

CARREFOUR

ANNECY

Mai

2014

11



LE JOURNAL MENSUEL N°11 DE FORCE OUVRIERE CARREFOUR ANNECY DE MAI 2014



AVIS AU PUBLIC

Suite à l'Appel de la Chambre syndicale des employés de commerce,

le 17 mai a été décidé une grève pour obtenir le repos du dimanche

Les membres de la chambre syndicale des employés de commerce ont l'honneur de prévenir le public que les négociants en tissus de Paris, à l'exception de quelques dissidents, ont consenti à la fermeture des magasins le

dimanche. Les magasins seront donc fermés le dimanche à partir du dimanche 23 mai. Les employés de commerce font appel à la bienveillance du public pour les aider à rendre cette mesure générale. *Appel du 17 mai 1869*



LE REPOS DOMINICAL
Nous l'avons revendiqué
Nous le défendons
depuis 145 ans



LEONARD BORDIGNON(délégué syndicale et DP)



ABEL AWLISHIE (dp)



LAURENT FELLAHI (chsct)



JACQUES BERTHELIER (ce)



DANIEL VERCIN (chsct)



BRUNO RUBAT DU MERAC (ce)



YOHAN GUILLERMIN (ce)

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

MANIFESTATION A ANNECY DU 1^{ER} MAI 2014
ENVIRON 700 PERSONNES ON DEFILER
DANS LES RUES A ANNECY



PREMIER MAI | CGT, FO, Solidaires, FSU ont défilé en rangs serrés... et la CFDT toute seule

Le gouvernement fustigé, l'austérité, le pacte de solidarité et l'Europe dénoncés...

"J'veux du soleil" clamait dans le portavoix un chanteur que les manifestants, sous les parapluies, entendaient d'une oreille peu convaincue. L'ambiance n'était pas à la fête en ce 1^{er} mai.

« Trop d'inquiétudes, de révoltes, d'injustices, qui sont d'autant plus intenses qu'elles sont provoquées par un gouvernement soi-disant de gauche » analysait un habitué.

Le cortège s'est ébranlé hier devant la salle Pierre-Lamy pour finir devant l'hôtel de ville, non sans avoir fait un passage devant le Medef et la préfecture. Ils étaient 700 selon les syndicats et 380 selon les forces de police.

Les syndicats CGT, FO, FSU, Lutte ouvrière, le NPA, la Ligue des Droits de l'homme, l'association des Tunisiens en France, un comité de défense des Roms... s'étaient unis pour faire entendre leurs revendications.

Les deux courants se sont ignorés

Quant à la petite centaine de militants CFDT, postée devant la préfecture, elle ne s'était pas mêlée au gros des troupes.

Les deux courants se sont même croisés devant la préfecture et ignorés. Bernard Fonfrede, secrétaire général de l'Union départementale de la CFDT, soulignait : « Nous ne pouvons défilé avec eux pour deux raisons. La première est que nous sommes contre l'abstention aux Européennes, la secon-



"La régression sociale ne se négocie pas, elle se combat", tel était le slogan de la banderole de tête. Photo Le DL/CL.

de c'est que nous avons signé le pacte de solidarité. »

« Sur un plateau, des milliards au patronat »

Même analyse de l'autre côté... avec, en prime, une descente en bonne et due forme dudit pacte de solidarité.

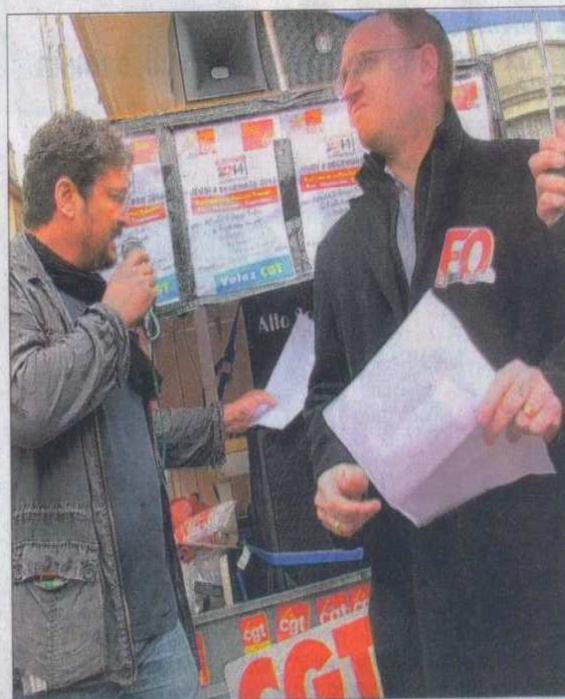
Histoire de donner du cœur au mouvement, Jean-Baptiste Callebout, secrétaire général de l'Union locale de la CGT dénonçait, au micro, une politique d'austérité du gouvernement envers les salariés, des salaires bloqués, le gel des prestations sociales, la suppression des conseillers prud'homaux, le financement par l'impôt des cotisations familiales, la convention de l'assurance chômage contre les chômeurs et les intermittents du spectacle, la remise en cause du

Smic... et enfin le pacte de solidarité qui « offrirait sur un plateau des milliards au patronat ».

Il a rappelé l'appel à la grève pour le 15 mai afin de défendre le service public, le 22 mai à Paris pour soutenir la SNCF et enfin le 3 juin pour les retraités.

Stéphane Renaud, secrétaire général de FO et Roland Fichet de "Solidaires", ont tiré, aussi, à boulets rouges sur les mêmes cibles avec une salve particulièrement nourrie sur le pacte de solidarité et le pacte budgétaire européen, qui seraient, selon FO, « les deux faces d'une même pièce. »

Les troupes se sont dispersées vers midi devant la mairie avant d'aller rejoindre le boulodrome et partager un repas entre "camarades".



Jean-Baptiste Callebout et Stéphane Renaud ont pris la parole pour galvaniser les troupes. Photo Le DL/CL.



**FLASH CCE CARREFOUR HYPERS S.A.S
DU 17 AVRIL 2014**



Le procès verbal de la réunion du 20 février 2014 a été approuvé à l'unanimité avec 16 voix.

Information sur les résultats de la participation groupe 2013

Pour Force Ouvrière bien sûr, nous regrettons comme les salariés que le montant de la participation ait baissé, et nous rappelons que FO revendique depuis des années le retour d'une participation à hauteur d'1 mois de salaire comme auparavant, et même plus.

Mais en attendant, il ne suffit pas de faire du spectacle comme certaine organisation syndicale, il faut savoir prendre ses responsabilités, et heureusement que FO et la SNEC-CFE-CGC ont signé cet accord de participation, sinon c'était 120 000 salariés qui auraient touché 140 € en moyenne au lieu de 610 €.

Si la CFDT comme elle le prétend est très attachée à l'entreprise FO, est très attachée à l'intérêt des salariés et a signé cet accord !

Alors on peut toujours s'agiter et faire miroiter une participation plus importante, nous ne pensons pas que les 120 000 salariés auraient apprécié aujourd'hui de ne percevoir que 140 euros !

Jacqueline POITOU représentante FO au CCE Carrefour hypers S.A.S

A l'ordre du jour

Approbation du Procès verbal de la réunion du 20 février 2014

Information sur les résultats de la participation groupe 2013.

Information/Consultation sur le financement des nouvelles charges sur le Régime de prévoyance « Maladie, Chirurgie, Maternité »

Information en vue d'une consultation sur l'évolution du modèle PRIVE.

Simplification des structures juridiques (Suite)

Information en vue d'une consultation sur la stratégie des hypermarchés.

Désignation de l'expert-comptable en vue de l'examen annuel des comptes de l'entreprise.

Point sur la composition et le fonctionnement des commissions du CCE

Approbation des rapports de la commission logement du 23 septembre 2013 et du 16 décembre 2013

Financement des nouvelles charges - Régime de prévoyance

Déclaration de Jacqueline POITOU représentante syndicale FO au C.C.E :

Pour FO, le compte rendu de la commission prévoyance ne reflète pas la réalité des débats qui se sont tenus.

3 Organisations syndicales sur 4 ont proposé d'étudier une évolution graduelle des cotisations afin de maintenir l'équilibre de notre régime, qui a toujours été bien piloté.

C'est d'ailleurs grâce à ce pilotage depuis de nombreuses années que nous avons pu faire des réserves et les utiliser pour chaque coup dur, comme les augmentations de taxes ou le désengagement de l'état, pour la CMU par exemple.

FO rappelle que ces réserves ont permis de mettre en place de nouvelles garanties, sans augmenter les cotisations, et aussi de proposer aux petits contrats, et notamment aux étudiants de bénéficier d'une cotisation minorée, malgré l'opposition de certaine organisation syndicale comme la CFDT !

Aujourd'hui, nous sommes consultés sur les financements pour 2014 et 2015 de ces mesures, cotisation minorée pour les temps très partiels, aménagement des garanties verres et pack consultations, mais il nous arrive aussi la gratuité de la portabilité des droits, dans le cadre de l'ANI :

Pour force Ouvrière, nous voterons pour le financement des mesures temporaires (verres et pack de consultations), ainsi que le financement de la cotisation minorée des temps très partiels par les réserves.

Par contre, pour le reste, nous demandons un report à la prochaine réunion de la commission prévoyance, afin d'étudier une évolution graduelle de la cotisation, pour garder un bon équilibre de notre régime, combinée avec un financement partiel par les réserves.

Après une suspension de séance, les membres FO et SNEC-CFE-CGC étaient en capacité de voter sur les points qui ont été débattus en commission prévoyance !

Mais du fait que le litige provient au départ d'une erreur de retranscription sur le compte rendu de la commission et qu'il n'y a pas de caractère d'urgence les élus FO et SNEC-CFE-CGC ont accepté, dans une mesure de sagesse et de sérieux, de repousser ce point après la prochaine réunion de la commission prévoyance.

Information en vue d'une consultation sur l'évolution du modèle Drive

Aujourd'hui, il existe différents types de Drive, mais la direction souhaite développer un nouveau modèle « Solo » qui permet d'alimenter des drives satellites, à cause du marché Français qui est en croissance constante et de certaines régions qui sont saturées.

Selon la direction, certains drives adossés en 2013 n'étaient pas rentables. De ce fait, la direction projette de confier la production des commandes à un nouveau type de drive Solo !

Exemple : Le drive solo de Perpignan qui va ouvrir en 2014 pourra produire les commandes des drives adossés de Perpignan Clair et Perpignan Roussillon.

Le Drive Solo encaissera le chiffre d'affaires généré sur ces drives satellites. En contrepartie, il versera aux drives satellites une commission garantissant un résultat positif au magasin sur l'activité du Drive.

Conséquences sociales :

La transformation d'un drive adossé en satellite suppose les changements de tâches pour les équipes en place actuellement. - Réception des commandes en provenance du drive solo pour mise en place dans la réserve dédiée, aucun picking en magasin, la gestion de la remise des commandes sera effectuée par le magasin.

De ce fait la direction a recalculé la volumétrie d'heures travaillées et envisage d'accompagner les collaborateurs concernés.

Le métier du Drive est déclaré « **métier sensible** » pour les magasins concernés durant le temps nécessaire au repositionnement des salariés concernés, selon les dispositions de l'accord GPEC du 21 décembre 2011. La direction souhaite que le nombre de volontaires soit le plus élevé possible avec une période de mobilité interne de 3 à 6 mois.

La mise en oeuvre du projet sera progressive avec les mesures d'accompagnement comme les dispositifs de mobilité interne, le volontariat ouvert aux salariés n'appartenant pas à un métier sensible, la formation, la mobilité géographique, les postes disponibles via le site « **enviedebouger** » avec un accès personnalisé.

La première vague de transformation vise 5 magasins (Villabé, Nîmes sud, Perpignan Clair, Beaucaire, Perpignan Roussillon) en 2014 et concerne 42 salariés. Après transformation l'effectif sera ramené à 15 salariés, soit 3 par magasin.

La seconde et la troisième vague projettent la transformation en satellite sur 2015/2016 et concerne 26 magasins avec 164 salariés en CDI et 7 CDD. 126 salariés seront à repositionner !

L'impact sur l'emploi : D'ici à fin 2016, 27 drives adossés Carrefour hypers SAS sur 31, 10 créations de Drive satellites (30 effectifs nécessaires), 12 transformations de satellites (38 effectifs nécessaires)

A terme sur les 206 salariés travaillant sur un drive adossé, seuls 53 resteront en place !

Force Ouvrière demande des réponses à la direction avant la consultation, notamment :

- _ La liste des magasins pour les vagues qui concernent la projection 2015 et 2016.
- _ La répartition socio-professionnelle des salariés concernés
- _ Les dates de déploiements entre 2015 et 2016 qui restent à confirmer.

FO a demandé le mandatement de la commission économique, assisté de son expert habituel.

Force Ouvrière a demandé si l'entreprise comptait mécaniser les drives solos ? La direction a répondu que ce n'était pas possible car l'investissement était trop lourd !



+ D'info

A date, le parc Carrefour enregistre 134 Drives : 117 drives adossés aux Hypers, 4 satellites et 13 Solos-Mitoyens.

A fin février 2014 : 989 salariés travaillent sur les drives dont 117 sont niveau 4 et 90 % en CDI.

Le Planning 2014 pour le déploiement des adossés et satellites hypermarchés pour création, ou transformation entre janvier et décembre. Concerne 19 magasins.

Force Ouvrière a demandé à la direction d'apporter la garantie que tous les salariés concernés par ce projet seront bien reclassés !



**Information en vue d'une consultation
Suite des opérations de simplification
des structures juridiques hypermarchés**

La direction a rappelé que l'objectif est de simplifier au maximum l'organisation juridique de Carrefour Hypermarchés.

A savoir que la majorité des points inscrits à l'ordre du jour ne concerne pas directement le périmètre de Carrefour Hypermarchés, mais seulement une information des élus du C.C.E.

Opération 1 : Au 31 mars 2014

- Information sur la TUC (transmission universelle de patrimoine) de Sogara France dans Sogara
- Information sur la TUC de GMC France dans GM Carrefour
- Information sur la TUC de Continent 2001, La Ciotat Distribution, Perpignan distribution dans Carrefour France.

Opération 2 : Au 1er avril 2014

- Information sur la mise en location-gérance de 17 stations-service d'hypermarchés par : Sogara, Société nouvelle Sogara et GM Carrefour vers Carrefour stations service qui exploitera ainsi 174 stations service.

Opération 3 : Au 30 juin 2014

- Information sur la cession par AMIDIS & Cie de ses titres Carrefour hypermarchés à Carrefour France.

Opération 4 : Au 30 juin 2014

- Information sur l'apport par Carrefour SA à Carrefour France de ses titres Carrefour Hypermarchés, de ses titres Euromarché.
- Information sur la fusion d'ALOPIS dans Carrefour France au plus tard le 30 juin 2014.

Opération 5 : Au 30 juin 2014

- Information en vue d'une consultation sur le projet de fusion de Sogara, de société nouvelle Sogara et de société Fécampoise de supermarchés dans Carrefour Hypermarchés.
- Information en vue d'une consultation sur le projet d'apport par Hyparlo de ses actifs immobiliers d'hypermarchés (9) à Carrefour Hypermarchés.
- Information en vue d'une consultation sur le projet d'apport par GM Carrefour des murs de Chalon Sud à Carrefour Hypermarchés.
- Information en vue d'une consultation sur le projet d'apport par GM Carrefour des murs de Chalons Sud à Carrefour Hypermarchés.
- Information en vue d'une consultation sur le projet d'apport par SOFOPIS de son actif immobilier d'hypermarché (Carrefour Fougères) et des titres de la SCI de la SEE (Avranches) à Carrefour Hypermarchés.

Opération 6 : Au 30 septembre 2014

- Information sur la fusion des sociétés Euromarché et Sofodis dans Carrefour France

Bilan de l'année 2013

Eric BOURGEOIS patron des hypers SAS France a présenté le bilan 2013 et la stratégie pour les hypermarchés en 2014.

Bilan 2013 : Retour à la croissance avec la satisfaction des clients qui s'améliore, Carrefour se stabilise en positionnement prix par rapport à Leclerc et distance ses autres concurrents, les parts de marché se sont stabilisées. Le chiffre d'affaires progresse grâce à l'alimentaire et les débits avec une évolution positive de l'équation commerciale.

La rénovation de 71 hypermarchés a contribué largement à cette progression, notamment pour les grands hypers.

Fin 2013 : 170 hypermarchés gagnaient des parts de marché. Ce résultat est d'autant plus remarquable que le marché est très concurrentiel et très tendu.

Les équipes ont repris la main avec des engagements et produits locaux, pose typologique, vitesse catalogue et une augmentation des heures travaillées sur l'alimentaire et les caisses, mais aussi la formation, les animations.

La direction a souligné que la réelle marge de progrès sur le terrain était la motivation des collaborateurs et est satisfaite que de plus en plus de salariés travaillent dans un état d'esprit positif !

Pour le patron des Hypers en France, la motivation des équipes est au coeur de la performance.

Stratégie 2014

La direction a rappelé l'obligation de confidentialité art.L2325_5 du code du travail aux membres du CCE et des représentants syndicaux.

Le document présenté en séance ne pourra pas être diffusé !

Toutefois chaque Comité d'établissement pourra bénéficier par le biais de son secrétaire du Procès verbal de cette réunion lorsqu'il aura été approuvé !

**Les élus Force Ouvrière se sont exprimés face à la Direction et la stratégie 2014
Et ce n'est pas confidentiel !**

Questions Force Ouvrière	
<p>Comment se fait-il que lors de la rénovation des magasins l'entreprise n'accompagne pas les clients dans le changement. De ce fait, ceux-ci risquent de partir à la concurrence ?</p>	
<p>Pourquoi la mise en place des relais colis a été reportée à plusieurs reprises dans les magasins, est-ce que ce projet va être abandonné ?</p>	
<p>Nous constatons que les magasins semblent souffrir à nouveau depuis le 1er trimestre 2014 d'un manque d'effectif ! FO. déplore que les contrats de professionnalisation n'aient pas abouti sur un CPTI dans les magasins, et ont été remerciés à la fin de l'année 2013 pour une grande majorité. Quelle image ces salariés peuvent retenir de notre entreprise ?</p>	
<p>Nous voyons disparaître des murs de scanettes concernant le Scan li'b dans les magasins. D'ailleurs nous ne nous en plaignons pas, mais en contrepartie les caisses traditionnelles ne sont pas pourvues d'un personnel suffisant, ce qui engendre des difficultés et ne satisfait pas le client. Que pensez-vous de cette situation et de la remise en cause du parcours clients ?</p>	
<p>Que va devenir l'EPCS ? Que pensez-vous des ruptures de stock à l'EPCS, qui pénalisent les vendeurs et les clients ? Les problèmes informatiques bloquent le système de paiement par carte bancaire, notamment le samedi. Qu'en pensez-vous ?</p>	
<p>Les élus FORCE OUVRIERE font observer à la direction qu'une circulaire parue le 18 mars 2014 ordonne la mise à disposition aux partenaires sociaux d'une base de données unique, économique et sociale, dans le cadre de la stratégie de l'entreprise. Quand cette base de données sera t-elle disponible ? A ce titre, Force Ouvrière demande le mandatement de la commission économique assistée de son expert afin de travailler en concertation avec la direction.</p>	

Désignation de l'expert-comptable du CCE en vue de l'examen annuel des comptes de l'entreprise

Force Ouvrière et la SNEC-CFE C&C ont proposé le cabinet EMA, qui a été désigné à la majorité des voix des membres du C.C.E.



Point sur la composition et le fonctionnement des commissions du C.C.E.

Voir présentation en fichier joint des différentes commissions du C.C.E Carrefour Hypers SAS et ses membres :

- La commission Fonds Social AP&IS
- La commission économique
- La commission emploi
- La commission logement

Approbation des rapports des rapports de la commission logement des 23 septembre et 16 décembre 2013



Les rapports des réunions de la Commission logement ont été approuvés à la majorité des membres du C.C.E.

Voir les rapports en fichiers joints.

CALENDRIER des C.C.E. ORDINAIRES

19 juin 2014
18 septembre 2014
18 décembre 2014

Rédaction : Dominique BELTRAND - Secrétaire du CCE



**Votre Complément
prime de vacances en plus du 1/2
mois de salaire
par niveau et ancienneté
obtenu par **Force ouvrière**
Versé avec la paie du mois de juin**

Présence au dernier jour de l'arrêté de paie du mois de juin

Ancienneté / Années	<u>Niveau 1 B</u>	2014 (Exprimé en brut €)
Entre 4 et 7 ans		190,71
Entre 8 et 11 ans		381,41
Entre 12 et 15 ans		572,12
16 ans et plus		762,83
Ancienneté / Années	<u>Niveau 1 C</u>	2014 (Exprimé en brut €)
Entre 4 et 7 ans		194,29
Entre 8 et 11 ans		388,58
Entre 12 et 15 ans		582,87
16 ans et plus		777,16
Ancienneté / Années	<u>Niveau 2 B</u>	2014 (Exprimé en brut €)
Entre 4 et 7 ans		194,29
Entre 8 et 11 ans		388,58
Entre 12 et 15 ans		582,87
16 ans et plus		777,16
Ancienneté / Années	<u>Niveau 2 C</u>	2014 (Exprimé en brut €)
Entre 4 et 7 ans		198,07
Entre 8 et 11 ans		396,15
Entre 12 et 15 ans		594,22
16 ans et plus		792,29

COMPLEMENT PRIME DE VACANCE EN PLUS DU
 $\frac{1}{2}$ MOIS DE SALAIRE

PAGE 10



Ancienneté / Années <u>Niveau 3B</u>	2014 (Exprimé en brut €)
Entre 4 et 7 ans	207,23
Entre 8 et 11 ans	414,46
Entre 12 et 15 ans	621,68
16 ans et plus	828,91

Ancienneté / Années <u>Niveau 3C</u>	2014 (Exprimé en brut €)
Entre 4 et 7 ans	214,99
Entre 8 et 11 ans	429,99
Entre 12 et 15 ans	644,98
16 ans et plus	859,97

Ancienneté / Années <u>Niveau 4B</u>	2014 (Exprimé en brut €)
Entre 4 et 7 ans	228,73
Entre 8 et 11 ans	457,46
Entre 12 et 15 ans	686,18
16 ans et plus	914,91

Ancienneté / Années <u>Niveau 4C</u>	2014 (Exprimé en brut €)
Entre 4 et 7 ans	232,91
Entre 8 et 11 ans	465,82
Entre 12 et 15 ans	698,73
16 ans et plus	931,64

Ancienneté / Années <u>Vendeur 3</u>	2014 (Exprimé en brut €)
Entre 4 et 7 ans	177,37
Entre 8 et 11 ans	354,74
Entre 12 et 15 ans	532,11
16 ans et plus	709,48



Déclaration au CCE par FO Carrefour

Depuis plusieurs années, vous avez éliminé petit à petit les services dans les magasins, et surtout les salariés qui allaient avec.

Les services comptabilité, les standards, les décorations, avec à chaque fois la destruction d'emplois, et la perte des compétences d'employés souvent anciens, et parfois déjà reclassés de postes en postes.

Toutes ces réorganisations n'ont pas vraiment fonctionné, vous avez remis des salariés dans les comptabilités, après en avoir éliminé ; vous avez fait marche arrière sur les décos, après vous être rendu compte que les sociétés extérieures chargées de la déco coûtaient finalement très chers, et en plus ne faisait pas un travail de bonne qualité ; vous avez redonné le standard aux agents de sécurité, après avoir fait partir nos standardistes, dans beaucoup de cas reclassés à la suite à une inaptitude ou un handicap, parce que les standards automatiques ne fonctionnent pas et ne reconnaissent personnes....

Aujourd'hui, vous nous annoncez encore la réorganisation des services RH, mais en réalité, c'est la suppression des services paie, et des employés de ce service. A terme, après la remise en cause des emplois de 173 employés, c'est la suppression pure et simple de 23 emplois. Ce sont souvent des femmes, des mères de famille, des horaires de journée, avec des enfants et une organisation familiale. Dans la plupart des cas, ces personnes ne pourront pas accepter une mutation et partir à l'autre bout de la France pour garder leur emploi.

Vous allez détruire la vie de famille de ces hommes, et surtout de ces femmes, et encore pour un projet qui ne fonctionne déjà pas dans une autre structure comme SDNH, et qui risque de ne pas fonctionner et d'entraîner des dysfonctionnements sur les salaires.

Vous allez encore laisser partir l'expérience et la compétence, et dans quelques temps, nous sommes prêts à parier que vous devrez remettre à nouveau d'autres personnes dans ces emplois.

Et pour couronner le tout, vous nous présentez des informations « hypothétiques » ????

Qu'est ce que ça veut dire hypothétiques ???

Et confidentielles, mais confidentielles pour qui ?? Alors que presque tous les employés des services RH sont déjà informés.

Pour Force Ouvrière, ce projet n'est encore une fois qu'un moyen de « dégraisser » encore un peu les effectifs des hypers, pour gagner quelques euros ; au risque de mettre en péril tout le système des paies et d'en perdre l'expertise, et la gestion des contrats de travail, des arrêts maladie.

Les élus Force Ouvrière demandent de revoir votre projet, et de réfléchir plutôt à la mise en place des bons outils, et à renforcer l'information et la formation des salariés dans les services paie, qui pourront effectuer leurs tâches de la même façon de leur bureau respectif, sans détruire et remettre en cause la vie et la carrière des 192 collaborateurs concernés.

Et dans un premier temps, pour répondre à toutes les questions qui se posent, les élus FO du CCE attendent les conclusions de la Commission économique assistée de son expert.



COMPTE RENDU DE LA REUNION MISSION HANDIAP
DU 6 MAI 2014

1 / PRESENTATION DE L 'ACCORD 2014 /2016

❖ Sixième Accord signé en janvier 2014 ; en 15 ans 4 168 travailleurs handicapés

4 axes prioritaires

- 1 / le maintien dans l'emploi
- 2 / Embauches et intégrations
- 3 / communication, sensibilisation et formation
- 4 / management de la démarche

2 / Présentation du bilan handicap 2013

Bilan 2011/2012/2013

Unités requises en augmentation en 2013 avec une hausse du taux d'emploi tout en restant au dessus de 6 %, ce qui est important car c'est un objectif de l'accord.

On retrouve en 2013 un niveau de recrutement en augmentation avec 4 164 travailleurs handicapés.

Une vigilance à avoir sur la reconnaissance des travailleurs handicapés afin qu'ils renouvellent leurs reconnaissances.

Une alerte a été instaurée dans le fichier paie pour prévenir les pilotes des fins de reconnaissances et favoriser les renouvellements.

Le nouvel accord prévoit le lancement d'une plaquette d'information sur la Reconnaissance de Qualité de Travailleurs Handicapé.

L'objectif fixé dans l'accord d'atteindre un taux de 6% avant minorations a été atteint dès la 2^{ème} année.

Taux d'emploi

64 établissements ont un taux après minorations supérieur ou égal à 6%, dont 22 Ets au dessus de 11%, 21 Ets entre 10% et 11%, 22 Ets entre 5% et 6%. Cependant, 11 magasins sont encore en dessous de 5%.

Recrutement

391 recrutements réalisés sur la totalité de l'accord ; L'objectif de l'accord est largement atteint.

Les stages

41 Stagiaires handicapés ont été accueillis pour des stages de plus de 40h. 31 stagiaires l'ont été pour des stages de 35h. En 2013 L'espace emploi a participé à **9 Forums spécialisés sur le Handicap** en France

Les sorties

Une baisse de 10% du volume des licenciements pour inaptitude en 1 an, et une érosion de l'effectif : 97 départs en retraite en 2013.

Profil des travailleurs handicapés

48% des travailleurs handicapés ont plus de 50 ans ; L'âge se cumule souvent avec une ancienneté importante.

Un renouvellement de la population handicapée à anticiper pour les 10 prochaines années

Plus de la moitié des salariés handicapés sont à temps complet

93,6% des travailleurs handicapés sont au niveau 1, 2 ou 3.

58,15 % des salariés handicapés ont plus de 15 ans d'ancienneté

Nous recensons des personnes handicapées à tous les postes.

Les caisses concentrent près de 40% des salariés handicapés.

La formation

Le volume moyen d'heures de formation suivies par les travailleurs handicapés est légèrement moins important que celui des autres salariés.

L'évolution professionnelle 5 salariés ont bénéficié d'une évolution professionnelle.

Les demandes d'accord préalable 131 demandes d'accord préalable ont été reçues en 2013

Les actions financées par la Mission Handicap : 8 dossiers 2012 ont été financés en 2013 et 84 dossiers sont financés en 2013.

11 prises en charge de frais de personnel sur l'année en direction de 9 magasins distincts. Ces aides financières visent à venir en soutien aux magasins qui agissent en faveur de solutions de reclassement pérennes pour les travailleurs handicapés.

23 sièges ergonomiques et 12 transpalettes électriques pour des personnes atteintes de problèmes de dos ou de troubles articulaires (TMS) ; 23 interprètes sollicités pour faciliter le maintien dans l'emploi ou l'intégration de personnes sourdes ; 6 alarmes.

6 bilans de compétences et d'évolution professionnelle, 2 bilans de maintien dans l'emploi par le biais d'UNIRH

Aide de l'AGEFIPH 39 dossiers ont fait l'objet d'une demande de financement à l'AGEFIPH

Le maintien dans l'emploi

Tous les métiers sont concernés par des actions de maintien dans l'emploi, les restrictions d'aptitudes et les inaptitudes concernent particulièrement le poste de caisse, avec 39% des travailleurs handicapés et 31 % des autres salariés .

La collaboration avec le secteur protégé et adapté

En 3 ans, le nombre d'établissements ayant collaboré avec le secteur protégé ou adapté augmente de 131,25%

Cependant, la collaboration reste limitée : en 2013, seuls 18,4% des magasins collaborent avec des ESAT ou des EA.

Le volume d'unités générées augmente quant à lui de 55,11% en 3 ans

De 2012 à 2013, on constate que le volume d'unités sous-traitées reste stable malgré la hausse des établissements faisant appel au secteur protégé ou adapté. On peut donc conclure que les établissements font davantage appel aux EA / ESAT mais sur un volume de sous-traitance limité.

La formation des copilotes CHSCT

183 copilotes CHSCT ont été formés en 2013 sur le total des 3 années d'accord,

Cette session de formation d'une journée a facilité l'appropriation du rôle de copilote CHSCT qui était une nouveauté du 5^{ème} accord. 48 pilotes et copilotes formés en 2013

Les pilotes et copilotes ont suivi une session complémentaire d'approfondissement, initiée en 2013.

49 personnes ont suivi la formation « première approche de la langue des signes Française », et 19 personnes ont suivi la formation « langue des signes Française ».

Communication

Bulletin Mission Handicap : 1 parution en septembre, diffusée à l'ensemble des collaborateurs avec le bulletin de paie.

Parution dans la presse spécialisée (Etre, Handirect...) et dans la presse généraliste.

Participation de l'espace emploi et de plusieurs magasins à la « Semaine pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés »

Partenariat avec Comète France dans le Nord de la France

Bilan financier

Budget pour l'année 2013 : 589 K€uros

Dépenses engagées pour l'année 2013 : 935 K€uros

3 / Présentation du Process et des outils de l'intégration et du maintien dans l'emploi

Détecter et signaler

4 cas de figures possibles au départ :

- ✓ Salarié en arrêt maladie,
- ✓ Salarié déclaré inapte,
- ✓ Salarié en restriction d'aptitude,
- ✓ Détection d'un salarié en difficulté de santé

Prendre en charge

4 Etapes clé

- ✓ Organiser des plateformes d'établissement
- ✓ Rechercher des solutions et planifier
- ✓ Financer l'accompagnement
- ✓ Mettre en place le matériel
- ✓

Ce process se déroule en trois phases :

I En amont de l'accueil

Entretien chargé de recrutement réalisé par l'Espace Emploi

Possibilité d'interroger le partenaire de recrutement (cap Emploi, Pôle Emploi)

Points à discuter : L'aménagement du poste de travail ? L'aménagement de la charge de travail ?

Entretien manager : validation de la candidature présélectionnée

Points à discuter : Le salarié envisage-t-il de communiquer sur son handicap à l'équipe ? Comment ?

Lui faut-il un parcours d'intégration spécifique ?

Visite de pré embauche, **Obligatoire** avant la prise de poste, et déclenchée par le pilote.

A voir avec le Médecin du Travail : Aménagement du poste de travail ?

Aménagement de la charge de travail ?

II Lors de l'intégration

Entretien d'accueil par le pilote, obligatoire lors de la journée d'accueil

Points à présenter : Diaporama présentant la Mission Handicap et aides, Fiche de confidentialité, Souhait d'une sensibilisation des collègues ? D'un tuteur ? D'une formation spécifique ? D'un aménagement ?

Entretien d'accueil du manager : à faire si le salarié accepte de lever l'anonymat

Points à discuter : Modalités pratiques de sensibilisation ? Qui la réalise ? (manager, pilote, médecin du travail...)

Modalités de mise en place du tutorat : personne volontaire dans l'équipe ? Déjà formée ?

III Le suivi de l'intégration

Suivi administratif, systématiquement réalisé par le pilote.

A faire : Insérer les données relatives au statut de travailleur handicapé dans ZAP qui alimentera le tableau de bord et les requêtes.

Suivi salarié : à réaliser en cas d'accompagnement spécifique

Points de vigilance : Mise en place d'une plateforme de l'établissement si aménagement

Réalisation de sensibilisation éventuelle de l'équipe

Bilan : Systématique réalisé en fin de CDD ou fin de période d'essai par le manager

A faire : CDI entretien de fin de période d'essai, pour s'assurer de la compatibilité poste/handicap.

CDD garder la candidature en vivier.

3 / Présentation de l'information sur les plateformes d'établissement qui sera envoyée aux Directeurs

Les plateformes d'établissements sont mises en place systématiquement chez Carrefour et doivent faire l'objet d'un compte rendu, qui sera envoyé à la mission handicap.

Les plateformes d'établissements permettent de discuter des solutions à mettre en œuvre dans une perspective pluridisciplinaires. Elles favorisent la concertation.

Elle sont composées dans chaque éts du Directeur, des experts, des salariés, des pilotes, du co-pilote CHSCT, du médecin du travail et du manager.

Il faut jongler avec les aides mobilisables telle que guide AGEFIPH, s'aider des fiches de comptabilité et planifier les solutions retenues.

Les « SAMETHS » *Service d'aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapés* sont les acteurs à mobiliser en priorité, ils sont implantés dans chaque département.

DELEGATION FO :
Marcel Aragones - Boisseuil
Martine Romana - Evry
Dorota Rowicky - Saran
Martine Lemay - Ollioules

Compte Rendu de la troisième Réunion de Négociation sur le Projet d'Accord « Vendeurs de Produits et Services »

19 Mai 2014

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

En préambule Martine Saint Cricq, membre de la commission, fait lecture d'une déclaration Force Ouvrière.

Nous renouvelons notre demande de connaître le modèle commercial de CARREFOUR ainsi que d'avoir communication des prévisions de chiffre d'Affaires à 3 ans pour le secteur E.P.C.S., afin de pouvoir négocier dans des conditions loyales et efficaces. Nous souhaitons également avoir une vision à 3 ans sur le développement du multi canal chez CARREFOUR. Ces éléments devront nous permettre de mesurer les conséquences sociales du modèle organisationnel que vous mettez en place et de ses évolutions.

A l'examen de votre proposition du 29 avril 2014, nous constatons que nos revendications n'ont pas retenu votre attention. Par exemple le retour des euros/pièces sur le rayon P.E.M. ainsi que le niveau 3B pour les vendeurs volontaires pour les encaissements de leurs propres ventes E.P.C.S.

Dans le souci d'atteindre un accord, nous réitérons notre demande de maintien des primes sur les garanties de remplacement et sur la vente des accessoires au niveau de ce qu'elles sont actuellement.

Par ailleurs, vos propositions ne répondent pas à nos attentes sur au moins 2 points : La révision du salaire de base du vendeur niveau 3V à la hauteur du 1B n'est pas suffisante au regard des nouvelles tâches proposées. D'autant que l'augmentation du salaire de base sera "écrasée" par la garantie de rémunération qui existe déjà aujourd'hui pour 739 vendeurs.

La disparition de la prime collective sur le chiffre d'affaires est inacceptable ainsi que la réduction de la prime individuelle. Votre proposition fait apparaître une contradiction entre la demande d'un travail collectif et la rémunération sur le travail individuel.

Enfin, nous relevons que :

Votre proposition concernant les priorités nationales nécessitera un minimum de ces produits par sous-famille.

La baisse de la partie variable va progressivement faire passer la structure des salaires vendeurs d'un système basé sur des primes variables déplaçonnées à un système de salaire fixe.

Pour conclure, Force Ouvrière ne retrouve pas dans vos propositions l'esprit d'un accord GAGNANT /GAGNANT et demande que de nouvelles propositions soient faites lors de la réunion de ce jour.

• Propositions d'évolutions présentées par la Direction.

Rôle et mission du vendeur : Encaissement.

Objectif, le service client.

Un interlocuteur unique du début à la fin de la vente.

Un parcours client simplifié.

Principes :

- Pas de fond de caisse en espèces.*
- Encaissement uniquement **par carte bancaire.***
- Caisses situées sur **le secteur E.P.C.S.***
- Chaque vendeur encaisse **ses ventes.***
- Encaissement **des produits E.P.C.S.***

Rôle et mission du vendeur : Tenue des rayons.

Objectif, le service client.

Principes :

- Sur la surface de vente E.P.C.S.*
- Mise en rayon, respect des implantations.*
- Maintien de l'aspect visuel tout au long de la journée.*
- Balisage, contrôle balisage.*
- Relevé de prix.*

Revalorisation du salaire fixe N3 Vendeur au niveau 2B de la grille de salaire en conservant la garantie annuelle du niveau 3B.

Soit une augmentation de 135,37€ permettant une minoration de la garantie de maintien de salaire pour les vendeurs en bénéficiant. Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus 1 554,32€.

La grille : Prime Chiffre d'Affaires. 3 paliers d'objectifs 100-105-110.

Pour 100% de réalisation 40€ mensuel.

Pour 105% de réalisation 80€ mensuel.

Pour 110% de réalisation 120€ mensuel.

- Dans le cas d'affectation sur plusieurs rayons, c'est le montant total du Chiffre d'Affaires réalisé qui sera retenu pour le déclenchement de la prime.

Exemple : Un vendeur affecté 50% sur le rayon 43 et 50% sur le rayon 44 à temps complet et présent à 100%.

Objectif 30.000€. Réalisé 25.000€ sur le rayon 43 et 10.000€ sur le rayon 44 soit une réalisation totale de 35.000€. Pour une réalisation individuelle de 110% le montant de la prime sera de 120€. (Les montants de réalisation par rayon se cumulent pour déclencher la prime)

La grille : Les garanties.

Taux de rémunération au dessous de 5% du C.A. de vente assistée : 2%.

Palier 1 au dessus de 5% et au dessous de 6% du C.A. de vente assistée : 4%.

Palier 2 à partir de 6% du C.A. de vente assistée : 6%.

La grille : Les accessoires.

Taux de rémunération au dessous de 6% du C.A. de vente assistée : 1%.

Palier 1 au dessus de 6% et au dessous de 10% : 3%.

Palier 2 à partir de 10% du C.A. de vente assistée : 5%.

- **Proposition d'évolutions pour le rayon 41.**

Réintégration des primes pour le P.E.M. sur le Chiffre d'Affaires individuel.

Primes produits nationaux (visibles sur les E.E.G.) et locaux.

Prime sur les garanties.

Prime sur les accessoires.

Prime sur crédit.

En tous points comme les autres rayons.

LES MEMBRES FORCE OUVRIERE DE LA COMMISSION VENDEURS PRODUITS ET SERVICES DECLARENT :

- ! **Les propositions faites par la Direction ne sont pas acceptables en l'état.**
- ! La grille, telle qu'elle est présentée, doit être revue avec des indicateurs permettant aux vendeurs d'œuvrer individuellement pour leur salaire, tout en ayant une approche collective de rémunération variable qui va dans l'esprit CARREFOUR.
- ! Les tâches supplémentaires, voulues par l'entreprise, telles que l'encaissement et la mise en rayon justifiant le niveau 2B, ne compensent pas la rémunération variable à la baisse voulue par la Direction.
- ! Dans la grille présentée, il manque une prime sur le Chiffre d'Affaires collectif.
- ! La réduction de moitié sur la prime de garantie de remplacement, qui n'a jamais augmenté, est inacceptable.
- ! **Force Ouvrière propose à la Direction de proroger l'accord actuel pour une durée de quelques mois en attendant d'autres propositions.**
- ! L'éventualité de ne pas trouver un accord a été abordée, la Direction nous a précisé que dans ce cas ce serait l'accord de l'année 2000 qui s'appliquerait.
- ! Dans un intérêt mutuel et à la recherche de compromis, la Direction nous propose un prochain rendez-vous le 17 juin 2014.

La commission F.O. Vendeurs Produits et Services

Christine Raymond (Aix en Provence)

Martine Saint Cricq (Labège)

Guy Bullot (Venette)

Jean Yves Quersin (Venette)

Rédactrice : Christine RAYMOND

DU 7 MAI 2014



COMMISSION EMPLOI HYPERMARCHES HYPERMARCHES

Compte Rendu de la réunion du 7 Mai 2014

Ordre du jour :

Présentation de la stratégie des hypermarchés : S. BURON

Présentation du projet Contact RH : M. BOLTEAU

Stratégie

Synthèse du Bilan 2013 / Stratégie 2014

2013 a vu le retour à la croissance, après l'année noire qu'a été 2012

- Clients : Amélioration sensible de leur satisfaction ; Parts de marché stabilisées ; Positionnement prix à distance des concurrents
- Performance : le chiffre d'affaire a progressé ; 71 magasins ont été rénovés
- Motivation : les équipes ont repris la main

Tous les thèmes du Parcours Clients se sont améliorés en 2013. La satisfaction générale est passée de 78 en 2012, à 104 en 2013.

Ambition pour les 3 ans à venir

- Capitaliser sur la dynamique du CA
- Déployer les modèles rentables
- Motivation

L'ambition s'exprimera sur le C.A, le Parcours clients, les Parts de Marché et la rénovation du parc. Elle sera sans concession, la satisfaction générale du parcours clients devra répondre à des objectifs définis.

Echanges FO/Direction

B Penne : Vous présentez une stratégie Clients /Caisses, mais vous occulrez la vision Salariés /Caisses ; Pour le service caisses, tout est une question de Budget

DU 7 MAI 2014



alloué, tant en heures, qu'en matériel ; à ce jour des magasins ont encore du matériel obsolète, ergonomiquement non adapté ; toutefois il n'est pas changé car les budgets ne le permettent pas nous dit -on ! Les T.M.S se développent, notamment sur les hôtesses de caisse, il faut du matériel adapté.

S Buron : le budget exceptionnel accordé dans les N.A.O peut y être alloué, et le matériel est, si nécessaire, changé lors de la rénovation des magasins. Il faut qu'avec les CHSCT, les besoins soient définis.

B Penne : Vous citez : « une remise en place des méthodes Carrefour » ; Pouvez-vous développer ?

S Buron : Il s'agit de Mercure, des formations...

B Penne : Nous avons des problèmes répétitifs de flux marchandises les semaines avec jours fériés, les livraisons sont démesurées en raison de modifications des coefficients par le national ; Vous dites redonner la main aux magasins, mais nous ne maîtrisons pas ce surstock engendré par des manipulations extérieures, qui nous pénalise. Ce problème récurrent est remonté depuis des années, sans que rien ne change.

S Buron : En effet ce problème est bien connu, mais on y travaille, nous n'avons pas forcément le bon maillage avec la logistique

B Penne : Vous nous présentez une stratégie commerciale ; Quel lien avec « les Hommes » dans cette stratégie ? Y a-t-il des projets avec impact social qui risquent de se décliner en magasin en fonction de cette stratégie ?

S Buron : Ce point vous sera présenté lors d'un prochain Comité Emploi via la « cartographie des métiers »

V Hercent : Vous citez un item « I love clients » ; en quoi cela consiste t-il ?

S Buron : Il s'agit de repérer les clients qui dépensent le plus, pour pouvoir leur proposer des offres ciblées.

B Penne : Pour que les équipes la comprennent et se l'approprient, il faut que la stratégie leur soit présentée, expliquée, et pas seulement en réunion de comité d'établissement, ce qui n'est déjà pas fait partout.

S Buron : En effet, les directeurs devraient présenter ce sujet à l'ensemble des équipes ; Justement dans cette salle, qui parmi vous a une direction qui a fait une réunion d'ensemble pour présenter les projets de l'année ? »

Pas de réponse...

B Penne : Les analystes ont réagi en n'adhérant pas à la communication de la stratégie qui leur a été présentée, l'action a fortement baissé de suite.

DU 7 MAI 2014



S Buron : Nous sommes en phase avec les prévisions, les résultats sont toujours attendus, la concurrence est en train de réagir ; Il n'y a effectivement pas eu de rebond positif.

Suite à l'interpellation d'un participant, Stéphane Buron rappelle que monsieur Bourgeois a affirmé que l'enseigne n'avait pas volonté à ouvrir les dimanches matin...

Présentation du projet « Contact R.H »

Projet d'évolution de l'organisation de la Gestion Administrative du Personnel et de la Paie des Hypers en France,

Présentation: Muriel Bolteau, Fabienne Caboche

Une réflexion sur l'organisation du métier a été initiée, consolidée par une démarche de dialogue et d'observation auprès de 20 hypermarchés, d'organisations d'autres B.U ainsi que d'autres entreprises françaises. Cette étude a permis de structurer ce projet, qui fait suite à celui présenté en fin 2013 (*qui intégrait la dématérialisation des bulletins de paie : Dijiposte*)

Enjeux du projet

- Sécuriser la paie
- Faciliter le quotidien par rapport à l'arrivée de nouveaux services à tous les collaborateurs
- Professionnaliser les équipes par le développement d'une communauté des métiers de l'administration du personnel et de la paie au sein d'un centre de services partagés

Le projet

L'objectif :

- **Etendre le CSP à l'ensemble des hypermarchés**
- **Confirmer le siège CSP (Centre de Services Partagés) à Evry** en le complétant d'un **réseau régional**
- **Regrouper** au sein d'un réseau régional tous les collaborateurs exerçant ces métiers dans les hypermarchés
- **Rattacher** les salariés de ce CSP à la DRH France en **maintenant leur statut hypermarchés**
- **Renforcer** la fonction R.H
- La production de la paie serait transférée au C.S.P

Le Centre de Services Partagés RH s'appellerait « **Espace Contacts RH** »

DU 7 MAI 2014



Les activités actuelles des RH seront réparties demain entre le magasin et l'Espace Contacts RH

Le manager RH sera maintenu en magasin, les employés RH seront invités à se positionner pour rejoindre un Espace Contacts RH de son choix

10 Espaces Contacts RH seront créés, en complément de celui d'Evry existant qui sera renforcé.

Villes d'accueil des E C RH : Evry ; Aulnay ; Chambourcy ; Aire sur la Lys ; Nantes Beaujoire ; Lagnieu ; Lyon ; Bayonne ; Châteauneuf les Martigues ; Lattes ; Nice Lingostière.

La direction affirme que 42% des collaborateurs concernés sont domiciliés à moins de 30 kms d'une ou plusieurs localisations d'un Espace Contacts RH

Les salariés des hypermarchés disposeront d'une hotline dédiée aux réponses à leurs questions en lien RH, accessible de leur domicile ou d'un poste dédié dans le magasin

Les RH restant en poste magasin auront de même une hotline spécifique pour répondre à leurs interrogations en magasin

Effectifs concernés

236 collaborateurs de l'administration paye auxquels seront proposés 236 postes

- 192 au sein des CSP de l'Espace Contacts RH
- 44 seront maintenus en magasin, soit pour renforcer le manager RH ou faire les fonctions si pas de Cadre RH actuellement au magasin

A terme, lorsque les outils seront opérationnels, 169 postes en cible CSP sur les 192 prévus aujourd'hui

Le calendrier

Le calendrier prévisionnel de développement de l'Espace Contacts RH s'étalerait de septembre 2014 à septembre 2015, date où les CSP prendraient la responsabilité de la paie des magasins

Accompagnement

Mise en œuvre d'une phase de GPEC : Mobilité Interne, qui prendrait fin en mars 2015, date de fin du volontariat pour rejoindre un CSP, ou bénéficier d'une autre mobilité ; Jusqu'au 30 juin 2015 les salariés pourront mettre en œuvre leur mobilité interne

Des mesures d'accompagnement seront proposées pour aider à la mobilité géographique, à la Formation

DU 7 MAI 2014



Force Ouvrière

Ce projet va concerner une population purement administrative, avec des compétences spécifiques, pour qui bouger risque d'être problématique

Nous vous demandons la création d'une commission ad hoc, issue de la commission Emploi, pour suivre, comme elle l'entend, l'application du projet, l'adaptation de la GPEC, de suivre le volontariat et la mobilité.

S Buron : Je n'y suis pas opposé, à condition que cette commission soit paritaire, composée d'1 ou 2 membres par organisation syndicale, et d'un représentant du CCE. L'idée étant d'accompagner au mieux ce changement, et les salariés concernés

B Penne : Nous avons dans la commission Emploi des représentants issus et désignés par le CCE

Prochaine commission Emploi le 11 juin

Membres Forces Ouvrière présents :

*Brigitte Penne, Aire sur la Lys
Carlos DA Cruz, Etampes
Philippe Landry, Laval
Pour le CCE : Véronique Hercent, Boisseuil*

Rédaction : B Penne, V Hercent



Licenciement injustifié chez Carrefour place d'arc

Entrée magasin Carrefour - BRUGGER Lionel

La chambre sociale de la cour d'appel d'Orléans vient de condamner le magasin Carrefour, situé Place d'Arc à Orléans, pour avoir, en février 2011, licencié une caissière sans cause réelle et sérieuse.

Embauchée en 2006, l'assistante de caisse, alors âgée de 59 ans, a enduré, quelques années plus tard, les réprimandes du responsable de caisse fraîchement nommé.

En septembre 2010, l'intéressée a fait une tentative de suicide sur son lieu de travail. La CPAM a reconnu le caractère professionnel de cet accident.

La sexagénaire a finalement fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude, après que le médecin du travail a estimé que l'hôtesse de caisse n'était pas apte à reprendre l'emploi qu'elle occupait.

La société Carrefour a indiqué avoir sollicité le médecin du travail sur un possible reclassement. Celui-ci aurait répondu par la négative.

Dans son arrêt, rendu voici quelques jours, la cour d'appel considère qu'« il n'est pas justifié que la société ait interrogé le médecin du travail sur les possibilités d'un reclassement quelconque, alors qu'il s'agissait d'une démarche obligatoire ».

De fait, selon la chambre sociale, qui confirme le jugement des prud'hommes, « le licenciement ne saurait être revêtu d'une cause réelle et sérieuse ».

Auch.le directeur de Carrefour veut offrir un magasin plus aéré



Carrefour modernise son hyper d'Auch. Un challenge passionnant pour le directeur du magasin Antonio Fernandes qui recevait hier Fabien Cibello, directeur régional de Carrefour Atlantique-Pyrénées et président de Guyenne et Gascogne, pour effectuer « les derniers ajustements nécessaires » avant que le chantier n'entre dans sa phase active. « Cela fera trois ans en mai que je suis en poste à Auch et j'attendais ce moment avec impatience », reconnaît Antonio Fernandes. Quand Georges Plassat, le PDG de Carrefour, a lancé en 2013 un programme de rénovation des 222 hypermarchés que possède l'enseigne en France, Auch savait que viendrait son tour. « Cette modernisation va nous faire énormément

de bien, à nous et aux clients. On veut rendre un magasin plus aéré, plus agréable avec plus d'espace et de confort d'achat », explique Antonio Fernandes.

Un rayon boucherie traditionnelle créé Le gros du chantier se passera à l'intérieur. « On va compacter le non-alimentaire pour gagner de la place pour des rayons qu'on veut valoriser. Je pense à la parfumerie qui va être complètement remise à neuf. On va agrandir les produits frais, donner un peu plus de surface aux fruits et légumes et ouvrir un rayon de boucherie traditionnelle, ce qui se traduit par quatre embauches. » Le Carrefour Auch a sondé ses clients depuis de longs mois pour répondre à ses demandes. « Ils voulaient absolument trouver chez nous un pôle produits régionaux. On va faire rentrer des références en épicerie. Et pour plus de lisibilité, on a décidé de regrouper tous les liquides au fond du magasin. Le rayon bio et diététique sera replacé en milieu de magasin », annonce Antonio Fernandes. Sans oublier de mentionner le relooking de la « boulpat », pseudonyme du rayon phare du Carrefour d'Auch, la boulangerie pâtisserie, « autour duquel on a construit ce projet ».

70 % des travaux de nuit D'avance, le directeur s'excuse des « quelques perturbations » que ce réagencement va créer ces prochaines semaines. « Durant la phase de démarrage, certains rayons seront décalés par rapport à leur famille de produits mais pour réduire les nuisances et pour des raisons de sécurité, 70 % des travaux seront effectués de nuit. » Les peintres ne chômeront pas non plus durant ces trois mois de travaux. « Auch va bénéficier du nouveau concept Carrefour avec une décoration intérieure très sympa. On va aussi repeindre la façade, retracer les places de parking et revégétaliser les abords. » Les clients devraient donc découvrir leur hyper rénové le 12 juillet... à la veille de la finale de la coupe du monde de football. « Carrefour, sponsor officiel de l'équipe de France, a prévu de supers animations pour marquer l'événement. Pour nous, ce sera un peu compliqué parce que pendant 2 mois, on ne pourra rien suspendre dans le magasin car au plus fort du chantier, il y aura jusqu'à 18 nacelles électriques au-dessus des rayons. » Mais avec un fan de foot comme Antonio Fernandes, gageons que les clients de Carrefour Auch ne passeront pas à côté du Mondial au Brésil. Même dans une ville modeste comme Auch, la grande distribution peut nourrir des rêves de développement surtout lorsque les règles d'urbanisme vous interdisent tout projet d'extension. C'est évidemment le cas du Carrefour, situé en zone inondable. Du coup, si elle veut batailler avec la concurrence avec un magasin moderne de plus de 5 000 m² (la capacité actuelle de l'hyper de la route de Tarbes), l'enseigne devra se délocaliser. « La porte n'est jamais fermée à un nouveau projet mais on va d'abord moderniser Auch, conforter les rayons où on est bon et recalculer l'offre. Si demain, un nouveau magasin doit se faire ailleurs, il se fera », répond Antonio Fernandes. Reste à savoir où. Pas à la zone du Mouliot, un site qui ne semble plaire à aucune enseigne de la grande distribution. Carrefour lorgne plutôt du côté de la route de Mirande...



Carrefour cherche à sortir du commerce de gros en Inde- presse

BOMBAY, 4 mai (Reuters) - Le géant de la distribution Carrefour a commencé à préparer la sortie de ses activités de grossiste en Inde, rapporte le Times of India dans un article publié samedi. Le groupe français possède cinq établissements de commerce de gros en libre service en Inde et, depuis l'assouplissement de la réglementation en 2012, de nombreux observateurs s'attendaient à ce qu'il crée une chaîne de supermarchés. Des cadres de haut niveau ont récemment quitté les opérations indiennes de Carrefour et certains de ses employés pourraient être congédiés dans les semaines à venir, ajoute le quotidien, qui cite des sources non identifiées. Un article du Business Standard publié samedi, qui cite lui aussi des sources anonymes, rapporte également que Carrefour met en place un plan de sortie du pays depuis deux semaines et devrait réduire ses effectifs dans les prochaines semaines. Un porte-parole de Carrefour à Paris a refusé de commenter ces informations. Depuis l'ouverture du marché indien aux chaînes de supermarchés étrangères en 2012, seul le Britannique Tesco a annoncé un projet d'investissement dans le pays. Les distributeurs jugent que la réglementation sur le commerce de détail, notamment l'obligation de s'approvisionner à 30% auprès de petites et moyennes entreprises locales et la possibilité pour chaque Etat indien de mettre en place sa propre législation vis-à-vis des chaînes de distribution étrangères, reste difficile à respecter. (Himank Sharma and Dominique Vidalon, Juliette Rouillon pour le service français, édité par)

DISTRIBUTION : Carrefour travaillerait à un plan pour se désengager d'Inde, selon des sources internes citées par plusieurs journaux du pays. Le groupe français y possède cinq magasins de gros (« cash and carry »). Les négociations menées avec le conglomérat indien Bharti pour lui vendre ces cinq entités auraient échoué. La décision de retrait s'inscrit dans un contexte où chaque Etat peut mettre en place sa réglementation et où le parti donné favori aux législatives a fait part de son hostilité au développement de groupes étrangers de distribution.

Carrefour insigné en justice pour insurpation des termes <origine&qualité>



L'Institut national de l'origine et de la qualité a assigné Carrefour pour « usurpation de notoriété ». Origine et qualité est la nouvelle appellation des marques distribution du groupe. Le sujet est sensible en ce moment. Alors que les relations entre distributeurs et agriculteurs sont tendues, l'Institut national de l'origine et de la qualité (Inao) a assigné le groupe Carrefour devant le tribunal de grande instance de Paris la semaine dernière. « Depuis fin 2013, nous avons tenté de faire entendre à Carrefour qu'il n'est pas normal d'utiliser les termes « origine et qualité » pour une marque distributeur surtout si elle mélange produits labellisés (AOC, label rouge, produits bio) et produits non

labellisés. Nous défendons les signes de qualité depuis 1935 et c'est la première fois que nous devons défendre en justice la propriété du concept ! » affirme Jean-Luc Dairien, président de l'Inao. Techniquement, l'établissement a assigné Carrefour pour usurpation de notoriété. « La volonté affichée par Carrefour d'identifier avec les mêmes termes « Origine et Qualité » aussi bien des produits sous signes officiels que des produits qui ne le sont pas, se traduirait par une confusion inadmissible, propre à détruire des décennies de travail laborieux de plusieurs filières engagées dans ce dispositif. Seuls des produits sous signes officiels de qualité et d'origine doivent pouvoir être identifiés par ces termes. » ajoute l'établissement dans un communiqué. L'Inao considère de plus que les termes « Origine et Qualité » sont de nature à induire une confusion pour le consommateur. Carrefour affirme que « origine et qualité » est une marque et non un label au même titre que les marques « reflets de France » et Carrefour Bio et que 100% des produits sont tracés depuis la parcelle de production et vérifiés par des laboratoires indépendants mandatés par le groupe. 20.000 producteurs En février dernier, Carrefour avait présenté lors du Salon de l'agriculture la nouvelle identité visuelle de ses filières d'approvisionnement en produits frais qualitatifs qui s'appelaient auparavant « Filière qualité Carrefour » et « Engagement qualité Carrefour ». Initiée il y a près de 20 ans, cette démarche représente aujourd'hui 87 produits (viandes, légumes, fromages...), issus de 20.000 producteurs à travers la France, soumis à un cahier des charges. Ils réalisent 15 % des ventes de produits frais. En changeant leur appellation, le groupe affirmait alors vouloir aider le consommateur à comprendre le positionnement de ces produits. L'annonce de la création de la marque avait fait grand bruit lors du Salon de l'agriculture et le stand de Carrefour avait été envahi par des producteurs de Camembert qui avaient accusé le groupe de s'approprier des appellations et de semer la confusion dans l'esprit du public. Châtaigne, crème et beurre Créée à l'origine pour défendre le monde viticole l'Inao est un habitué des prétoires. En 2013, l'établissement a constitué 140 dossiers relatifs à une utilisation abusive d'un nom d'une indication géographique protégée. Par ailleurs, trois nouveaux produits ont été enregistrés en appellations d'origine protégée par la Commission européenne (châtaigne d'Ardèche, crème de Bresse et beurre de Bresse). Ils s'ajoutent aux cinq enregistrées en 2013 (Fin gras du Mézenc, Oignon de Roscoff, Prés-salés de la baie de Somme, Prés-salés du Mont-Saint-Michel et Rigotte de Condrieu). Les signes officiels de l'origine et de la qualité concernent aujourd'hui plus de 1.000 produits.



Le groupe dia confirme vouloir vendre ses activités en france



Dia, numéro trois mondial du maxi-discount, a annoncé jeudi « avoir entamé les actions opportunes pour vendre la totalité des activités en France ». Le groupe a fait cette annonce dans un communiqué présentant ses résultats du premier trimestre, calculés en considérant les activités en France comme étant « interrompues », explique Dia.

Entre janvier et mars, il a dégagé un bénéfice net en hausse de 9,7 %, à 40,1 millions d'euros, tandis que le coefficient brut d'exploitation ajusté a augmenté de 3,4 %, à 109,3 millions d'euros. Dia présentera ses résultats dans le détail à 14 heures. Mardi, des sources syndicales avaient indiqué que le groupe envisageait de céder partiellement ou totalement ses activités en France. Lors d'un comité central d'entreprise extraordinaire à Créteil, près de Paris, ils ont été informés des projets de l'entreprise, qui restent « très vagues » à ce stade, avaient expliqué des représentants des syndicats CGT et FO.

888 MAGASINS DANS L'HEXAGONE Selon Thierry Coquin, délégué syndical central CGT, l'un des trois syndicats représentatifs du groupe, un conseil d'administration doit se tenir jeudi en Espagne « pour décider si oui ou non, Dia sera en "discontinuing activity", c'est-à-dire que les comptes de Dia France n'apparaîtront plus sur les comptes de Dia internationale ». Selon Evelyne Beaux, déléguée FO et secrétaire du comité d'entreprise, « il y aura des reprises mais c'est évident qu'aucun groupe ne va racheter l'ensemble des magasins. Des gens resteront sur le carreau ». Elle estime qu'environ « 200-250 magasins, qui emploient en moyenne cinq personnes, vont fermer ». L'annonce de la vente « n'est pas une surprise », a pour sa part commenté M. Coquin, selon lequel elle était « réfléchie de longue date ». Plusieurs noms circulent pour une potentielle reprise, notamment Carrefour et Casino. Reste à savoir « si les repreneurs rachèteront la totalité ou une partie des magasins », a souligné le délégué CGT, qui s'attend à de « la casse sociale ». Selon lui, « 1 500 personnes pourraient rester sur le carreau », surtout dans les régions du nord, nord-ouest, centre-ouest et Rhin-Rhône, où les magasins connaissent les plus grosses difficultés. En attendant une éventuelle reprise, les magasins devraient rester ouverts en France sous l'enseigne Dia. **CARREFOUR ET CASINO EN EMBUSCADE ?** Carrefour et Casino seraient ainsi intéressés, selon le magazine LSA, par la reprise d'un réseau de plus de 800 magasins en France avec une forte présence à Paris, Lyon et Marseille. Jean-Charles Naouri, le PDG de Casino, a déclaré lors de l'assemblée générale des actionnaires du groupe, mardi, que le dossier serait « naturellement examiné » en cas de mise en vente officielle de Dia France. Casino, propriétaire des supérettes Franprix et Leader Price, pourrait ainsi renforcer ses positions dans le discount. Carrefour, qui s'était séparé de Dia à l'été 2011 sous la pression de ses investisseurs, opérant une scission et une mise en Bourse à Madrid, pourrait quant à lui renforcer dans la proximité (Carrefour City ou Carrefour Contact) et les supermarchés (Carrefour Market). La banque BNP Paribas a été mandatée pour la cession, a-t-on déclaré de source proche du dossier. Le groupe Dia, créé en 1979 en Espagne, est sorti du giron de Carrefour en 2011 et est coté à la Bourse de Madrid. Il possède 6 914 magasins, dont 888 en France, précise-t-il sur son site internet. Il est présent dans sept pays (Espagne, France, Portugal, Turquie, Argentine, Brésil et Chine) et emploie 48 000 collaborateurs. Il fait état sur son site de 11,6 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2012. Après avoir culminé à 15 % de parts de marché en France début 2009, le maxi-discount ne cesse depuis de perdre du terrain, concurrencé sur la question des prix bas par les acteurs traditionnels de la distribution.

Prime de partage des dividendes



La réunion sur la mise en place d'une prime "Dividendes" sur 2014 s'est déroulée le 13 mai dernier. A ce jour, les échanges n'ont pas permis d'aboutir à déterminer un montant.

Toutefois, le principe d'un accord groupe a été acté et deux propositions ont été faites :

- 1- Une prime en numéraire
- 2- Une prime en numéraire + des bons d'achat Carrefour (montant non indiqué, mais le total sera supérieur à la proposition numéro 1).

Les discussions se poursuivent, rendez-vous le 25 juin à 14h00 pour le deuxième round.



Carrefour veut racheter 25 centres commerciaux d'ici cinq ans

sa nouvelle foncière Carmila, Carrefour part à l'offensive pour racheter 25 centres commerciaux d'ici cinq ans pour un montant d'1 milliard d'euros, auxquels s'ajoutent 500 millions pour 40 projets d'extension et 250 millions pour les rénovations. Après l'acquisition pour 2 milliards d'euros de centres commerciaux auprès de Klépierre, la création de la foncière Carmila pour accueillir les sites, ainsi que 45 autres appartenant à Carrefour, la phase opérationnelle se met en place et elle paraît puissante. Jacques Ehrman, PDG de Carmila, a détaillé la stratégie de l'immobilière lors d'une conférence de presse qui se tenait le 14 mai. Au programme, le rachat de 25 centres commerciaux logeant des hypermarchés Carrefour en France, Italie et Espagne – mais surtout en France - pour un montant évalué à 1 milliard d'euros, l'extension de 40 centres pour un investissement de 500 millions d'euros et la rénovation de galeries existantes pour 250 millions d'euros. « Le potentiel d'acquisition de centres commerciaux en Europe est d'environ 300 centres pour 20 milliards d'euros, expose Jacques Ehrman. Environ ¼ de ces centres seront à vendre sur le marché dans les 5 ans. Nous nous porterons acquéreurs d'environ ¼ de ceux-ci, notamment ceux pour lesquels nous avons un droit de préemption ». Le patron de Carmila vise surtout des centres dans des villes moyennes « à fort potentiel ». A ces rachats, il faut ajouter 40 projets d'extension. C'est nouveau. Les données de LSA Expert le montrent, Carrefour est la plupart du temps absent des autorisations d'extension, pour la bonne raison qu'il ne dépose pas de demandes en CDAC, quand les indépendants - surtout Intermarché - en obtiennent à tout va, et dans tous les secteurs.

COMME LECLERC Jacques Ehrman ne cache pas à ce sujet que la détention des galeries par Klépierre posait un sérieux problème à Carrefour. « Quand Carrefour était prêt à investir dans un projet, se posait un problème de calendrier pour Klépierre, ou vice-versa ». Désormais détenteurs de ses centres, Carrefour est aussi devenu maître de ses extensions. Et Carmila entend même exploiter les réserves foncières du groupe, très importantes, « y compris les parkings que l'on peut agrandir en vertical », pour gagner des surfaces commerciales. Enfin, la rénovation. Là encore, Carrefour a été timide et s'est laissé doubler quand « Leclerc a créé des centres modernes et lumineux ». « Leclerc devant Carrefour, c'est fini » a déjà eu l'occasion de dire Georges Plassat pour d'autres raisons. Visiblement, pour l'immobilier, la formule va s'appliquer. Car Jacques Ehrman veut attirer, dans ces galeries commerciales modernes de villes moyennes, les enseignes les plus en vogue, les H&M, Uniqlo, Camaieu, « mais aussi des enseignes locales très performantes ». « Ceux qui ne voient que par les très grands centres commerciaux ont tort. Une galerie de taille secondaire, dans une ville moyenne, si elle est leader, peut rendre le même service au consommateur qu'un Parly 2 ». La foncière va s'appuyer sur l'attractivité de l'enseigne Carrefour, « à 8-9 000 euros de CA au mètre carré », pour attirer ces nouvelles enseignes qui elles-mêmes apporteront du flux. Bien qu'il « n'ait pas le droit de citer Mercyalis », la foncière de Casino dont il a été le patron pendant sept ans, il rappelle que cette stratégie a déjà été payante. Ce n'est pas le pdg de Casino qui le démentira... LE F-COMMERCE Toutefois, la simple maîtrise de l'immobilier ne suffirait plus. Jacques Ehrman veut inventer une sorte de f-commerce, pour foncière-commerce, qui serait pour partie inspirée du e-commerce, notamment pour ce qui concerne la relation-client. « Carmila doit être une foncière commerçante, locale et multicanale », défend un argumentaire de la foncière. « Nous allons évidemment nous appuyer sur le savoir-faire en matière de commerce de Carrefour. Le centre commercial doit connaître et s'adresser aux 150 000 clients potentiels aux alentours, lui proposer des promotions – pas trop – des événements. Il faut sortir de la foncière qui se contente de ramasser les loyers, de faire venir le père Noël à Noël, les œufs à Pâques et quelque fois Miss France ». La relation-client, le big-data et le mobile seraient les maîtres mots, au bénéfice du centre, des enseignes locataires, de l'hypermarché et des clients eux-mêmes. Rien de plus simple ! Les investisseurs de Carmila semblent en tous les cas en avoir été convaincus. La nouvelle foncière est « surcapitalisée », de nombreux fonds ayant pris des parts de capital – dont un fonds de Colony, mais aussi Axa, BNP – pour un total de 58 %, Carrefour ne détenant que 42 % du capital. L'ensemble compte 171 centres commerciaux pour 800 000 mètres carrés de surfaces commerciales. Jacques Ehrman n'exclut pas une cotation en bourse de l'ensemble, mais pas pour l'instant. Il est vrai que le clic vaut en ce moment beaucoup plus, pour les investisseurs, que le centre commercial : Mercyalis est notoirement sous-cotée, quand C Discount pourrait lever 6 milliards d'euros en cas d'introduction sur le marché ! Et Ali Baba, 16 milliards, vaudrait plus que Facebook. Face au e-commerce, le f-commerce a encore besoin de séduire.

Carrefour lance le club des actionnaires

En étant membre du Club des actionnaires il est possible de bénéficier des avantages suivants:

- 1 - Une équipe dédiée à votre écoute
- 2 - De l'information en direct
 - La Lettre aux actionnaires
 - Le Guide de l'actionnaire
 - Des abonnements aux communiqués, aux informations sur la vie du Club et aux publications actionnaires.

3 - Des rencontres privilégiées

Un programme de réunions et de rencontres avec les actionnaires dans la France entière.

Un agenda est consultable en ligne et les inscriptions se font également en ligne.

4 - Gratuité de la cotisation annuelle de votre

Carte PASS La Carte PASS est une carte de paiement internationale qui permet de payer au comptant ou à crédit.



L'ex partenaire brésilien de casino deviendrait actionnaire de Carrefour

Açucar, viendrait d'acquérir 3% de Carrefour SA, selon Reuters, ce qui en ferait le 4e actionnaire. Démenti de Carrefour, qui précise que tout franchissement de seuil de 1% doit lui être notifié, ce qui n'est pas le cas. Carrefour cherche un partenaire local pour appuyer son développement au Brésil, où les activités du numéro un français de la distribution ne sont pas cotées. Georges Plassat, le pdg de Carrefour, ne s'en cachait pas lors de l'annonce des résultats du groupe, le 5 mars dernier : il cherche un partenaire local pour aider au développement de sa filiale brésilienne, qui n'est pas cotée en bourse. « Nous n'avons pas de besoins financiers au Brésil. Ce qui nous motive, c'est d'être accompagné localement par un partenaire », confiait-il. Il vient peut-être de trouver ce partenaire, qui ne serait autre qu'Abilio Diniz, ancien partenaire 13 ans durant de... Casinodans le pays, au sein du groupe Pao de Açucar (GPA), leader de la distribution locale. Selon Reuters, le tycoon brésilien, au travers de trois banques, aurait acquis 3% de Carrefour SA, pour près d'un milliard de dollars, ce qui en ferait le 4e actionnaire.

MOINS DE 1% ? Une assertion démentie par Georges Plassat, qui a rappelé au journal brésilien Valor Economico que tout franchissement de seuil de 1% doit être notifié au groupe et à son pdg, ce qui n'est pas le cas. Ce qui n'exclut donc pas que Diniz soit en train d'acquérir des actions, ou en possède moins de 1%. **Ou qu'il n'a pas pris soin d'en informer quiconque... "M. Diniz est passionné par Carrefour depuis longtemps, a ajouté Georges Plassat dans les mêmes colonnes.** S'il veut être un actionnaire du groupe, il peut acheter des actions en bourse comme n'importe qui. L'hypothèse soulevée par certains en ce qui concerne le contrôle de Carrefour au Brésil n'a pas le moindre fondement et est totalement faux. " Georges Plassat félicite au passage la direction de Carrefour Brésil pour son travail "extraordinaire". En 2011, **Diniz avait tenté sans succès de fusionner avec Carrefour**, déclenchant l'ire de Casino et de son patron, Jean-Charles Naouri. Un long bras de fer entre Diniz et Naouri avait suivi, nourrissant une inimitié solide entre les deux hommes. "Il y a trois choses que je déteste : les oignons, la sonnerie du réveil et dire au revoir", lançait Abilio Diniz en mars 2012, lors de son dernier conseil d'administration chez Casino. Il entamerait donc un nouveau tour de piste, lui qui a toujours dit vouloir rester dans le circuit du commerce alimentaire. Il préside d'ailleurs le volailler Brasil Foods (BRF), un géant mondial de son secteur. Il a aujourd'hui 76 ans.

Carrefour et casino en lice pour racheter dia france

Selon nos informations, la vente de la filiale française du groupe espagnol Dia avance à grands pas. Deux favoris se disputeraient les 840 magasins et près de 2 points de parts de marché de ce réseau de soft discount. Casino, qui pourrait ainsi donner à Leader Price une vraie taille critique, et Carrefour qui pourrait se renforcer sur Paris et dans le Sud.

C'est un serpent de mer depuis presque trois ans. Et pourtant, la vente de Dia France n'a jamais été aussi proche.

Au siège du groupe espagnol, à Madrid, on se contente de répéter depuis un an que « toutes les options sont ouvertes » et on ne commente pas la réalité du mandat de vente confié à Bnp Paribas il y a quelques semaines. Néanmoins, selon nos informations, le dossier avance vite, très vite même. A tel point que FO Dia a publié mardi 6 mai sur son compte twitter : « Dia est sur le point de céder Dia France ! + de 7000 salariés concernés, 880 magasins, 9 entrepôts. » « Ce n'est un secret pour personne que la situation de Dia est difficile en France, indique un proche de l'entreprise espagnole. Nous y sommes très isolés et nous n'avons pas la taille critique. Mais, contrairement à ce qui a été écrit, nous avons reçu beaucoup de marques d'intérêt et la cession devrait se faire assez vite. » « On devrait connaître le repreneur fin juin », appuie, de son côté, une source française, proche des négociations en cours. Les difficultés de Dia France, dont les 840 magasins ont vu leurs ventes fondre de près de 11 % l'an dernier et la perte opérationnelle se creuser pour atteindre 25 millions d'euros, n'ont en effet pas découragé tout le monde. D'après nos informations qu'aucun des acteurs concerné n'a voulu commenter, Casino et Carrefour seraient désormais seuls en lice pour racheter la totalité du réseau français fort de ses 2,2 milliards d'euros de chiffre d'affaires TTC. Intermarché, un temps pressenti aurait renoncé. Il est vrai que l'affaire ne se fera pas pour un euro symbolique comme certains analystes un peu enthousiastes ont pu l'avancer. Ils s'appuyaient sur le fait que Dia aurait beaucoup plus intérêt à investir son précieux Capex en Espagne et dans les pays émergents qu'en France, où le hard discount est en déconfiture perdant plus de 2 points de part de marché cumulée depuis 5 ans selon les données de Kantar Wordpanel, dont 0,8 point pour la seule enseigne Dia. Sauf que, même déliquescence, l'enseigne du groupe espagnol a une valeur évidente en France. A l'heure où la guerre des prix fait rage et où les bons emplacements se raréfient, difficile de laisser filer un réseau de 841 magasins et plus de 600 000 mètres carrés de surfaces de ventes (selon LSA expert) avec des positions très fortes sur l'axe Paris-Lyon-Marseille. Selon les chiffres communiqués par Dia aux analystes financiers, sa filiale française revendiquerait 200 millions d'euros d'actifs immobiliers en France, plus 200 millions de fonds de commerce, auxquels s'ajoutent 100 millions de déficit fiscal. Soit 500 millions d'euros d'actifs théoriques face à une dette d'environ 200 millions et 25 millions de pertes opérationnelles en 2013. Dans ces conditions, un prix compris entre 150 et 200 millions d'euros pour un repreneur éventuel ne serait pas irréaliste. C'est d'ailleurs dans cette fourchette que se situeraient les offres avancées par Carrefour et Casino.

FO

HAUTE-SAVOIE



Edition d'avril 2014 du bulletin de l'Union Départementale des Syndicats CGT-Force Ouvrière

Un 1er Mai de Combat

Par Stéphane Renaud, Secrétaire Général

Le 1^{er} mai est d'abord une journée internationale de solidarité et de revendications. C'est donc le moment d'adresser le salut fraternel de FORCE OUVRIERE à l'ensemble des travailleurs du monde entier. Cette année encore, que ce soit à Djibouti, au Qatar, au Bangladesh ou en Tunisie, les syndicalistes sont toujours la cible de menaces et d'oppressions. En effet, les atteintes et les menaces à la liberté syndicale sont nombreuses et sont à dénoncer haut et fort.

Cette année, le 1^{er} mai c'est aussi l'occasion d'appeler à combattre l'austérité, ce qui constitue une urgence sociale et démocratique à tous les niveaux.

Ce 1^{er} mai se situe au lendemain certes d'un changement de Premier ministre et d'un remaniement, mais force est de constater que ces deux événements n'ont eu aucune conséquence sur l'urgence d'un changement de politique économique.

Ce 1^{er} mai, jour de rassemblement des travailleurs est donc l'occasion pour notre organisation de réaffirmer avec force et cohérence nos positions et revendications, et notamment notre refus du pacte de responsabilité et de la réduction de 50 milliards d'euros de dépenses publiques qui en découle.

Car pour nous, il s'agit bien là de la continuité d'une politique économique et sociale qui aggrave l'austérité. FO le répète, l'austérité est un triple suicide : économique, social et démocratique. Nous revendiquons ainsi une autre politique économique pour l'emploi et les salaires. Cela signifie une augmentation des salaires dans le privé et du point d'indice dans le public, mais aussi des aides non pas générales mais ciblées, aux entreprises, conditionnées et contrôlées avec de réelles contreparties en termes d'emploi et de salaire.

Cela nécessite aussi la réforme fiscale d'envergure que FO revendique depuis longtemps. Cela nécessite enfin d'arrêter les coupes aveugles dans les missions et les effectifs des services publics. Mes chers camarades, il y a donc de quoi être inquiet !

Car la tournure des événements imposés par l'actuel gouvernement ne fait qu'empirer les choses

Les décisions prises et annoncées par le gouvernement Valls vont amputer de manière importante le pouvoir d'achat de

tous : jeunes, actifs et retraités, secteur privé comme secteur public ! C'est un non-sens sur le plan économique, c'est une régression sans précédent au niveau social

Et que dire alors, dans un tel contexte, des annonces récentes du président du Medef qui avec l'oreille compatissante du gouvernement ose proposer l'instauration d'un sous-smic pour les jeunes et moins jeunes qui cherchent un emploi ! C'est une provocation de plus mes chers camarades ! C'est une provocation de plus à laquelle il faut rajouter celle du ministre Laurent Fabius qui veut demain libéraliser le travail du dimanche. Alors oui, trop c'est trop !

Mais comme vous pouvez le constater, la résistance et la vigilance sont à nouveau à l'ordre du jour et nous profitons de ce 1^{er} mai pour réaffirmer nos positions en toute liberté et indépendance. A savoir notre opposition au pacte de responsabilité, et notre opposition au pacte budgétaire européen qui sont les deux faces d'une même pièce.

Ainsi et dès demain, pour faire face aux attaques sans précédent contre le service public et ses agents, la seule réponse est la grève et à commencer par celle du 15 mai prochain pour la défense du statut, des missions et de l'amélioration du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

En ce 1^{er} mai, la confédération FO appelle ainsi tous les salariés du privé comme du public à résister, à savoir dire non, à relever la tête, à dire oui au progrès social et à la république.

Face à l'axe Gattaz - Hollande - CFTD, **opposons la force déterminée des travailleurs actifs, chômeurs et retraités.**

Vive le 1^{er} mai ! Vive un 1^{er} mai de combat !



<http://fo74.blogspot.fr>

MAI 2014 www.fo-carrefour-annecy.info

Défense des Services Publics : l'UD en meeting

Le 17 avril dernier à Cran-Gevrier, l'Union Départementale Force-Ouvrière Haute-Savoie conviait ses adhérents à débattre en présence de Christian Grolier, secrétaire général de la Fédération Générale des Fonctionnaires.

Devant des camarades venus nombreux, Stéphane Renaud, Secrétaire Général de l'UD, a tout d'abord fait le point sur le dispositif syndical actuellement mis en place au sein des communes, avec en ligne de mire les élections qui auront lieu cet automne dans la Fonction publique, rappelant au passage la 1ère place occupée par FO dans la Fonction Publique d'Etat.

Christian Grolier s'est ensuite attardé sur un contexte particulièrement chaud pour la Fonction Publique et les salariés en général, revenant sur la prise de fonction du nouveau premier ministre et sa fuite en avant vers l'austérité. "Ayrault ou Valls, ça ne changera pas la donne. Dans tous les cas, le pacte budgétaire européen nous oblige non pas à 3%, mais 0,5% de déficit ! Bien sûr, il y a un impact direct sur le service public, mais cela va au-delà : tout le monde, même Sarkozy en son temps, était d'accord pour dire que le service public avait joué le rôle d'amortisseur social pendant la crise."

Protection sociale et Service Public : piliers de la République

Coté condition de travail, les fonctionnaires ne sont pas en reste : "Malgré les annonces de "redéploiement", les conditions de travail se dégradent dangereusement dans de nombreux ministères. L'Ecologie, les Finances... Ce sont autant de victimes de dépressions et de suicides." D'autant que le salaire moyen, affiché à 2.500€, est au mieux un mythe, au pire un mensonge éhonté. "Régulièrement, on nous sort un nouvel indicateur aux initiales étranges pour nous dire que les salaires augmentent. Vraiment ? Pourtant l'INSEE affirme que le pouvoir d'achat baisse. Salaires gelés (depuis 8 ans, et jusqu'en 2017 !), moins de primes, et plus de travail en étant moins nombreux.... Logique !

Et de s'insurger contre la doctrine actuelle, qui voudrait que le statut de fonctionnaire ne concerne que les fonctions "régaliennes" de l'Etat : "Dans ce cas là, on arrive à 800 000

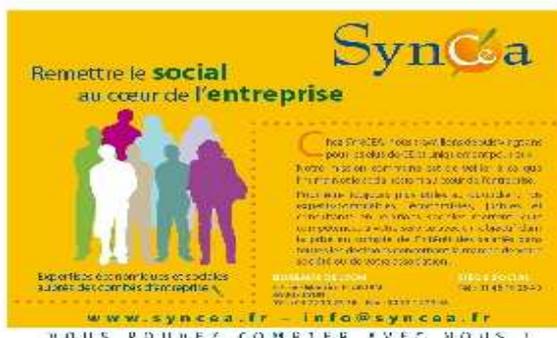


agents, on divise par 3 ! Les autres, on en fera des contractuels de droit public, pour sortir leurs retraites du budget de l'Etat... Car au-delà de la protection apportée par le statut de fonctionnaire, c'est aussi un des symboles de la République et de ses valeurs : le fonctionnaire accueille l'usager quelque soit son niveau social ou ses revenus."

Notre moyen d'action ? La grève. Âpre, difficile, et contestée. Mais qui, pour Christian Grolier, prenait tout son sens dans la bouche de Marc Blondel, récemment disparu : " C'est le seul moyen pour le salarié d'exprimer son mécontentement. Le premier pénalisé, c'est le salarié, parce qu'il perd son salaire ! C'est une action de dignité : ce sont des salariés qui n'en peuvent plus de ne plus être respectés. C'est un peu soulever les chaînes : c'est un moment de liberté, on en est fier, et on montre au patron que quand on est pas là, ça ne marche pas." Pour Stéphane Renaud : "Faire la grève n'est pas anodin, on prend toujours un risque. C'est un dernier recours ! On nous classe abusivement dans le camp des contestataires, alors que nous sommes tout autant réformistes ! Dans le sens où nous, nous signons seulement les accords que nous estimons favorables aux salariés. Nous sommes simplement pragmatiques. La grève est un acte de courage et de dignité."

Avant de conclure sur le futur immédiat. "Un mot sur les élections : pour la première fois, nous aurons 5,5 millions de votants dans les trois volets de la fonction publique. Il est important de rappeler que ces élections servent aux droits et moyens du syndicat. D'autant que nous sommes les seuls à défendre la fonction publique statutaire, et la cohésion sociale qui va avec !"

Un discours écouté et apprécié qui, au terme d'un échange constructif avec les camarades présents, a laissé place au traditionnel buffet de l'amitié.



SynCoa
Remettre le social au cœur de l'entreprise

Expertise économique et sociale au sein des comités d'entreprise

www.syncoa.fr - info@syncoa.fr

VOUS POUVEZ COMPTER AVEC NOUS !

FORCE OUVRIERE HAUTE-SAVOIE

Rédaction-Administration :
UD-FO Maitou des Syndicats
29, rue de la Croix
74000 Cran-Gevrier
Tel 04 78 67 48 15
Fax 04 78 67 19 45

secretariat@fo74@wanadoo.fr
http://fo74.blogspot.fr

Directeur de Publication : Stéphane **RENAUD**
Rédacteur en chef : Julian **MARQUES**

Facebook : Force Ouvrière Haute-Savoie
Twitter : FO Haute-Savoie

Actualité sociale : Dassault Aviation

Pour les habitants de la région, le domaine de l'usine Dassault fait partie du paysage : un grand espace vert grillagé, dominé par une rangée de bâtiments silencieux que les nombreux automobilistes de passage sur la route d'Argonay observent avec respect.

Car si le site existe depuis 1962, il n'en reste pas moins auréolé de mystère pour le grand public, qui sait finalement peu de chose du groupe Dassault Aviation. La faute aux secrets technologiques et militaires bien sûr, mais pas seulement, son activité première (l'aviation civile haut de gamme) s'adressant à une clientèle ultra-élitiste. Et ici, point de décollage en fanfare pour attirer les foules... (voir encadré).

"Il y a peu de chance que vous puissiez voir un avion atterrir ici !", plaisante Lionel Bocquet, Délégué Syndical FO, qui nous reçoit ce mardi au local syndical en compagnie de son équipe, à l'occasion de l'Assemblée générale annuelle. Le site compte prêt de 460 employés, en diminution progressive au fil des années. "Nous étions 550 il y a quinze ans, mais le plus inquiétant reste la part de plus en plus importante accordée à la sous-traitance, qui remplace même l'intérim..." Bref, un grand classique industriel.



Si au sein du groupe le contexte reste difficile, les camarades FO sont parvenus à maintenir leur représentativité sur le site d'Argonay, au terme d'une rude bataille électorale qui les prive de Comité d'Entreprise pour deux petites voix. Une quasi-performance, face à la domination historique du syndicat majoritaire, dont la "bienveillance" à l'échelle nationale fait bien sûr des émules au niveau local. "L'année dernière, lors des négociations obligatoires, la direction avait proposé 2,3% d'augmentation salariale, ce que les salariés ont massivement dénoncé : la grève a duré prêt de 6 mois ! Cette année, on nous propose 1% d'augmentation... et la CFDT signe !"

Difficile à admettre pour des camarades Force Ouvrière libres et indépendants, et pour lesquels seul l'intérêt premier du salarié doit déterminer l'issue d'une négociation. Qu'à cela ne tienne : si le syndicat poursuit sa phase de transition suite à de récents départs en retraite, il ne manque pas d'ambition pour les élections de cet automne. "Bien sûr, nous allons



conserver notre représentativité ! Mais nous ferons ce qu'il faut pour être au CE."

Le mot de la fin revenant à Stéphane Renaud, Secrétaire Général et présent pour l'occasion : "Le gouvernement change, mais pas notre ligne de conduite, pas plus que nos revendications ! Pour nos syndicats, c'est un gros travail de fond, mais nous avons des résultats très positifs, notamment sur Annemasse. Et bien sûr, l'Union Départementale est là pour vous aider. A nous de profiter de cette dynamique !" A défaut d'avion, c'est un syndicat qui risque bien de prendre son envol... Rendez-vous en novembre !

L'histoire de Dassault Aviation, vieille d'un siècle et riche en prouesses technologiques, est le témoin de l'Histoire de France militaire du XXe siècle. De la création de la Société d'Etude Aéronautique par Marcel Bloch en 1918 aux performances récentes du Rafale, la multinationale est aujourd'hui un des derniers bastions industriels hexagonaux. Sa page wikipédia particulièrement fournie (grâce, sans doute, à quelque contributeur institutionnel) nous précise d'ailleurs que le groupe aéronautique est le dernier de sa catégorie à demeurer sous le giron familial de son créateur, à hauteur de plus de 50%. Contrairement aux idées reçues, l'aviation militaire n'est pas son activité principale : les avions d'affaire (dont le célèbre Falcon) représentent ainsi 71% de l'activité du groupe, un marché dont il occupe la troisième place mondiale derrière ses concurrents américains et canadiens. Quant au site d'Argonay, il compte aujourd'hui prêt de 460 salariés et produit les équipements mécaniques et électroniques des systèmes de commandes de vol des avions civils et militaires.

Vie de l'UD

Compte-rendu de l'Assemblée Générale de l'Union Départementale des Retraités FO de Haute-Savoie

L'Assemblée Générale de l'UDR 74 qui s'est réunie à MEYTHET le 3 avril 2014 était présidée par Didier BOURSIER, membre du bureau de l'Union Départementale.

Après un tour de table où chaque participant s'est présenté, dans la mesure où de nouvelles têtes sont venues étoffer l'UDR 74, Didier BOURSIER a fait un tour d'horizon de la situation économique et sociale, en commentant en particulier le fameux pacte de responsabilité du gouvernement qui remet en cause gravement les services publics et la Sécurité sociale.

Didier BOURSIER a rappelé l'opposition ferme de FO à ce pacte en indiquant qu'il était hors de question pour notre organisation de s'inscrire dans un quelconque pacte, « véritable marché de dupes », qui a comme objectif de donner 30 milliards d'euros de cotisations aux patrons, et de liquider purement et simplement 50 milliards de dépenses publiques.

Faisant le lien avec le pacte de responsabilité, un échange a eu lieu sur la situation des retraités, et plus particulièrement sur la prise en charge des personnes âgées dans les maisons de retraite et autres établissements accueillant des personnes âgées de l'agglomération annécienne, ainsi que sur le manque de personnel dans ces établissements et la précarité d'une part importante de salariés.

Décision a été prise de se pencher très sérieusement sur cette situation, et d'engager une réflexion et une action, en relation avec l'UD et le groupement FO des services publics et de santé.

L'Assemblée Générale a procédé ensuite au renouvellement du bureau et du Conseil d'Administration : Marius DEAGOSTINO (qui a présidé pendant plus de 20 ans le secteur des Retraités de l'UD) souhaitant passer la main, un nouveau président a été élu en la personne d'Alain COLLARD. La secrétaire Évelyne MOISY et le trésorier Roger MONTESSUIT ont été reconduits à l'unanimité.

Sur proposition du président, Marius DEAGOSTINO a été élu à

l'unanimité président d'honneur.

L'Assemblée Générale s'est terminée par un apéritif et un repas apprécié de toutes et de tous, le président sortant Marius DE AGOSTINO offrant le champagne pour clore dans l'amitié (et avec modération) cette sympathique réunion.

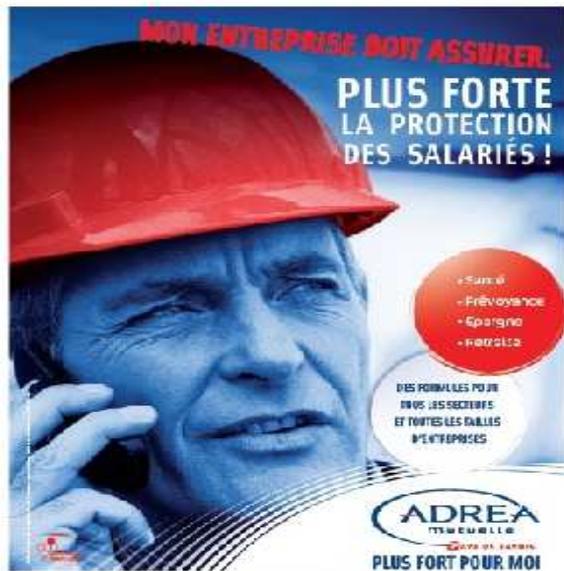


L'AFOC S'ADRESSE A VOUS !

Nous sommes dans la période de renouvellement des représentants des locataires dans les H L M. Aux élections de 2010, l'AFOC a obtenu 2 sièges : un pour Léman Habitat, un pour Haute-Savoie Habitat.

Aujourd'hui, je m'adresse à tous les adhérents habitant dans des logements sociaux et aussi à ceux qui veulent s'investir pour nous aider dans cette action. Je rappelle que le renouvellement des administrateurs et des membres représentant l'AFOC dans les commissions s'effectue tous les 4 ans. Je compte sur vous pour nous faire part de votre candidature et de votre participation pour mener à bien cet engagement. En ce qui me concerne, je souhaite que l'AFOC garde ses deux sièges et pourquoi pas davantage. Le bureau et le conseil d'administration vous souhaite bonne route pour 2014.

François Garofalo, secrétaire de l'AFOC 74



MON ENTREPRISE DOIT ASSURER. PLUS FORTE LA PROTECTION DES SALARIÉS !

- Santé
- Prévoyance
- Epargne
- Retraite

D'ES FORMULES POUR TOUS LES SECTEURS ET TOUTES LES TAILLES D'ENTREPRISES

ADREA
MEMBRE
DU GROUPE AXA

PLUS FORT POUR MOI

Mes conseillers spécialistes à votre écoute au 04 79 36 53 56

www.adrea-paysdesavoie.fr

Union locale d'Annecy :
12 rue de la République, 74000 Annecy
04 50 45 23 26

Union locale d'Annemasse :
7 rue du Môle 74100 Annemasse
04 50 95 67 37

Union locale de Thonon-les-Bains :
6 montée de Crête, 74200 Thonon
04 50 26 09 19

Union locale de Cluses :
7 rue Paul Veraine, 74300 Cluses
Les 1er et 3e mercredi du mois 14h/17h
et au 04 50 18 20 18

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

Union départementale :

*UDFO74, 39 rue de la Crête, 74960 Cran Gevrier
04 50 67 40 15
*AFOC : lundi 14h/17h à l'UD sur rdv
et au 07 88 38 01 80
*Juridique : à l'UD sur rdv

AFOC de Cluses : lundi et mercredi 14h/17h,
vendredi 9h/12h





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 Annecy

www.fo-carrefour-annecy.info





RETROUVEZ NOUS SUR INTERNET

www.fo-carrefour-annecy.info



RETROUVEZ NOUS AUSSI SUR NOTRE PAGE FACEBOOK FO CARREFOUR ANNECY



ET NOTRE JOURNAL MENSUEL...

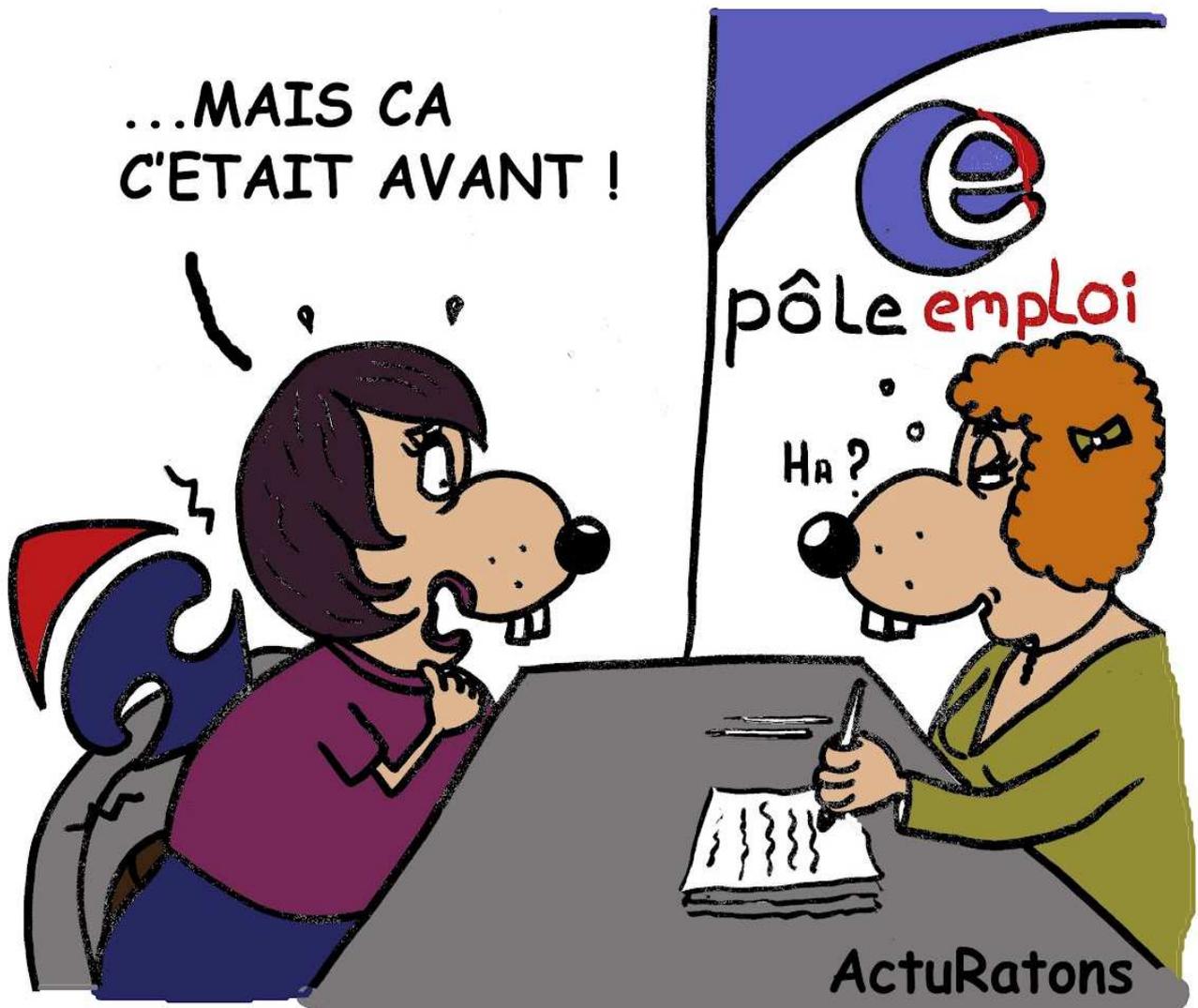


Carrefour

les prix bas, la confiance en plus

AVANT J'AVAIS
CONFIANCE EN
MON EMPLOYEUR...

...MAIS CA
C'ETAIT AVANT !



FO CARREFOUR ANNECY : 134 AVENUE DE GENEVE 74000 ANNECY CEDEX TEL :04.50.10.75.79

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION :LEONARD BORDIGNON

CREATION ET MONTAGE DU JOURNAL :YOHAN GUILLERMIN

PUBLICATION ET IMPRESSION :UDFO 74 HAUTE-SAVOIE (29 chemin de la crête 74960 cran-gevrier) tel :04.50.67.40.15

Notre site internet www.fo-carrefour-annecy.info et sur notre page facebook FO CARREFOUR ANNECY