentaires, doit maintenant affronter la colère de camarades affamés et déterminés. Pour FO, pas question de se mettre au régime salarial !

<http://www.fobuffalogrill.com/>



### Résultats d'élection : FO progresse encore !

Au **Carrefour** de Margencel tout d'abord, où le syndicat franchit la barre des 30% et renforce sa présence au CE. Scrutin de première importance également à la **SIBRA** (transports urbains de l'agglomération annécienne) où le syndicat FO réalise une grosse performance CE/DP avec 4 élus supplémentaires. L'action sociale n'est pas en reste avec l'élection de 3 DP sur 4 possible à **l'ITEP Beaulieu** d'Annecy-le-Vieux. Bravo à tous !

<http://fo74.blogspot.fr>



## Nos Syndicats

### GROSSE COLERE CHEZ VITAM-MIGROS

#### FO mène la fronde



Ce jeudi 29 mai, les salariés du centre de loisir Vitam-Migros étaient en grève pour dénoncer leurs conditions de travail et de rémunération, parmi les plus faibles des entreprises du groupe. En réponse au mépris de la direction, les camarades FO ont affiché une belle solidarité et entraîné notamment la fermeture du parc aquatique. Un mouvement bien accueilli par la clientèle et largement relayé dans la presse locale, et qui n'est pas resté sans effet...

Conséquence immédiate : changement de ton du côté de la direction, qui a notamment présenté ses excuses par l'intermédiaire de son PDG, et accepté de négocier la mise en place d'un 13ème mois. Pour les camarades, c'est une première victoire et le début d'une longue aventure syndicale, même si les promesses et les belles paroles sont accueillies avec prudence : seuls les actes détermineront la suite des événements.

Quoi qu'il en soit, les camarades peuvent d'ores et déjà se réjouir d'une première mobilisation réussie. "Nous sommes fiers de notre action, explique Pascal Farina, secrétaire adjoint du syndicat et DUP Migros-loisir. Et heureux de pouvoir remettre le syndicalisme à l'ordre du jour pour les nouvelles générations, c'est une belle publicité et nous comptons capitaliser là-dessus ! Notre loyauté envers les salariés a été plus qu'appréciée, et nous avons fait honneur à notre slogan. FO, un syndicat libre et indépendant ! Et en cette période compliquée, notre ligne de conduite a été la plus belle des vitrines pour notre syndicat." Bravo, et merci à toute l'équipe pour ce bel élan de solidarité !



Facebook : Force Ouvrière Haute-Savoie



## Vie de l'UD

### 15 mai 2014 : manifestation d'ampleur à Annecy !

Le jeudi 15 mai 2014, les trois versants de la Fonction Publique, d'Etat, Territoriale et Hospitalière, étaient réunis sous la bannière FO pour défendre leurs statuts, leurs emplois, et nos services publics : une mobilisation réussie et un signal fort !



Clin d'oeil à la promo de juin du stage CHSCT en photo ci-contre !

Besoin de formation pour vos élus ou pour vos adhérents ?



Consultez le programme des modules en cours ou à venir. Renseignements et inscription à l'Union départementale !

#### Formations :

- \* le 20 juin : Base de donnée unique et impact sur le fonctionnement du CE
- \* du 30 sept. au 02 octobre : Découvrir l'économie
- \* du 20 au 24 octobre : Découverte FO

#### Modules à venir :

- \* Impact de l'ANI sur la mise en place de PSE
- \* Vos Droits comme assurés sociaux

#### Union locale d'Annecy :

12 rue de la République, 74000 Annecy  
tel : 04 50 45 23 76

#### Union locale d'Annemasse :

7 rue du Môle 74100 Annemasse  
tel : 04 50 95 67 37

#### Union locale de Thonon-les-Bains :

6 montée de Crête, 74200 Thonon  
tel : 04 50 26 09 19

#### Union locale de Cluses :

7 rue Paul Verlaine, 74300 Cluses  
Les 1er et 3e mercredi du mois 14h/17h  
tel : 04 50 18 20 18

#### Union locale de Rumilly :

Maison de l'Emploi et de la Solidarité  
25 rue Charles de Gaulle, 74150 Rumilly  
tel : 04 50 64 82 84

#### Union départementale :

\*UDFO74, 29 rue de la Crête,  
74960 Cran-Gevrier  
tel : 04 50 67 40 15  
\*Juridique : à l'UD sur rdv

#### AFOC :

A l'UD : lundi 14h/17h sur rdv  
tel : 07 88 38 01 80

#### AFOC de Cluses :

lundi et mercredi 14h/17h,  
vendredi 9h/12h

**SynCea**

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

Expertises économiques et sociales auprès des comités d'entreprise

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.

BUREAU DE L'UDFO : 47, rue Marguerite FLANDRIN 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 !**



## ACTION CONTRE LE TRAVAIL DU DIMANCHE



Grande Distribution

**ACTION CONTRE LE TRAVAIL DU DIMANCHE**

La FGTA-FO dénonce la multiplication des tentatives sauvages d'ouverture dominicale auxquelles on peut assister un peu partout dans la grande distribution, notamment chez Carrefour. Cette escalade nuit gravement à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés, et ce sans réelle justification économique.

Chez Carrefour à Angoulins (17), la direction de l'hypermarché tente d'imposer un projet d'ouverture le dimanche pour la période estivale. En réponse, le syndicat FO Carrefour, l'Union départementale FO 17 et la FGTA-FO organisent sur ce magasin une journée de grève le 4 juin prochain.

**La FGTA-FO appelle tous les salariés du secteur de la grande distribution à se mobiliser contre le travail du dimanche partout où des projets d'ouvertures illégales prendront forme.**

## CARREFOUR ORGANISE SA SORTIE D'INDE



Cette fois, c'est décidé : le groupe de distribution Carrefour organise son retrait du marché indien. Selon les informations recueillies par « Les Echos », le distributeur français espère signer, incessamment, le transfert des cinq magasins de gros qu'il opère en Inde dans un joint-venture dirigé par un autre groupe. D'ores et déjà, l'essentiel de l'état-major français de Carrefour en Inde se prépare à quitter le pays. Dans la perspective de la rentrée des classes de septembre, les familles ont été prévenues qu'il leur fallait prévoir un déménagement dans un délai proche. Les dates exactes de leur départ ne leur ont, toutefois, pas encore été annoncées, pas plus que les nouvelles affectations. Un ou deux responsables resteraient un peu plus longtemps pour assurer la transition vers le joint-venture. Les activités d'approvisionnement du groupe en Inde ne seront bien entendu pas affectées.

Sortie des comptes Contactée, la direction de Carrefour à Delhi s'est refusée à tout commentaire. Idem à Paris au siège du groupe où l'on confirme, toutefois, que la filiale a bien été déconsolidée dans les comptes, ce qui préfigure une sortie du marché. « Nous sommes dans une réflexion en Inde, où nous avons une petite activité. Je ne peux pas, à ce stade, vous en dire plus. Nous réfléchissons et nous travaillons. On aura une réponse à votre question dans les mois qui viennent », avait, en outre, déclaré le PDG, Georges Plassat, lors de la présentations des résultats annuels le 5 mars. Selon toute vraisemblance, le retrait devrait être acté à la fin de l'été.

La volonté de quitter l'Inde s'appuie sur la conviction que le groupe n'a, devant lui, aucune perspective claire de mise en place, dans un délai raisonnable, d'un réseau d'hyper et de supermarchés. Le deuxième distributeur mondial a développé, depuis 2010, un petit réseau de cinq « cash and carry » - des magasins de gros ne vendant qu'aux collectivités et au petit commerce -, seul domaine où les investissements directs étrangers (IDE) étaient autorisés dans la distribution.

Réticences En septembre 2012, le gouvernement du parti du Congrès avait donné à Carrefour et à ses homologues comme Walmart et Tesco, qui convoitent tous un marché de 1,2 milliard d'habitants et sa classe moyenne, de nouveaux espoirs en autorisant la détention de coentreprises à hauteur de 51 %. Mais devant la levée de boucliers des petits commerçants, le gouvernement avait assorti cette possibilité de sévères restrictions : investissements minimums, obligation d'approvisionnement auprès des PME indiennes, etc. Surtout, il a donné, à chaque Etat de la fédération, le droit d'appliquer la disposition. Un blocage quasi total du processus en a résulté. Résultat : seul le britannique Tesco a annoncé un projet d'investissement, en association avec Tata, son partenaire de longue date.

Le sentiment qu'il n'y a rien à attendre en matière d'ouverture du marché indien s'est encore accentué avec les récentes élections générales et la victoire du BJP, parti d'opposition nationaliste hindou, qui a, en effet, inscrit dans son programme son opposition catégorique aux investisseurs étrangers dans la grande distribution.

Paradoxalement, bon nombre d'observateurs sont persuadés que la position du BJP pourrait bien évoluer. La réticence à ouvrir le marché de la distribution émane de l'aile la plus traditionnelle du parti et de son abondante base de supporters chez les petits commerçants. Mais le Premier ministre Modi, lui-même, est beaucoup plus tourné vers les investissements étrangers et l'ampleur de sa victoire lui permettra de changer de ligne quand il en aura envie. Il est, malgré tout, impossible de prévoir, aujourd'hui, quand Carrefour, qui s'est déjà retiré de plusieurs pays asiatiques comme l'Indonésie ou la Malaisie, semble avoir décidé qu'il n'attendrait pas plus longtemps. Quitte, bien entendu, à revenir plus tard, si les conditions deviennent favorables.

## FO ALERTE SUR LA RECRUESCENCE DES OUVERTURES DU DIMANCHE



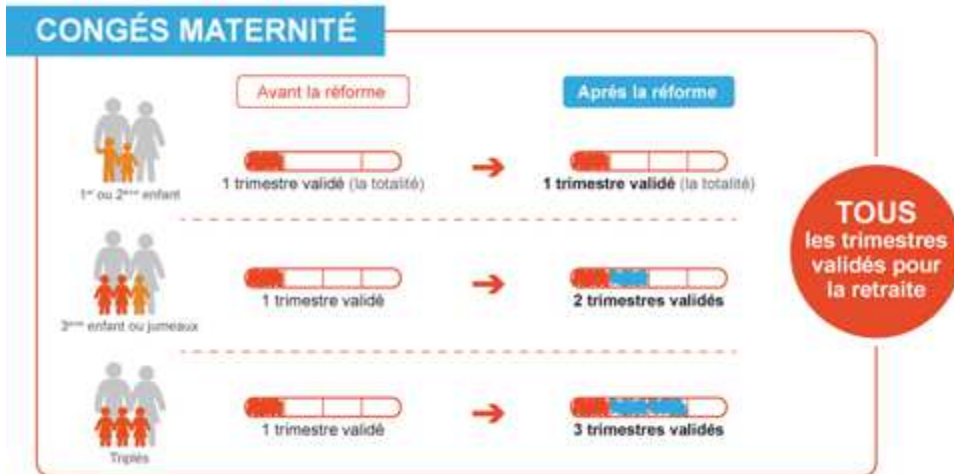
Le syndicat signale dans un communiqué la **"multiplication des tentatives sauvages d'ouverture dominicale"** auxquelles on peut assister un peu partout dans la grande distribution, notamment chez **Carrefour**. "Cette escalade nuit gravement à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés, et ce sans réelle justification économique".

Dans deux cas, à **Châteauneuf-les-Martigue dans les Bouches-du-Rhône, et à Angoulins en Charente-Maritime, deux hypers Carrefour avaient comme projet d'ouvrir le dimanche matin, jusqu'à 13 heures, mais la direction s'est ravisée**, devant la protestation des salariés et des élus municipaux. "De plus en plus d'hypermarchés, cinq ou six dans le cas de Carrefour, essaient d'ouvrir le dimanche matin, parce qu'ils sont souvent entourés de supermarchés qui ouvrent aussi pendant cette période", explique Michel Enguelz, secrétaire fédéral de F.O pour Carrefour. "Or, la modernité peut passer par de nouveaux formats par exemple, et pas forcément par des ouvertures dominicales". Et de conclure : "partout, il y a des tentatives d'enfreindre la loi".

**Une loi est attendue sur le sujet d'ici le 1er juillet 2015.**



## TOUS LES TRIMESTRES DE CONGE MATERNITE DESORMAIS PRIS EN COMPTE POUR LA RETARITE



La prise en compte de tous les trimestres de maternité sans exception pour le calcul de la retraite est désormais une réalité. Le décret mettant en oeuvre cette mesure, adoptée dans la loi « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » de janvier dernier, vient d'être publié au Journal Officiel.

Actuellement, un trimestre est validé comme période assimilée au titre du congé maternité, quelle que soit la durée de ce congé.

A compter du 1er janvier 2014, un trimestre sera validé pour chaque période de 90 jours de congé maternité.

Pour les deux premiers enfants, le congé maternité ne dépasse pas 4 mois, mais les grossesses multiples, ou les grossesses des femmes déjà mères de deux enfants, donnent lieu à des congés maternité de 6 mois et plus.

Or les femmes dans ces situations ne validaient qu'un trimestre au titre de leur congé maternité.

Elles en valideront désormais deux (voire trois en cas de triplés), et leur carrière ne connaîtra pas de « trou » du point de vue de la retraite. Cette mesure bénéficie également aux parents adoptants. Jusqu'à présent, les

congés d'adoption ne permettaient pas de valider des trimestres de retraite.

Désormais, le parent qui interrompt son activité validera un trimestre pour 90 jours de congé d'adoption. Concrètement, le congé maternité ou d'adoption sera validé à raison d'un trimestre pour 90 jours d'indemnités journalières.

Dans les deux cas, le premier trimestre restera acquis même si le congé maternité ou d'adoption a duré moins de 90 jours.

[Décret n° 2014-566 du 30 mai 2014 relatif à la prise en compte des périodes de perception des indemnités journalières d'assurance maternité pour la détermination des périodes d'assurance vieillesse](#)

## SUPECO : CARREFOUR ACTIVE SONT ARME SECRETE



Carrefour vient d'ouvrir coup sur coup trois nouveaux Supeco en Espagne, portant le parc à sept unités. Signe que ce concept de "supermarché cash", discrètement testé depuis 2012, a fait ses preuves ?

Supeco est une enseigne de supermarchés matinés de cash and carry. Sur 1500 à 2000 mètres carrés en moyenne, les magasins proposent un assortiment de 3000 références. Dans une ambiance entrepôt, les produits sont présentés sur palettes, avec les stocks sur racks au-dessus.



Des remises dégressives, jusqu'à 25%, sont proposées sur des lots virtuels. De gros conditionnements sont également disponibles, destinés au départ aux restaurateurs mais aussi achetés par des familles nombreuses.

Supeco promet rien de moins que "les prix les moins chers de la distribution" et enfonce, de fait, les tarifs sur plusieurs marques nationales et MDD. Carrefour Discount figure en bonne place dans les assortiments.

Les produits frais font partie intégrante du concept. Les fruits et légumes sont implantés dans une zone réfrigérée et tous les magasins disposent d'un vrai stand boucherie.

Supeco communique aussi beaucoup sur ses produits locaux, 250 à 300 références à chaque fois. Soit tout de même près de 10% de l'offre.

Carrefour a ouvert ses deux premiers magasins pilotes en 2012, en Andalousie. Deux autres magasins tests ont vu le jour en 2013 : encore en Andalousie, puis à Madrid.

Cette année, Carrefour vient donc d'ouvrir coup sur coup trois nouvelles unités : le 29 avril à Madrid, le 29 mai en Galice et le 5 juin en Andalousie.



## L'EXPERTE COMPTABLE DU CE PEUT-IL SAISIR LE JUGE DES REFERES POUR AVOIR ACCES AUX DOCUMENTS NECESSAIRE A SA MISSION ?

Quand il s'agit de laisser examiner les comptes de l'entreprise par un expert-comptable mandaté par le comité d'entreprise, il arrive que des employeurs mettent une certaine mauvaise volonté pour communiquer des documents. Désormais, après cet arrêt de la Cour de cassation en date du 26 mars, le cabinet d'expertise-comptable, s'il ne peut obtenir toutes les pièces nécessaires à



l'exercice de sa mission, pourra saisir directement un tribunal alors qu'auparavant seul le CE concerné pouvait le faire.

Désormais, après cet arrêt de la Cour de cassation en date du 26 mars, le cabinet d'expertise-comptable, s'il ne peut obtenir toutes les pièces nécessaires à l'exercice de sa mission, pourra saisir directement un tribunal alors qu'auparavant seul le CE concerné pouvait le faire.

C'est par un arrêt en date du 26 mars 2014 (Cass. soc., 23-3-14, n° 12-26964 PB) que la chambre sociale de la Cour de cassation [1] a quelque peu renforcé l'efficacité de l'intervention de l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise [2] en vertu de l'article L. 2325-35 du Code du travail.

L'article L. 2325-35 du Code du travail permet au comité d'entreprise de se faire assister par un expert-comptable [3] de son choix dans le cadre de l'examen annuel des comptes, de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise, de l'examen des documents comptables et financiers des sociétés commerciales, ainsi que dans le cadre d'opérations de concentration.

Le comité d'entreprise peut également être assisté dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique [4], dans le cadre de la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours et pour préparer avec les organisations syndicales certaines négociations.

En l'espèce, une société d'expertise comptable avait été désignée par un comité d'entreprise pour l'assister dans l'examen annuel des comptes de l'entreprise. La société d'expertise comptable a adressé à l'employeur une lettre de mission, une demande d'acompte ainsi qu'une liste de documents nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'employeur n'a répondu que partiellement à cette demande de documents. C'est pourquoi la société d'expertise

comptable a saisi, en référé [Procédure d'urgence contradictoire qui permet d'obtenir une mesure provisoire qui ne se heurte à aucune contestation sérieuse, ou afin de faire cesser un trouble illicite ou un dommage imminent.], le président du tribunal de grande instance aux fins d'enjoindre l'employeur, sous astreinte, de lui faire parvenir par voie postale ou par Internet les documents utiles à l'exercice de sa mission.

La demande de la société d'expertise comptable a été déclarée irrecevable ; la cour d'appel considérant que celle-ci n'avait pas qualité à agir en justice pour faire cesser un trouble manifestement subi par le comité d'entreprise. La Cour de cassation n'a pas été de cet avis !

Pour les Hauts magistrats, l'expert-comptable peut, bel et bien, saisir lui-même le juge des référés s'il n'obtient pas la communication des documents dont il a besoin pour l'exercice de sa mission : « [...] qu'en statuant ainsi, alors que l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise, en application de l'article L. 2325-35 du Code du travail, dispose d'un droit de communication des documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission, a qualité pour saisir le juge des référés d'une demande de communication de ces pièces, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

La Cour de cassation évoque l'existence d'un véritable « droit de communication » de l'expert-comptable dans le cadre des missions qui lui sont dévolues. Les Hauts magistrats ne semblent pas limiter la saisine du juge des référés à la seule hypothèse de l'examen annuel des comptes. Cette solution tend à s'appliquer, plus généralement, à tous les cas de recours à l'expert-comptable prévus par l'article L. 2325-35 du Code du travail.

L'importance de cet arrêt est fondamentale car il renforce l'efficacité de l'intervention de l'expert-comptable. En effet, on sait combien, en pratique, il lui est parfois très difficile d'obtenir des employeurs les documents indispensables à la remise de son rapport. Dorénavant, dans de tels cas, il dispose d'une procédure d'urgence : le référé !

[1] Consacrée aux affaires sociales, c'est l'une des six chambres dont est composée la Cour de cassation, soit cinq civiles et une criminelle.

[2] Institution représentative du personnel. Composée du chef d'entreprise, de représentants élus du personnel et, le cas échéant, de représentants syndicaux. Obligatoire dès 50 salariés. A pour objet d'assurer une expression collective des salariés dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

[3] Spécialiste en analyse et gestion de la comptabilité. Doit obligatoirement, pour exercer sa profession, être inscrit à l'Ordre des experts-comptables, après avoir prêté serment.

[4] Quand il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, droit du comité d'entreprise de saisir les organes chargés de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise.

## ESCLAVAGE EN THAILANDE : CARREFOUR SUSPEND CES ACHATS DE CREVETTES



Certaines crevettes que l'on peut trouver chez Carrefour auraient été pêchées en Asie par des immigrés clandestins traités comme des esclaves. [Le quotidien anglais «Guardian»](#) a révélé mardi que l'entreprise thaïlandaise Chaoren Pokphand Foods, chez qui se fournit le groupe de distribution français mais aussi l'enseigne américaine Walmart ou l'allemande Aldi achète ces crustacés à des bateaux qui emploient notamment des esclaves birmanes ou cambodgiens.

[Contacté par Europe 1](#), Carrefour «condamne avec force, s'ils sont avérés, les faits rapportés par «The Guardian» et ajoute que «par mesure conservatoire, (l'entreprise) décide de suspendre immédiatement ses achats directs ou indirects auprès de cette entreprise jusqu'à ce que la lumière soit faite». Le groupe français rappelle également qu'il avait réalisé un audit social en juillet 2013 dans l'usine incriminée qui n'avait alors «rien révélé d'anormal». Mais il a néanmoins admis ne pas pouvoir vérifier lui-même jusqu'à la fin des chaînes complexes de fournitures. **Des tortures et des crimes dénoncés par le «Guardian»**

Journées de 20 heures, usage de méthamphétamines pour tenir le coup : les témoignages recueillis par le

«Guardian», au [cours](#) de six mois d'enquête sont accablants. L'un des esclaves affirme par exemple au quotidien anglais avoir vu une vingtaine de personnes tuées sous ses yeux et un clandestin écartelé.

Chaoren Pokphand Foods, qui réalise un bénéfice annuel de 24,8 milliards d'euros, reconnaît des « problèmes », et assure qu'elle réfléchit à des solutions pour les résoudre. En septembre 2013, l'Organisation internationale du travail (OIT) avait toutefois dénoncé de « graves abus » sur les bateaux de pêche. L'organisation non gouvernementale britannique Environmental Justice Foundation (EJF) a également déjà mis en cause l'industrie thaïlandaise de la pêche.





## CASINO : LES SALARIES REVERSENT LEUR PRIME D'INTERESSEMENT DERISOIRE



Selon une dépêche AFP, des salariés du groupe Casino expriment depuis lundi 2 juin leur mécontentement en reversant à une association caritative leur prime d'intéressement 2013. Jugée dérisoire, celle-ci est symboliquement déposée par certains employés dans une urne située devant le siège social du groupe, à Saint-Etienne (42). Les chèques, d'une vingtaine ou d'une dizaine d'euros, sont ainsi reversés au profit de l'association 42 Sourires d'enfants. "Les salariés de Casino ne demandent pas l'aumône, mais une reconnaissance de leur travail et de leur implication, a expliqué Frédérique Augis, représentante CFDT, qui a reçu 8,24 €. Voici une dizaine d'années, l'intéressement et la participation cumulés constituaient l'équivalent d'un quatorzième mois. Aujourd'hui, cela représente 200 €, alors que le chiffre d'affaires, les bénéfices et les dividendes du groupe ne cessent d'augmenter." La syndicaliste déplore également que "les aides de l'Etat, telles que le crédit d'impôt compétitivité sur la réduction des charges salariales, servent surtout à financer la politique de baisse des prix dans les magasins".

## Carrefour Belgique lance son Pop-up store



Carrefour Belgique dématérialise son traditionnel « coin des bonnes affaires » et lance son tout nouveau pop-up store. Tous les achats réalisés sur le site popup.be seront livrés à domicile.

Pop-up store est une vitrine virtuelle qui s'illuminera périodiquement pour dévoiler un assortiment thématique (le mobilier de jardin, la rentrée scolaire, les vins, Saint-Nicolas...), avec, en fonction des pop-up stores, des exclusivités, des bonnes affaires et des prix cassés.

Concrètement, ce pop-up store ne s'ouvrira que pendant les ventes temporaires, à l'adresse popup.be. Les clients seront alertés de l'organisation d'une vente par différents canaux : e-mail, banner sur le site carrefour.be, via les médias sociaux, par les folders. Et, d'ici quelques semaines, via sms.

Le moment venu, le client se rend à l'adresse [www.popup.be](http://www.popup.be), et choisit le magasin éphémère qui l'intéresse, il découvre le stock, passe commande et la règle directement sur le site au moyen d'une carte bancaire, Visa ou Mastercard. Tous ses achats sont livrés à domicile. Le pop-up store est ouvert à tout le monde, mais les clients

possédant une Carrefour Bonus carte accumulent aussi des points à chaque achat.

Dès qu'une vente est programmée, un compte à rebours se met en route. Dès l'ouverture, les premiers branchés seront donc les premiers servis, tant la vente que le stock étant limités. D'où aussi l'importance d'être prévenu à temps du début imminent d'une nouvelle vente. Un autre compte à rebours se mettra en route à quelques jours de la fin de la vente. Sur la page d'accueil du pop-up store, le client aura d'ailleurs un aperçu des actions passées, en cours et à venir, et il lui suffira de s'inscrire pour rester informé.

### Les Diables en ouverture

Pour son lancement, le pop-up store propose une sélection de 65 articles différents, brandés Diables Rouges. Une manière de faire entrer dans chaque foyer une partie de l'official Belgian Red Devils Corner de Carrefour.

### Pourquoi un Pop-up store ?

« Le pop-up store présente l'avantage de toucher un nouveau public (les internautes), de faire bénéficier ses clients d'offres intéressantes, de proposer des lots trop peu volumineux pour être distribués dans son réseau d'enseignes et occasionnellement de procéder à un déstockage des magasins », explique la chaîne.

Le client pourra grâce au pop-up store profiter de diverses opportunités et exclusivités, de commander sans sortir de chez lui, d'avoir accès à des articles qui ne sont peut-être pas disponibles dans sa région ou d'acheter un article qu'il aurait raté en magasin.

On peut se demander si cette vente privée ou show room sera également développer en France.

A suivre...

## Accord relatif au temps partiel



La FGTA FO est signataire de l'avenant 48 de la CCN 3305, relatif au travail à temps partiel.

Cet accord est le premier accord de branche à porter une durée minimale du travail à un niveau supérieur au 24h prévu par la loi de sécurisation de l'emploi. Notre convention collective étant déjà à 25h, la priorité pour la FGTA-FO était de ne pas avoir un accord de branche dérogatoire sur la durée minimale de travail, comme le permet la nouvelle loi issue de l'Accord National Interpro de janvier 2013 et non signé par notre organisation syndicale.

### Durée minimale du travail

Après 22h en 1993, puis 25h en 2008 la durée hebdomadaire minimale de travail dans notre branche sera portée à 26h (ou 29h au lieu de 28h en cas de modulation) pour les nouveaux embauchés.

Pour les salariés actuellement à 25h, un calendrier de mise en œuvre du passage à 26h sera élaboré et les entreprises devront inclure ce point dans leurs futures négociations.

Les demandes individuelles pour un temps choisi inférieur à 26h doivent être obligatoirement écrites et motivées : l'organisation du travail se fera sur des plages d'au moins 3h30 de travail continu au lieu de 3h.

### Coupages :

Pour les magasins ouverts en continue : 2h de coupure maxi, suppression de la dérogation qui porte à 2h30 la coupure 2 fois par semaine.

Pour les magasins fermés le temps de midi : réduction à 3h de coupure au lieu de 4h.

### Avenant compléments d'heures :

Ces avenants sont réservés à des besoins temporaires d'activité et ne peuvent se substituer à des embauches en CDI.

Création d'un droit opposable pour les salariés à temps partiels à se voir proposer les heures, en priorité, avant tout recrutement extérieur et droit au refus d'avenant pour le salarié.

Les heures de l'avenant sont des heures normales, elles ne sont pas majorées : les heures complémentaires faites au-delà de l'avenant sont majorées à 25 %, même si elles ne dépassent pas le dixième de la durée contractuelle résultant de l'avenant.

La délégation FO qui a négocié cet avenant, a fait inscrire en préambule que « le travail à temps complet doit rester la forme de droit commun de l'emploi salarié au sein de la branche ». Si nous luttons au quotidien contre le temps partiel subi, nous sommes aussi responsables de la construction du statut des salariés à temps partiel. Cet avenant n'est pas un aboutissement mais une étape qui permet, par la négociation, de répondre à certaines contraintes imposées par la loi et par l'activité économique et d'améliorer les conditions d'emploi des salariés à temps partiels.



## Départ 18:25 ans...un dispositif d'aide aux jeunes



- Salariés (Public et Privé), demandeurs d'emplois
- Contrats aidés
- Volontaires service civique

### L'aide financière de l'ANCV

En complément des prix attractifs proposés par Départ 18:25, l'ANCV propose un coup de pouce financier aux jeunes éligibles au programme. Pour en bénéficier, les jeunes devront fournir une attestation sur l'honneur lors de la réservation pour justifier de leur statut ou de leur RFR (Revenu Fiscal de Référence) :

RFR inférieur à 17 280 € / an pour 1 part fiscale

### Tableau d'éligibilité en fonction du nombre de part fiscale du foyer

1 part fiscale	17 280€
1,5 parts fiscales	21 600€
2 parts fiscales	25 920€
2,5 parts fiscales	30 240€
3 parts fiscales	34 560€
3,5 parts fiscales	38 880€
4 parts fiscales	43 200€
4,5 parts fiscales	47 520€
5 parts fiscales	51 840€
par 1/2 part supp.	4 320€

L'ANCV lance un nouveau dispositif d'aide aux vacances pour les jeunes ayant entre 18 et 25 ans.

Ce programme s'inscrit pleinement dans la lutte contre la fracture touristique.

Avec 45% de non-partants, les 18-25 ans représentent la classe d'âge qui part le moins en vacances.

Pour lutter contre cette inégalité, L'ANCV avec le soutien du ministère en charge du tourisme, lance le programme "Départ 18:25"

"Départ 18:25"

#### Départ 18:25, c'est quoi ?

Le contenu du programme propose :

une sélection d'offres de vacances en France et en Europe, choisie pour leur adaptation aux attentes importantes et aux budgets réduits des jeunes,

Des conseils et informations destinés à aider à l'organisation de son projet vacances,

un coup de pouce financier de l'ANCV pour les jeunes en difficultés économiques et/ou répondant à des statuts particuliers (contrats d'apprentissage, emplois d'avenir, boursiers...),

#### Qui peut en bénéficier ?

Tous les jeunes de 18 à 25 ans, résidant en France :

- Lycéens, étudiants
- Contrat d'apprentissage ou d'alternance

Cette aide est individuelle. Elle correspond à 50 % du prix du séjour et son montant est plafonné à 150 € maximum par personne.

Chaque partant conservera 50 € minimum à sa charge.

En cas d'éligibilité, le montant de l'aide sera directement déduit de la facture avant règlement.

#### Comment ça marche ?

##### Comment réserver mon séjour avec Départ 18:25 ?

##### Etape 1

1- Je sélectionne l'offre qui m'intéresse en utilisant le moteur de recherche multicritères (destination, dates, nombre de personnes) ou en consultant les offres ou thématiques mises en avant en une du site.

2- Je découvre le détail du séjour envisagé et je choisis ma formule ou mon type d'hébergement puis je clique sur pré-réserver.

##### Etape 2

Onglet 1 "Rappel de votre sélection et calcul de votre devis" :

Je retrouve les informations suivantes : le séjour choisi, des dates et le prix « public »

A l'aide du simulateur :

1- Je vérifie l'ensemble des informations récapitulatives (Destination, Résidence, Nombre de personnes, Dates de séjour, Formules)

2- Je sélectionne mes éventuelles options et assurances

3- Le tarif total de mon séjour, hors aides éventuelles, est indiqué automatiquement à l'écran

4- A l'aide des trois étapes du simulateur je vérifie :

- Si j'ai le droit de réserver sur le site Départ 18:25
- Si j'ai le droit à un coup de pouce financier de l'ANCV

5- Je passe à l'étape suivante

Onglet 2 "Contact Réservation" :

Je renseigne les informations demandées à l'aide du formulaire

Je prends connaissance et valide les conditions générales de ventes (case à cocher)

Je passe à l'étape suivante

NB : Si le simulateur vous a indiqué que vous, et/ou au moins l'un des partants avez droit à un coup de pouce financier de l'ANCV, le montant des aides\* sera réprécisé et déduit du montant total lors de la finalisation de votre réservation par téléphone.

Onglet 3 "Confirmation" :

Je choisis si je souhaite finaliser ma réservation immédiatement ou sauvegarder mon devis

Mon numéro de devis m'est communiqué.

Un email récapitulatif m'est envoyé à l'adresse que j'ai renseignée

Mon dossier sera finalisé par téléphone (paiement, confirmation des éléments fournis). Ma réservation sera confirmée dès la réception des pièces justificatives demandées : copie d'une pièce d'identité (Carte Nationale d'identité recto verso, passeport, titre de séjour en cours de validité), et pour les personnes éligibles au Coup de Pouce financier de l'ANCV, l'attestation sur l'honneur justifiant des statuts ou revenus concernés.

Découvrez les offres de vacances et les tarifs sur le site [depart1825.com](http://depart1825.com)



# FO NEWS

FO-NEWS



## Carrefour annonce le projet d'acquisition des activités de DIA en France

Après de nombreuses semaines d'attente sur l'avenir des salariés de DIA France, Carrefour annonce avoir signé une promesse d'achat dans le cadre d'un accord d'exclusivité avec DIA pour l'acquisition de la société DIA France, sur la base d'une valeur d'entreprise de 600 millions d'euros.



Avec plus de 800 magasins totalisant près de 550 000 m<sup>2</sup> à ce jour, DIA France a enregistré en 2013 un chiffre d'affaires sous enseignes de 2,3 milliards d'euros.

Cette opération contribuerait à la croissance du réseau multiformat de Carrefour sur son marché domestique. Elle permettrait de répondre au mieux aux besoins de ses clients en offrant des services adaptés à l'évolution de leurs modes de consommation.

La réalisation de la transaction est subordonnée à la signature d'accords finaux suite à la consultation des instances représentatives du personnel de DIA France et à l'approbation des autorités de la concurrence compétentes.

## DIA :FO EXIGE UNE CLAUSE SOCIALE



### GRANDE DISTRIBUTION / REPRISE DE DIA, FO EXIGE UNE CLAUSE SOCIALE

La FGTA-FO se félicite qu'à son initiative le rachat de Dia fasse l'objet d'une offre globale, et non d'un découpage.  
La FGTA-FO demande à être reçue par la direction de Carrefour au plus tôt afin d'examiner en détail cette reprise du point de vue des questions sociales. Il s'agira d'étudier précisément les conséquences de cette vente pour les salariés et les délais dans lesquelles elles surviendront.

## LE PREMIER HYPER CARREFOUR EN AFFRIQUE NOIR ATTENDU POUR SEPTEMBRE 2015



Partenaire de Carrefour en Afrique subsaharienne, le groupe CFAO prévoit d'ouvrir son premier hypermarché à Abidjan, en Côte d'Ivoire, en septembre 2015. Xavier Desjobert, qui dirige le pôle retail de CFAO, vient d'en faire l'annonce [au magazine Jeune Afrique](#). "Nous avons obtenu les permis de construire pour le centre commercial d'Abidjan et nous sommes dans les temps pour une ouverture en septembre 2015", a-t-il révélé. Réagissant au projet de Casino de [développer Cdiscount sur le continent africain](#) via un partenariat avec le groupe Bolloré, Xavier Desjobert a précisé que les accords avec Carrefour "incluent la possibilité de faire du e-commerce". Carrefour et CFAO [ont annoncé leur partenariat sur l'Afrique noire en mai 2013](#). Ils ont à cette époque créé une société commune, détenue à 55% par CFAO et à 45% par Carrefour, visant à développer plusieurs formats de distribution dans huit pays d'Afrique de l'Ouest et Centrale : Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Ghana, Nigeria, République démocratique du Congo et Sénégal. Le projet ivoirien, qui inclut l'hyper et sa galerie marchande, représente la première concrétisation de ce partenariat.

## PART DE MARCHE : CARREFOUR ET E.LECLERC AU COUDE A COUDE



Selon les données publiées par Kantar Worldpanel pour mai, les hypermarchés Carrefour ne sont pas parvenus à reprendre le terrain perdu sur Leclerc. Dans leur ensemble, se tiennent dans un mouchoir de poche. Précisément, la période étudiée (P5) court du 21 avril 2013 au 21 mai 2014. En 2013, le groupe Carrefour avait vu Leclerc, au profit d'une croissance historique, passer devant le groupe Carrefour avec 19,9% de part de marché. "Le trafic (drive compris) est bien orienté mais la valeur des paniers réalisés se dégrade". La stabilité de la position de Leclerc. "Le trafic (drive compris) est bien orienté mais la valeur des paniers réalisés se dégrade". Le prix de l'enseigne se renforce encore (53,7% d'opinion favorable), et E.Leclerc se place juste derrière Aldi et Lidl. "Le groupe Carrefour, lui, est crédité d'une



très courte progression, qualifiée de "stabilité plus", qui lui permet d'atteindre 19,8% de part de marché. Autant dire qu'il fait tout juste jeu égal avec Leclerc. Dans le détail, chez Carrefour, les hypers sont plus à la peine que les supers. C'est en effet Carrefour Market qui tire la croissance du groupe, avec un gain de 0,4 point de part de marché. L'enseigne de supermarchés est d'ailleurs en bonne forme depuis le début de l'année, avec quatre périodes successives de gain, même faible, de part de marché. Opération gros volumes chez Cora s'agissant des autres enseignes, sur la P5 2014, Kantar Worldpanel communique sur la stabilité des groupes Intermarché (14,6%), Auchan (11,2%) et Casino. Cora réalise une très jolie progression sur la période : + 0,4 point, portant l'enseigne à 2,6% et le groupe Louis Delhaize à 3,6%. Mais, vérification faite, la croissance s'explique en grande partie par le décalage de l'opération gros volumes de l'enseigne, réalisée sur la P5 et non la P6 comme en 2013. Dans son ensemble, les ventes de PGC et frais

LS ont reculé le mois dernier : - 1,3% selon Kantar. Le panéliste y voit l'impact "d'un effet calendaire négatif et d'un contexte de déflation sur les marchés alimentaires qui perdure"



## COMPTE RENDU SUCCINT DU C.C.E HYPERS S.A.S du 19 JUIN 2014

### ORDRE DU JOUR :

- ❖ Présentation des comptes au 31 Déc 2013, et des comptes prévisionnels 2014 de Carrefour Hypermarchés SAS
- ❖ Résultats 2013 du groupe Carrefour
- ❖ Rapport de l'expert comptable du CCE – Rapport de la Commission Economique
- ❖ Consultation sur le projet DRIVE
- ❖ Attribution des mandats à l'Assemblée Générale de l'APGIS
- ❖ Information sur le projet « CARAVELLE »
- ❖ Consultation sur le projet « CONTACTS RH »
- ❖ Information sur le projet de déploiement de l'outil « CAROLINE »
- ❖ Information et consultation sur le projet de bilan social 2013 de la Sté Carrefour Hypers SAS
- ❖ Information et consultation sur l'utilisation du Crédit d'Impôts Compétitivité Emploi (CICE)
- ❖ Présentation et Echanges sur la cartographie des métiers

### 1) PRESENTATION DES COMPTES CLOS AU 31 DECEMBRE 2013 ET DES COMPTES PREVISIONNELS 2014 DE CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S. LES RESULTATS 2013 DU GROUPE CARREFOUR.

Environnement économique toujours difficile dans les pays matures, notamment en France et en Europe du Sud (Espagne, Italie).

Poursuite de l'expansion en Amérique Latine (Brésil, Argentine)

Poursuite du recentrage à l'international.

Reprise des investissements.

Renforcement de la situation financière.

Les comptes annuels de la société Carrefour Hypermarchés SAS correspondent pour les 10 premiers mois de l'année 2013 à l'activité des 133 magasins « historiques », et pour les 2 derniers mois de l'année à l'activité de 185 magasins, soit les 133 magasins historiques auxquels s'ajoutent les 52 magasins pris en location gérance à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2013.

Chiffre d'affaires en baisse de -1% sous l'effet des variations de changes -3%.

Marge en progression de +1.1%.

Frais généraux de +1.1%.

Résultat opérationnel courant de +5.3%.

M. FLEUR : « en ce qui concerne le groupe, l'année 2013 aura été une année pérenne ».

### 1.2) RESULTATS DES HYPERS 2013.

Chiffre d'affaires quasi stable avec une progression de +2%.

Marge totale +7%, en progression.

Frais de personnel : +1.1%.

Coûts de distribution : +0.9%.

Frais généraux, loyers, amortissements : +0.7%.

Résultat Opérationnel Courant (ROC) : Stéphane BURON.

437 Millions d'€uros, grosse partie faite par l'amélioration de la marge.

2013 marquera un coup d'arrêt sur la baisse du C.A.

Le chiffre d'affaires alimentaire est en progression par rapport à 2012 de +2.2%, sous l'effet du



repositionnement prix.

Les PGC sont en progression de + 1.8% par rapport à l'historique (+0.9%).

Les produits frais progressent de + 3.4%

Une nouvelle fois le C.A. non alimentaire recule fortement de - 6% sur l'historique, mais de seulement - 0.2% sur le budget.

Bazar : -5.1%

EPCS : -6.8%

Textile : -6.7%

Baisse importante des coûts de fidélité, de publicité.

Frais de personnel surface de vente, en augmentation de + 2.3%.

Commissions des services financiers en baisse.

Volume d'heures travaillées en augmentation de 1.1% et services/caisses en augmentation de 2.7%.

**Commentaires pour l'année 2013 :** « le chiffre d'affaires n'augmente pas, la marge est en augmentation. Les résultats de 2013 ne se font pas dans le développement du C.A. mais dans l'amélioration de la marge.

**Plan PLASSAT à 3 ans :**

- **2012 :** année de restructuration financière et de remboursement des emprunts (environ 2 milliards €)  
Provisions sur les comptes pour ne pas avoir de « mauvaises surprises ».
- **2013 :** bon résultat dans l'ensemble, marge en nette progression tous formats confondus, mais le chiffre d'affaire n'est pas au rendez-vous.
- **2014 :** année décisive concernant l'augmentation du chiffre d'affaire.

**1.3) RAPPORT DE LA COMMISSION ECONOMIQUE :**

Président Erick GOMBERT. *Annexé au P.V.*

**2) CONSULTATION SUR LE PROJET DRIVE :**

*Stéphane BURON.*

Lecture du rapport de la Commission Economique (Président E. GOMBERT) Annexé au P.V.

Les membres du CCE ont donné un avis défavorable à l'unanimité avec 16 votants.

**3) ATTRIBUTION DES MANDATS A L'ASSEMBLEE GENERALE DE L'APGIS :**

*Stéphane BURON.*

Les représentants des employés Carrefour hypermarchés disposent de 5 mandats pour assister à l'Assemblée Générale annuelle de l'APGIS, qui doivent être répartis par le CCE. La secrétaire adjointe, Véronique HERCENT (Force Ouvrière) propose :

- 1 mandat : Secrétaire du CCE Dominique BELTRAND
- 1 mandat pour chaque organisation syndicale, décomposé comme suit :
  - S. MACE : CFDT
  - Stéphane COLIN : CGC/CFE
  - Mme MONTOYA : CGT
  - Claude LAUTIER : F.O.

**Les membres du CCE ont donné un vote favorable à l'unanimité avec 16 votants.**

L'assemblée générale se tiendra le 23 Juin 2014. Joëlle COSNIER, élue Force



Ouvrière, remplacera Dominique BELTRAND.

#### 4) INFORMATION SUR LE PROJET CARAVELLE :

*R. Coleger.*

Projet d'optimisation et de transformation de la Supply Chain de Carrefour France.

Le projet comporte à la fois des enjeux quantitatifs, comme la baisse des coûts de transport, la baisse des coûts entrepôts (coûts logistiques externes), la diminution et le pilotage des stocks, gains / achats.

Mais aussi des enjeux qualitatifs; renforcement de la proximité avec les magasins, permettant la stabilisation et l'amélioration de la disponibilité linéaire, la réduction de l'impact environnemental de Carrefour.

Le système réduirait le niveau de stock en entrepôt tout en garantissant le niveau de disponibilité linéaire attendu par les enseignes.

Ce projet implique de rattacher les magasins à l'entrepôt le plus proche, ainsi les entrepôts deviennent multi-formats et multi-métiers.

Un accompagnement qualitatif des mobilités géographiques de 24 collaborateurs par la mise en place d'une GPEC, concernant 6 entrepôts (*Nogent sur Seine, Brignoles, Thuit Hebert, Béziers, Agen*)

Le projet n'aura pas d'impact sur les horaires, le cas échéant ces modifications d'horaires feront l'objet d'une information/consultation des IRP des magasins concernés.

#### 5) CONSULTATION SUR LE PROJET CONTACTS R.H.

*M.BOLTEAU/F.CHABOCHE.*

Suite aux questions posées par FO en Comité Emploi et en CCE, La Direction présente de nouvelles mesures d'accompagnement à la mobilité interne aux membres du CCE.

- ✓ Frais de km 18 mois, 100% abonnement transport en commun domicile/nouveau lieu de travail 18 mois,
- ✓ achat véhicule ou remise en état : prêt à taux 0 : 8 000€ ou 10 000€ pour véhicule propre
- ✓ permis de conduire : 50% des frais, ou 100% pour les travailleurs handicapés
- ✓ garde enfant : CESU, plafond 120€ pour les enfants jusqu'à 12 ans
- ✓ différence de loyer : 100% les 6 premiers mois, mesures spécifiques « locataires »,
- ✓ aide au rachat et à la revente de la résidence principale, prise en charge des frais de notaire si revente à perte (sous condition); prise en charge des intérêts (sous conditions);
- ✓ aide au conjoint pour changement de domicile pendant 6 mois.

#### Rapport Economique de la Commission :

Président Erick GOMBERT. *Annexé au PV.*

Jacqueline POITOU représentante syndicale F.O. au CCE : lit une déclaration *annexée au PV.*

Les membres du CCE. ont donné un avis défavorable à l'unanimité avec 16 voix.

#### 6) INFORMATION SUR LE PROJET DE DEPLOIEMENT DE L'OUTIL CAROLINE

*H.COPPIN*

Le projet de déploiement de l'outil « Caroline » s'inscrit dans le cadre du plan de simplification du back office en France, touchant à la fois le siège, les entrepôts et les magasins.

L'outil Caroline est une évolution de l'outil ATICA, sa mise en œuvre en magasin n'impliquera



aucun changement de gestion.

Ce projet n'aura donc aucun impact :

- Sur le dimensionnement des équipes au magasin.
- Sur l'organisation du travail en magasin.
- Sur les horaires des équipes en magasin.

#### **Planning prévisionnel de déploiement hypers :**

Phase pilote magasin : 2014.

Déploiement industriel magasin.

### **7) INFORMATION ET CONSULTATION DES MEMBRES DU CCE SUR LE PROJET DE BILAN SOCIAL 2013 DE LA SOCIETE CARREFOUR HYPERMARCHES S.A.S. :**

#### **A. CIAPPARA**

Force Ouvrière conteste le fait que les élus du CCE dans leurs majorités n'ont pas reçu le document du bilan social, ou l'on reçu seulement quelques jours avant la réunion, voir la veille pour le lendemain. Plus généralement les documents CCE sont remis tardivement et ne peuvent faire l'objet d'une étude approfondie. (*Article 2323-72 dans un minimum de 15 jours exigé*).

De plus des « coquilles » se sont glissées dans les chiffres présentés, notamment dans les lignes concernant la participation et l'intéressement. Des erreurs apparaissent également dans les PV de CE des magasins remis ce jour, comme par exemple le magasin d'Armentières où avec 3 votants on trouve 4 avis favorables.

Ange Ciappara présente les chiffres 2013, plutôt en progressions pour l'emploi, mais sans référence à 2012, voir 2011 année beaucoup moins favorables... par exemple nous constatons une augmentation globale de l'effectif de 235 salariés entre 2012 et 2013, mais ce chiffre est à relativiser car nous avons perdu 3 086 emplois entre 2011 et 2012.

Force Ouvrière pose des questions à la DRH mais compte tenue des éléments cités ci-dessus la DRH n'apporte pas de réponses précises. *Questions annexé au PV.*

### **8) INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE CENTRAL SUR L'UTILISATION DU CREDIT D'IMPOT COMPETITIVITE EMPLOI (CICE)**

#### **A. CIAPPARA.**

Le CICE a pour objet le financement de l'amélioration de leur compétitivité à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement.

La direction nous informe que ce dispositif sera donc utilisé pour investir ou embaucher dans nos magasins.

L'impôt sur les bénéfices pour 2013 pour Carrefour est un crédit de 77 265k€ composé d'une réduction d'impôt du CICE de 37 012k€.

La DRH nous annonce que grâce au CICE il y a eu 4 576 personnes de plus qu'en 2012, dont 1 590 contrats CDI. Le CICE est aussi utilisé pour la formation, la rénovation des magasins, la baisse des prix.

Jacqueline POITOU, représentante syndicale F.O., déclare que même sans le CICE, la politique de



Georges PLASSAT allait déjà dans ce sens. Les élus F.O. regrettent que, comme certaines entreprises en ont fait le choix, ce montant ne soit pas redistribué en partie aux collaborateurs. Les membres du CCE ont donné un avis défavorable au bilan social et au CICE à l'unanimité avec 16 votants.

#### **8) PRESENTATION ET ECHANGES SUR LA CARTOGRAPHIE DES METIERS**

*H.THIRIAT.*

En lien direct avec la stratégie Hypers France.

**Les métiers déclarés stables :** PGC ; PFT (hors boucherie) ; bazar ; textile ; caisses

**Les métiers déclarés sensibles :** Le Drive adossé (impacté par le développement drive satellite) émergent pour les autres ; la paie ; l'EPCS susceptibles de devenir sensibles.

**Les métiers déclarés en tension :** La parapharmacie, la boucherie.

**Les métiers en évolution :** La sécurité et le métier RH.

PROCHAIN CCE : le 10 Juillet,  
avec consultation sur la prime de partage des profits

Rédaction: Véronique HERCENT (secrétaire adjointe CCE)



# Prime de Partage des bénéfécies

**25 juin 2014 : dernière réunion de négociation sur  
« La prime de partage des bénéfécies »**

En 2011, FO obtenait par la revendication et la négociation une prime de 150 € net. Les attentes des salariés en 2014 sont identiques.

Suite à notre courrier du 12 Mars 2014, et aux réunions de négociation, la Direction a proposé de façon unilatérale :

***Ou* Une prime de 45 € net  
Un bon d'achat Carrefour de 60€**

*Ces montants s'entendent pour un temps complet présent toute l'année, et seront diminués pour un temps partiel, ainsi qu'au prorata du temps de présence dans l'année.*

FO n'est pas opposée au principe du bon d'achat, qui présente l'avantage d'apporter un peu plus de pouvoir d'achat aux salariés, tout en contribuant au Chiffre d'Affaires de nos magasins.

Par contre, la proposition de la Direction est insuffisante.

La répartition entre les actionnaires, qui vont percevoir 456 millions d'€uros, et les salariés qui vont se partager 3,9 millions d'€uros est bien trop défavorable aux salariés.

Pour Force Ouvrière, cette proposition n'est pas acceptable, elle ne correspond pas à notre notion de « partage ».

**Force ouvrière revendique une prime à 3 Chiffres.  
et demande à la Direction de faire une nouvelle proposition.**

**Sans nouvelle proposition de la Direction, plus favorable aux salariés, qui contribuent toute l'année à la bonne marche et à la richesse de l'entreprise, notre organisation syndicale ne signera pas ce projet d'accord.**



# TRAVAIL DU DIMANCHE FO pas pousser



**LA DÉFENSE DU REPOS DOMINICAL  
C'EST LA DÉFENSE DE L'EMPLOI**





## LE BULLETIN D'ADHESION

### ADHEREZ A FORCE OUVRIERE CARREFOUR ANNECY

**COTISATION ANNUELLE 130 EUROS PAYABLE EN PLUSIEURS FOIS POUR LES TEMPS COMPLETS ET POUR LES TEMPS PARTIEL LA COTISATION EST REDUIT A 40€**  
**Montant est déductible des impôts (pour les imposables) ou en crédit d'impôts (pour les non imposables) 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](http://www.fo-carrefour-anancy.info)



RETROUVEZ NOUS SUR DIFFERENTS SUPPORTS PAGE 35



RETROUVEZ NOUS SUR INTERNET

[www.fo-carrefour-anancy.info](http://www.fo-carrefour-anancy.info)



RETROUVEZ NOUS AUSSI SUR NOTRE PAGE FACEBOOK FO CARREFOUR ANNECY



ET NOTRE JOURNAL MENSUEL...



LE JOURNAL FO CARREFOUR ANNECY FETE CES  
(création juillet 2013)

