

L'Hyper.fr

L'information syndicale indépendante



La gazette des délégués et des adhérents CFDT - CARREFOUR

www.cfdt-carrefour.com

GRÈVE HISTORIQUE CHEZ CARREFOUR PLUS DE 300 MAGASINS TOUCHÉS, DES MILLIERS DE SALARIÉS MOBILISÉS !



Bernard Arnault

Assemblée générale des actionnaires

La CFDT prépare son in-
tervention le 15 juin
prochain et propose aux
autres organisations de
s'associer à une résolu-
tion.

Page 13

Résultats obtenus suite à la grève...

Pouvoir d'achats, loca-
tion-gérance... le dé-
tail.

Page 16 à 18

Egalement
au sommaire
dans ce 478^{ème}
numéro :

| | |
|--------------------------------|-----|
| Retour sur l'action du 15 fév. | P3 |
| Prime de participation | P4 |
| Pêle-Mêle photos du 31 mars | P5 |
| Calcul des résultats | P15 |
| NAO hypens | P19 |
| Actualités Carrefour | P23 |



Comment en sommes-nous arrivés là ?!!

Plan de « transformation » Carrefour



Vous vous attendez à ce que je pose la question suivante : « Comment en sommes-nous arrivés à la grève du 31 mars ? »... et bien pas vraiment. Je peux bien évidemment répondre à cette question, c'est assez simple. La montant de la prime fut le déclencheur, mais cela fait surtout plusieurs années que les salariés prennent des coups (baisse des effectifs, dégradation des conditions de travail, remise en cause des accords, rémunération déconnectée des dirigeants, dividendes versés en période de crise). Alors ils en ont eu marre d'encaisser (sans mauvais jeu de mots) et ils l'ont fait savoir... **et peut-être que cela n'est pas fini.**

Mais les vraies bonnes questions, sont plutôt les sui-

vantes : **Comment en sommes-nous arrivés à apprendre plus de 5 000 suppressions de postes par voie de presse ? Pourquoi découvrons-nous les projets de l'entreprise au dernier moment ? Comment la situation économique de l'entreprise a-t-elle pu se dégrader à un tel niveau ?**

Pour ce qui est des annonces, il est clair que l'entreprise donne la priorité aux marchés financiers ! L'objectif étant de taper fort, de créer un électrochoc destiné à réanimer le cours moribond de l'action. **C'est raté !**

Pour le manque de transparence, c'est une question de culture d'entreprise. Carrefour n'est pas prêt à faire confiance aux partenaires sociaux et

n'est pas en capacité de réformer avec... donc elle réforme sans (c'est à la mode et c'est moins fatigant !). D'ailleurs ce qui est frappant dans le plan d'A. Bompard c'est **l'absence de projet social** pour les salariés !

Et pour la situation économique ? Faudrait-il croire que nos brillants dirigeants (rémunérés au résultat, cherchez l'erreur...) n'ont rien pu faire depuis 10 ans ? La chute est inévitable, c'est la loi du marché... des prix bas, des salaires et des effectifs en baisse... **Voici l'avenir, la promesse faite aux salariés ?!** Et il faudrait l'accepter !? **Peut-être devraient-ils plutôt écouter les 380 000 salariés de Carrefour?** Les associer, les convaincre ? C'est certainement plus difficile que de confier l'avenir du groupe à quelques actionnaires et administrateurs de passage, **mais sait-on jamais...** Car avant tout, **Carrefour c'est nous !** La CFDT ne manquera pas de le rappeler à l'AG des actionnaires du 15 juin prochain.

Sylvain Macé.
Délégué syndical de groupe.

Retour sur la mobilisation du 15 février

Plus de **400 délégués CFDT** déjà mobilisés à Paris contre le plan Bompard et la location-gérance



Le 15 février dernier (sous une pluie battante), des militants CFDT Carrefour de toute la France ont manifesté devant le C.C. Italie 2 à Paris. Une mobilisation où chacun présentait déjà qu'une grande grève s'annonçait...

L'objectif de cette mobilisation (le montant de la participation n'était pas encore connu à cette date) ? Protester contre le plan social et ses 5 000 suppressions de postes, le pillage de l'entreprise par ses actionnaires et mettre en lumière l'injustice faite aux salariés lors du passage d'un magasin en location-gérance (le Carrefour Market Place d'Italie étant concerné). Ce magasin ouvert en 1976, emploie 180 salariés et fait 3 500 m². C'est un des plus gros supermarché du groupe.

Les conséquences sociales d'un passage en location-

gérance sont importantes puisque les salariés perdent environ 2 mois de rémunération par an suite à la dénonciation des accords d'entreprise Carrefour ! D'ailleurs, les collègues des hypermarchés concernés par la location-gérance (comme ceux de Château-Thierry) sont venus nombreux à cette manifestation !

Autre sujet de colère, les 350 millions d'€ de dividendes qui seront versés aux actionnaires cette année alors que le groupe traverse des difficultés sans précédent et supprime des milliers d'emploi.

Laurent Berger est venu rappeler que les efforts devaient être partagés par tous dans l'entreprise !

Alors 2 mois après cette mobilisation, 2 semaines après le 31 mars... où en sommes nous sur ces deux thèmes ?! Sur la location-gérance il y a des avancées : une instance de représentation des salariés va être créée et un accord de contreparties négocié pour les hypers et les supers !

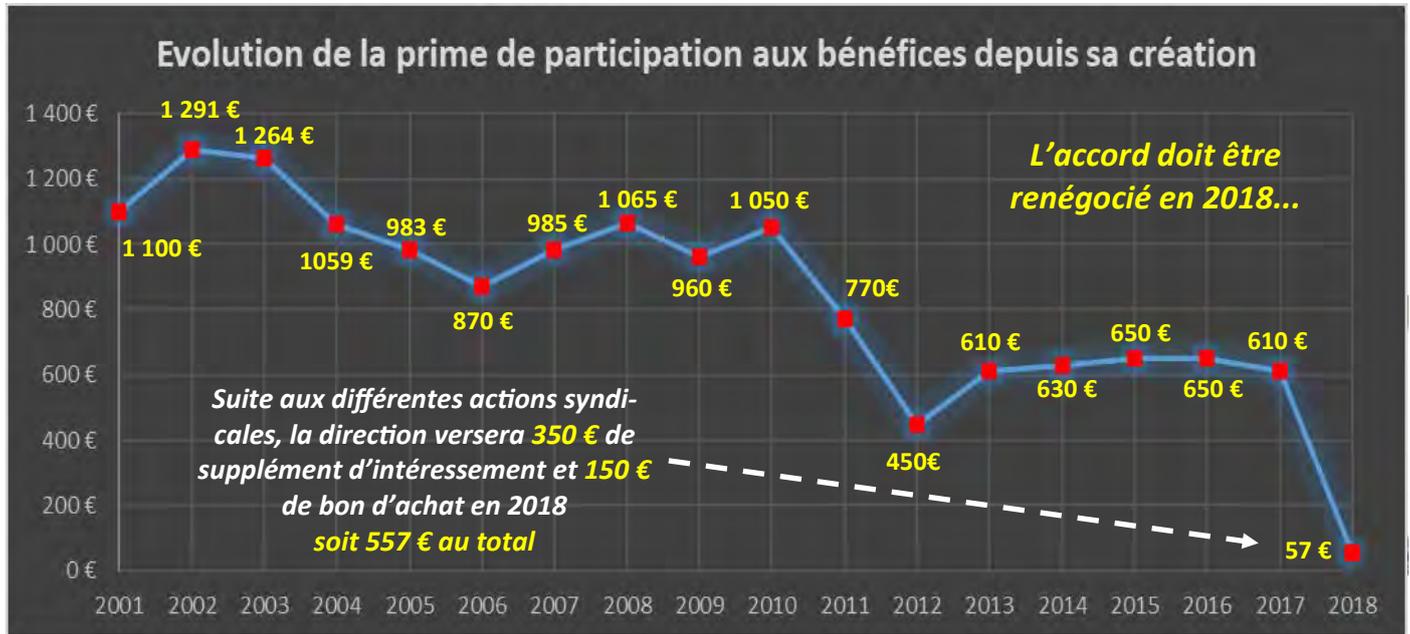
Quant à la responsabilité des actionnaires de référence, le combat n'est pas prêt d'être terminé et la CFDT prépare d'ailleurs une action en juin... Carrefour c'est nous !



L. Berger, secrétaire général de la CFDT, venu apporter son soutien aux manifestants !

Prime de participation aux bénéfices

Retour sur l'annonce qui a mis le feu au poudre et déclenché la grève du 31 mars.



Pourquoi l'accord a-t-il « planté » ?

Il y a deux causes à l'origine du résultat catastrophique de la prime de participation versée en 2018.

Premièrement, la baisse de la prime à hauteur d'environ 150 € par rapport à 2017 (hors supplément), est due à la baisse du bénéfice en France.

Deuxièmement, les dépréciations exceptionnelles décidées en 2017 (Italie, fermetures des magasins ex-DIA en France) ont fait chuter le bénéfice net fiscal à -531 millions d'€ sur l'exercice... ce qui n'empêche pas Carrefour de distribuer 350 millions d'€ aux actionnaires !

C'est clairement l'annonce du très faible montant de la prime qui a déclenché la grève du 31 mars (cette prime fait partie de l'histoire de l'entreprise) ! Sa faiblesse et le manque de réaction de la direction (qui aurait dû annoncer tout de suite une compensation) a été jugée par les salariés comme une véritable provocation (mais il ne faut pas se leurrer, les causes de la grève du 31 étaient déjà là) ! Alors que faire maintenant de cette accord ? Car, les mêmes causes produisent les mêmes effets, et dans la configuration actuelle de l'entreprise (guerre des prix notamment), la prime de l'année prochaine sera certainement très faible. Cela tombe bien, la renégociation de l'accord est prévue cette année (nous n'avons pas de date à ce jour). **A noter**

que la CFDT n'a pas signé les 3 derniers accords, les baisses étant prévisibles ! Il faut que le prochain texte garantisse le pouvoir d'achat des salariés ! Alors, pourquoi ne pas revaloriser les accords d'intéressements (dont les critères sont plus facilement maîtrisables) ? C'est une proposition CFDT, mais bien sûr, si l'entreprise à un projet sérieux (et ne se contente pas de jouer la montre jusqu'à la prochaine mauvaise nouvelle) nous sommes prêts à discuter...

99 864 315 F.
soit 9,98 milliards d'anciens francs

c'est la part des bénéfices 1979 de Carrefour, attribuée au personnel au titre de la participation aux bénéfices.

1979: 2,6 mois

131 643 327 F.
soit 13,16 milliards d'anciens francs

c'est la part des bénéfices 1980 de Carrefour, attribuée au personnel au titre de la participation aux bénéfices.

1980: 2,8 mois

Archives : quand la prime était en Francs !

31 mars : les sections CFDT dans l'action !

Plus de **300 magasins en grève** : pêle-mêle réalisé avec les photos des militants (1/4).



31 mars : les sections CFDT dans l'action !

Plus de 300 magasins en grève : pêle-mêle réalisé avec les photos des militants (2/4).



31 mars : les sections CFDT dans l'action !

Plus de **300 magasins en grève** : pêle-mêle réalisé avec les photos des militants (3/4).



Mondeville



Trans en provence



L'Haÿ Les Roses



Maubeuge



Epernay



Mont de Marsan



Cotézien



St Malo



Liévin



31 mars : les sections CFDT dans l'action !

Plus de **300 magasins en grève** : pêle-mêle réalisé avec les photos des militants 4/4.



5 157 suppressions de postes

Point sur les **négociations** des plans de départs volontaires et du plan de départs contraints.

PDV sièges = 2 400
suppressions de postes



Concerne les sièges de Massy, Boulogne-Billancourt, de la logistique, Carrefour Market, Carrefour voyages.

La CFDT signera l'accord d'accompagnement social (mais notre avis reste négatif sur la restructuration). En effet, les mesures des dispositions de l'accord national prévues par la GPEC groupe ont été améliorées et un grand nombre de demandes CFDT acceptées (voir page suivante).

Ces dispositions d'accompagnement sont attendues par les salariés.

AVIS FAVORABLE :
CFDT / FO / CGC

AVIS DÉFAVORABLE :
CGT

PDV hypers = 495
suppressions de postes



Concerne les postes des PAM et réception et les cabines essences des hypermarchés.

L'accord est en cours de négociation. Il reprendra les mêmes dispositions que le plan de départ des sièges.

Cependant, la situation est différente puisque il y a un très fort pourcentage de salariés handicapés ou avec des restrictions médicales sur les postes supprimés.

La CFDT demande donc des mesures spécifiques pour ces salariés et un suivi des reclassements et des départs par un cabinet spécialisé.

**EN COURS DE
NÉGOCIATIONS...**

**PROCHAINE RÉUNION
LE 27 AVRIL**

PSE = 2 262
suppressions de postes



Concerne la fermeture de 273 magasins ex-DIA et des sièges régionaux.

Le plan social (négos terminées) chez Carrefour Proximité comporte une majorité de licenciements. La CFDT doute de la capacité de reclassement des salariés concernés par les fermetures des ex-DIA. De plus, la direction est dans l'incapacité de faire un recensement du nb de salariés handicapés ou avec des restrictions médicales ! Ce projet est insuffisant et risque de mettre au chômage beaucoup de salariés suite à des erreurs stratégiques des dirigeants ! Nous ne signerons donc pas ce texte.

AVIS FAVORABLE :
FO / CGC / CFTC

AVIS DÉFAVORABLE :
CFDT (CGT N'A PAS VOTÉ)

PDV sièges : textes et calendrier

La CFDT met à disposition des salariés les **textes** et précise le **calendrier**.

*Attention pour les Indirects : condition de remplacement sur leur poste exigée quelle que soit la phase

mi-avril

VALIDATION DIRECCTE

Les 3 phases de volontariat pour le PDV Siège



Mobilité interne : tous les salariés éligibles (*)
 Mobilité Externe anticipée (CTP) pour :
 - les salariés justifiant d'un CDI en dehors du groupe CARREFOUR (occupant ou non un poste supprimé, Directs ou Indirects*)
 => MAIS accord nécessaire du responsable hiérarchique pour les salariés n'occupant pas un poste supprimé

Mobilité interne : tous les salariés éligibles (*)
 Volontariat au Départ pour :
 1. les salariés occupant un poste supprimé (quel que soit le projet),
 ou
 2. les salariés justifiant d'un CDI en dehors du groupe CARREFOUR, ou
 3. les salariés justifiant d'une nécessité d'inscription avant le 1^{er} septembre 2018 à une formation qualifiante ou diplômante, ou
 4. les candidats au CFC PDV Sièges, ou
 5. les candidats au départ à la retraite PDV Sièges

Mobilité interne : tous les salariés éligibles (*)
 Volontariat au Départ pour :
 tous les salariés éligibles (quelle que soit la nature de leur projet)
 → Nouveauté par rapport à la phase 1 : ouverture du PDV aux salariés n'occupant pas un poste supprimé, porteurs d'un projet à terme (création/reprise d'entreprise, reconversion...)
 occupant ou non un poste supprimé, Directs ou Indirects*

Volontaire direct = salarié appartenant à une catégorie professionnelle comportant des suppressions de postes même s'il n'occupe pas un poste dont la suppression est envisagée dans l'organisation cible

Le pré-volontariat
 Suite à l'avis favorable donné dans les CCE et CE siège, les salariés directement concernés par les restructurations sièges et hypers ne sont pas obligés d'attendre la validation du projet par l'inspection du travail s'ils ont trouvé un CDI. Ils peuvent bénéficier des mesures de l'accord.
 Ils doivent produire une promesse d'abauche de leur nouvel employeur et c'est Carrefour qui valide le départ et la date de départ (dossier conforme et accord de la hiérarchie).



Les 60 pages des mesures d'accompagnements sont disponibles en version numérique auprès de vos délégués CFDT.

Outre les mesures de l'accord GPEC qui ont été revues à la hausse, à noter l'amélioration des indemnités de licenciement complémentaires (+13 mois), les frais de formation : 5 000€ en adaptation et 20 000€ en reconversion, la durée du congé de reclassement portée jusqu'à 15 mois et indemnités portée à 75% du salaire.

Des demandes spécifiques CFDT ont été acceptées avec notamment la garantie d'absence de licenciements contraints pendant 24 mois. A noter aussi l'indemnité de retraite complémentaire de 12 mois sans condition d'ancienneté ainsi que l'indemnité de licenciement la plus favorable pour les employés (entre le légal, le conventionnel et celle issue des accords Carrefour Hyper).

PDV hypers : encore en négo.

Point sur le plan de départs volontaires PAM, réception et cabine essences.



Impact du projet mis à jour

L'impact du projet a été légèrement revu à la baisse.

191 Hypers sont concernés par la réduction des tâches administratives et comptables, et 81 Hypers sont désormais concernés par l'automatisation de l'encaissement dans les stations services. La restructuration entrainerait sur l'ensemble du projet 495 suppressions de postes maximum :

- PAM : 320 suppression de postes maximum
- Station service : 175 suppression de postes.

Très important :

- Sur le projet PAM, 93 salariés sont concernés par un handicap, une invalidité ou des restrictions médicales.
- Sur le projet concernant les stations, ce sont 107 salariés qui sont de ce cas... soit 61% des effectifs concernés !



Le 11 avril dernier, les membres du CCE ont donné leur accord pour l'ouverture de la pré-mobilité (mobilité externe anticipée) aux salariés concernés. Cela leur permet sans attendre la validation de l'accord, de bénéficier des mesures suivantes :

- Période de découverte
- Période d'adaptation de 12 semaines
- Indemnité différentielle de rémunération de 24 mois (différence entre Salaire Plein Tarif et le salaire
- Formations
- Reprise d'ancienneté
- Aides à la mobilité géographique.

Cette possibilité n'est ouverte qu'aux salariés éligibles ayant un CDI en dehors du groupe Carrefour. **En cas de rupture**

de la période d'essai avant la validation de l'inspection du travail, le salarié sera réintégré sur le poste ou sur un poste équivalent. Il aura la possibilité de présenter un nouveau dossier de candidature.

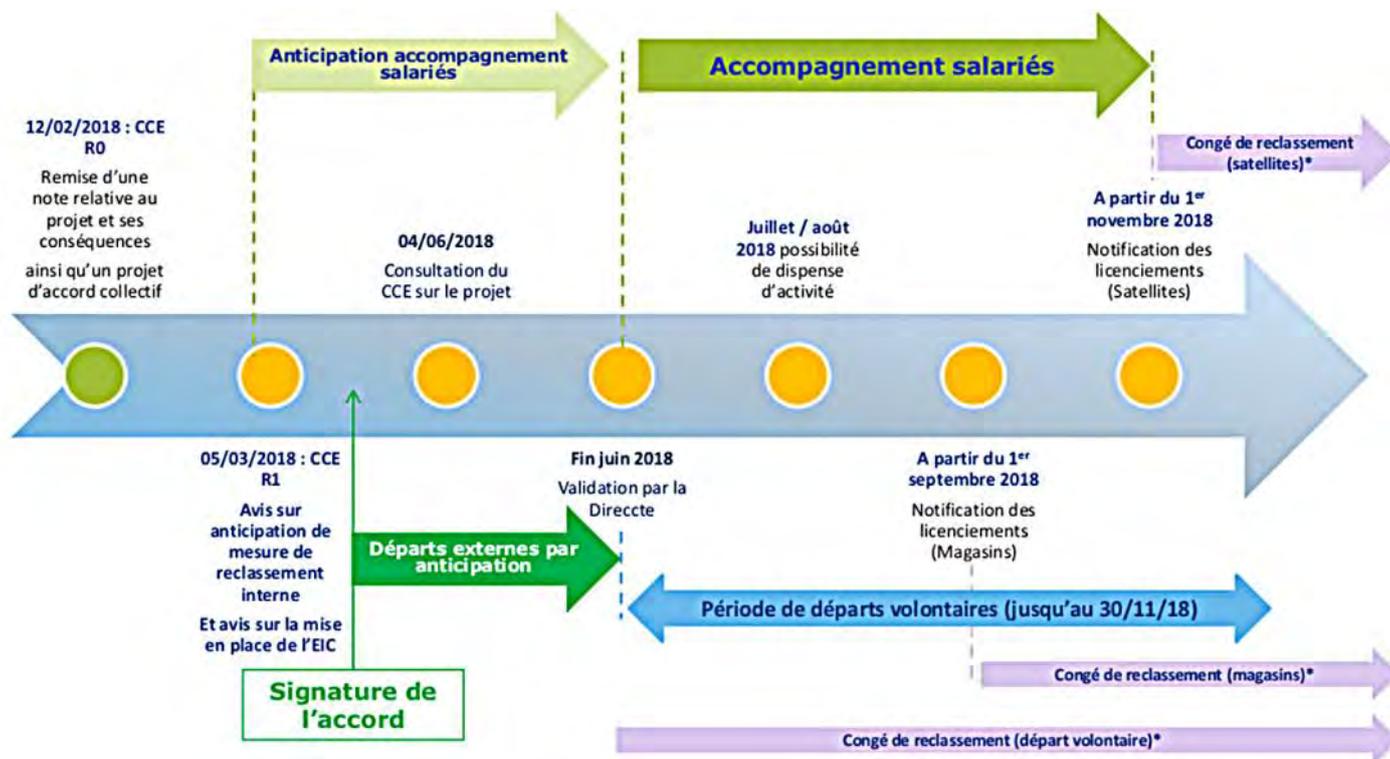
Pour la réunion de négociation du 27 avril, les demandes CFDT porteront principalement sur les mesures de reclassement et de suivi des salariés concernés par un handicap ou une restriction d'aptitudes.

Vos délégués CFDT tiennent à votre disposition sous forme numérique, l'intégralité des mesures d'accompagnements négociées à ce jour.



Plan social Carrefour Proximité

Les premiers **licenciements** interviendront à partir du **1^{er} septembre**.



Des départs volontaires, des départs contraints et de la location-gérance !

Départs contraints :

- 2 066 emplois sont supprimés au sein des magasins City/Contact (ex-DIA).
- 126 emplois supprimés au sein des DR régionales.

Départs volontaires :

- 26 emplois sur les sites administratifs de Plessis Pâté.
- 38 emplois supprimés au siège de Massy.

A noter aussi en dehors du PSE, la cession en location-gérance de 79 magasins (713 salariés) !!!

Si on y ajoute les 713 employés concernés par le passage de leur magasin en location-gérance, la restructuration lancée chez Carrefour Proximité concerne près de 3 000 salariés, dont une grande partie seront licenciés !

Un véritable scandale dû aux « erreurs » des dirigeants de l'entreprise : cession sur la bourse de Madrid en 2010, rachat à un prix exorbitant en 2014 et fermetures de 273 magasins en 2018 !

Bien sûr, la CFDT ne valide pas le projet de restructuration, mais ne signera pas non plus le projet d'accompagnement social. Celui-ci est in-

suffisant ! Nous mettons clairement en doute la volonté et la capacité de reclassement de Carrefour des salariés dans les hypers et les supers (le mécanisme n'est pas détaillé). De plus l'entreprise refuse de nous communiquer le nombre de salariés handicapés ou en restriction d'aptitudes, dont les mesures d'accompagnement doivent évidemment être améliorées par rapport aux salariés lambda.

L'avenir le dira, mais c'est évidemment un énorme gâchis qui s'annonce. Beaucoup de salariés (les moins formés et avec les salaires les plus faibles) risquent de rester sur le côté de la route...

AG des actionnaires 2018

La CFDT propose aux représentants syndicaux du conseil de surveillance de voter **une résolution contre les dividendes 2018**

1/2

Lettre aux élus du CS

Monsieur le Président du Conseil de Surveillance (salarié),

Le Conseil d'Administration de Carrefour et les actionnaires de référence qui le constituent ont pris ces dernières années des décisions désastreuses pour le groupe et ses salariés !

Cela a commencé en 2007 avec l'arrivée dans notre capital du groupe de **Bernard Arnault** qui devait déboucher sur la distribution au titre de l'exercice 2010, d'un dividende monstre de plus de 3 milliards d'€ (à la suite de la cession de notre branche de hard-

discount DIA...).

Cette opération a été le début d'un pillage des résultats du groupe par le biais du versement de dividendes aux actionnaires et a amputé notre capacité de transformation.

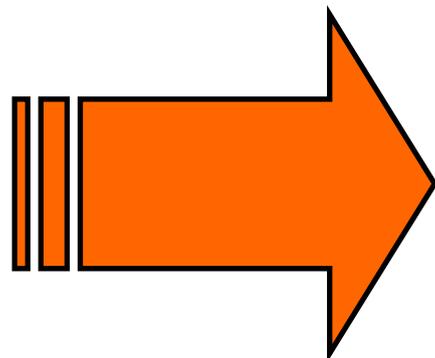
En effet, entre 2013 et 2016, le résultat n'a cessé de baisser alors que dans un même temps les dividendes versés n'ont fait qu'augmenter. En 2018, cerise sur le gâteau, **cette même année ou le groupe supprime plus de 5 000 postes (rien qu'en France)**, le conseil d'administration décide tout de

même de verser 45% des résultats « ajustés » à ses actionnaires, soit plus de 350 millions d'€ ! Dans la dernière décennie, en plus des difficultés conjoncturelles, rien n'aura donc été épargné aux salariés de Carrefour : mauvaises décisions stratégiques, dividendes déconnectés de la réalité économique du groupe, mauvais choix de PDG, rémunérations astronomiques des dirigeants...

De plus, le plan de transformation annoncé en janvier par Alexandre Bompard ne prévoit **aucun projet social destiné à préserver l'avenir des salariés du groupe** (anticipation, formation, employabilité etc.). Il se contente de réduire les coûts.



même de verser 45% des résultats « ajustés » à ses actionnaires, soit plus de 350 millions d'€ ! Dans la dernière décennie, en plus des difficul-



[Lire la suite page de droite](#)

AG des actionnaires 2018

La **CFDT** propose aux représentants syndicaux du conseil de surveillance de voter une résolution contre les dividendes 2018

2/2



7 millions d'actions dans le Plan d'Épargne Groupe (participation aux bénéfices, versements volontaires) doivent continuer à s'organiser.

Qu'est-ce que le conseil de surveillance ?

C'est un comité chargé de « surveiller » la gestion des sommes déposées dans le plan d'épargne du groupe et dans le plan d'épargne retraite (PERCO).

Ces sommes sont composées de versements effectués par les salariés au titre de la participation et des versements volontaires). Il est composé de 38 membres : 22 salariés désignés par les organisations syndicales (CFDT, FO, CGT, CGC) et de 18 membres de la direction.

Les salariés détiennent plus des droits de votes à l'AG des actionnaires grâce au 7 millions d'€ du fonds « Carrefour Actions ».

La CFDT proposera aux membres du conseil de surveillance d'écrire une résolution qui sera soumise au vote des actionnaires le 15 juin. Elle demandera aux actionnaires de ne pas voter de dividendes pour 2018, afin de réinvestir cette somme dans les magasins et dans la protections du statut social des salariés !

Suite du courrier...

Au lendemain de la mobilisation historique des salariés le 31 mars dernier, la direction du groupe semble enfin vouloir renouer le dialogue, mais qu'en est-il des actionnaires de référence de Carrefour ? Sont-ils prêts à exercer au sein du conseil d'administration un actionariat responsable envers les 110 000 salariés de l'entreprise ? Rien n'est moins sûr.

Les salariés du groupe qui détiennent environ 1% du capital de l'entreprise, soit plus de

Les militants CFDT, seront encore cette année, présents nombreux à l'assemblée générale des actionnaires qui se déroulera le 15 juin prochain.

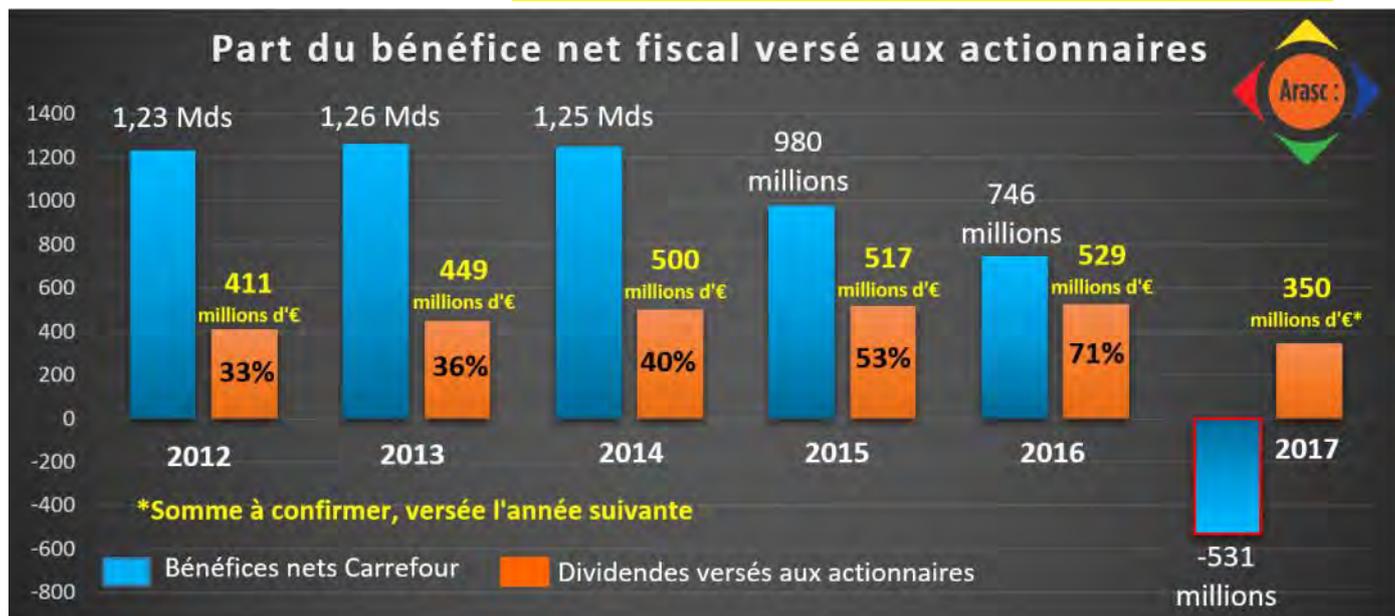
Cependant, la CFDT pense également qu'il est important que l'ensemble des organisations syndicales présentes au conseil de surveillance des fonds commun de placement, se réunissent afin de préparer ensemble une résolution en faveur des salariés. Celle-ci pourrait être déposée et votée lors de la prochaine AG du groupe Carrefour.

Si vous le souhaitez, L'ARASC (association CFDT des salariés actionnaires) peut d'ailleurs mettre ses moyens à disposition de l'ensemble des représentants des salariés pour l'organisation de cette rencontre.



Dividendes aux actionnaires

Comment l'entreprise arrive-t-elle à verser des dividendes alors qu'elle enregistre des pertes? **Grâce à une méthode de calcul favorable...**



Cette année, malgré un plan social de plus de 5 000 suppressions de postes, Carrefour versera des dividendes à ses actionnaires !

Mais comment l'entreprise justifie-t-elle cette opération ! Et bien c'est simple, il y a bénéfices et... bénéfices, Carrefour utilisant celui qui l'arrange !

Quand elle négocie les salaires avec les O.S., l'entreprise annonce que le bénéfice net fiscal de l'année 2017 est déficitaire de -531 millions d'€, que les résultats sont en baisse etc... ce qui est vrai (et inquiétant).

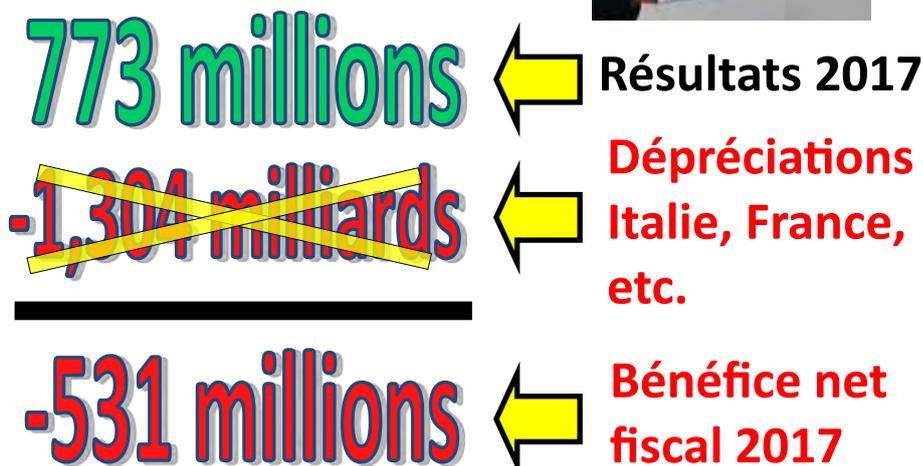
Mais en tenant le même discours, il serait impossible de verser quoi que ce soit aux actionnaires... donc Carrefour sort un autre résultat de sa

poche : **le résultat ajusté !** Et ce coup là, il est en positif de 773 millions d'€ pour 2017 ! Comment est-ce possible, quel est ce tour de magie ?!

La différence entre les deux résultats est simple. Carrefour décide juste d'oublier les -1,3 milliards de dépréciations liée à l'Italie et aux fermetures de magasins ex-DIA en France. C'est à ce « prix » que l'on passe d'un résultat négatif à un résultat positif de façon

artificielle. Ainsi donc, malgré une perte sur l'exercice 2017, il peut donc y avoir une distribution de dividendes aux actionnaires grâce à un prélèvement sur les réserves.

Ce n'est pas illégal, juste dangereux pour l'avenir de l'entreprise.



Suite de la grève du 31 mars (1/3)

Résultats : la mobilisation des salariés a permis d'obtenir un certain nombre de **contreparties**.



Pouvoir d'achat.

Versement d'un « Bon d'achat » Carrefour d'un montant de 150,00 euros aux salariés à temps complet présents à l'effectif au 31 mars 2018 et bénéficiant du supplément d'intéressement collectif.

Ce montant sera proratisé pour les salariés à temps partiel au regard de leur base horaire hebdomadaire contractuelle au 31 mars 2018 et avec un plancher de 70,00 euros.

Ce versement sera effectué au cours du mois de mai 2018.

Il est également confirmé par la Direction le versement (proposé à l'occasion de la réunion paritaire du 14 mars 2018) d'un supplément d'inté-

ressement collectif de **350,00 euros** au mois de juin 2018, (montant unique pour un salarié à temps complet présent toute l'année 2017, quelle que soit la catégorie d'apparte-

nance).

Ce supplément sera distribué aux bénéficiaires de l'intéressement 2017. Là où ce sera nécessaire, un accord collectif spécifique sera proposé aux organisations syndicales représentatives des entités concernées.

Le versement de ce bon d'achat s'ajoutera à celui de la participation aux résultats 2017 et à celui du supplément d'intéressement, portant ainsi le montant total à une moyenne de 557,00 euros (ce montant, donné uniquement à titre indicatif, est susceptible de varier selon les conditions d'attribution propres à chacun de ces dispositifs).

57 € + 350 € + 150 € = 557 €

Annoncés le 4 mars par la direction

Proposés par Carrefour le 14 mars suite aux demandes de l'intersyndicale

Obtenus le 5 avril suite aux mobilisations

Avis de la CFDT

La CFDT prend acte de ces avancées (qui concernent tous les salariés du groupe) et qui permettent de renouer le dialogue... mais reste en désaccord avec la stratégie des dirigeants du groupe et des actionnaires de référence. La CFDT a d'ailleurs annoncé qu'elle allait mener un certain nombre d'actions...

Le texte (ci-contre et dans les pages qui suivent) a été rédigé par la direction. Bien sûr, toutes les demandes de la CFDT n'ont pas été prises en compte.

Alors, peut-on être satisfaits ?

- Oui dans la mesure où les salariés qui ont fait grève ne sont pas sortis pour rien (même si certains points ne restent insuffisants).
- Oui, à cause notamment de la mise en place d'une instance sur la location-gérance et la franchise qui permettra de mieux protéger les salariés victimes de la cession de leur magasin à un repreneur.

Mais il reste encore des combats à mener...

Suite de la grève du 31 mars (2/3)

Résultats : la mobilisation des salariés a permis d'obtenir un certain nombre de **contreparties**.



L'après-grève.

La direction s'est engagée à ce qu'aucun salarié ne soit pénalisé, à quelque titre que ce soit, au motif de sa participation aux journées de grève des 30 et 31 mars 2018.

Afin de limiter l'impact sur leur rémunération du mois, **les salariés grévistes auront le choix entre trois modalités de prélèvement** sur leur paie de la retenue de leurs heures de grève :

- prélèvement sur la paie du mois d'avril 2018 (mai 2018 pour les hypermarchés).

- prélèvement en totalité au mois d'avril 2018 (mai 2018 pour les hypermarchés) sur leur compteur d'heures de modulation s'ils en ont un et à condition que celui-ci soit créditeur du nombre d'heures à prélever constaté à l'arrêté de paie d'avril 2018.

- Etalement mensuel du prélèvement jusqu'à extinction et au maximum jusqu'à la paie du mois de novembre 2018. Le nombre d'heures à préle-

ver est au choix du salarié.

Date de mise en location-gérance de 5 hypermarchés.

Afin de laisser le temps nécessaire au dialogue paritaire sur son accompagnement social, la mise en location-gérance des 5 magasins intégrés (Château-Thierry – Montluçon – Cahors – Flers – Saint-Lô) est fixée au 1er septembre 2018.

Création d'une instance d'échanges et de concertation sur la location-gérance et la franchise.



Afin d'accompagner par le dialogue social la mise en lo-

cation-gérance ou en franchise de magasins intégrés, une instance paritaire d'échanges et de concertation sera mise en place au niveau du groupe Carrefour en France. Les modalités d'organisation et de fonctionnement en seront fixées par voie d'accord collectif de groupe. Cette instance aura vocation à traiter des sujets relatifs à la location-gérance et à la franchise, quelle que soit l'entité Carrefour qui exerce l'activité de bailleur ou franchiseur (hypermarchés – supermarchés – magasins de proximité – cash & carry).

Résultat CFDT

La création d'une instance où les salariés des magasins cédés en location-gérance ou franchise seront représentés est une revendication de la CFDT qui date de mai 2017.

C'est certainement une des avancées les plus importantes de cette « fin » de conflit. Cela permettra de suivre les conditions de travail et de rémunération des salariés concernés et de revendiquer en conséquence.

Suite de la grève du 31 mars (3/3)

Résultats : la mobilisation des salariés a permis d'obtenir un certain nombre de **contreparties**.



Mise en œuvre d'un nouveau dispositif de calcul de la rémunération variable de l'encadrement.

Révision dès 2018 des règles de calcul et d'attribution des rémunérations variables versées à l'encadrement afin de les rendre plus lisibles et motivantes pour leurs bénéficiaires.

Les Délégués syndicaux de groupe France seront tenus informés des nouvelles règles lorsque celles-ci auront été définies.

Elles comprendront une part calculée sur des objectifs collectifs économiques et une part calculée sur des objectifs individuels.



L'hyper n° 478 du 24 avril 2018

Observatoire Paritaire de la Transformation Sociale.

La Direction s'engage à négocier un accord collectif de groupe relatif à

la création et

au fonctionnement d'un Observatoire Paritaire de la Transformation Sociale au niveau du groupe Carrefour en France, afin d'accompagner l'ensemble des projets de transformation en cours et à venir.

Dispositif de fin de carrière en magasins et entrepôts.

La Direction s'engage à négocier parallèlement aux accords de Plan de Départs Volontaires Sièges France et Plan de Sauvegarde de l'Emploi chez Carrefour Proximité France, **un dispositif de fin de carrière au bénéfice des salariés des hypermarchés, supermarchés et Supply chain (logistique)**

afin de favoriser un plus grand nombre de possibilités de reclassement des salariés concernés par ces 2 plans.

Relevé de conclusions suite à réunion paritaire
 Jeudi 05 avril 2018
 Carrefour - Mermoz J - Evry Courcouronnes

Participants :

| DELEGATIONS SYNDICALES | | | |
|---|-----------|------------|---|
| SYNDICAT | NOM | PRENOM | SOCIÉTÉ |
| FOSTA / FDI | ENGUELZ | Mélina | Carrefour Hypermarchés Délégué syndical de groupe |
| FOSTA / FDI | ROBIN | Jean-Marc | CSF |
| SNEC - CFE / CGC | BIAYA | Jérôme | Carrefour Hypermarchés Délégué syndical de groupe |
| SNEC - CFE / CGC | TRICO | Yannick | Carrefour Supply Chain |
| CFDT | MAGE | Sylvain | Carrefour Hypermarchés Délégué syndical de groupe |
| CFDT | BABOT | Thierry | Carrefour Hypermarchés |
| CGT | CAVA | Virginie | Carrefour Hypermarchés |
| CGT | AIT AUBA | Patrick | Carrefour Hypermarchés |
| DELEGATION DIRECTION | | | |
| NOM | PRENOM | | |
| Directeur Exécutif Ressources Humaines Groupe en France | NANTY | Jérôme | |
| Directeur Relations Sociales Groupe en France | DELERNE | Jean-Luc | |
| Directeur Ressources Humaines Hypermarchés | CHAVIDRY | Marc-Henri | |
| Responsable Relations Sociales France | DESSAIGNE | Olivier | |

Réunion de 13H30 à 15H30, avec 2 représentants par Organisation syndicale représentative au niveau du Groupe Carrefour en France et 4 membres de la Direction Carrefour.

Texte du relevé de conclusions à télécharger sur www.cfdt-carrefour.com



NAO Hypers 2018

Détails des **principales propositions** pour les négociations annuelles obligatoires dans les hypermarchés **1/4**

**1% au 1^{er} janvier +
0,5% au 1^{er} sept.**

Une augmentation de salaire qui en moyenne représentera donc en réalité 1,2% sur l'année

Quant au complément de prime de vacances, il ne sera revalorisé que de 1 %...

A titre d'exemple, voici ce que cela représente pour les niveaux suivants (salarié à temps complet nouvellement embauché, sans complément de prime de vacances) :

➔ **1B** : environ **195 € nets.**

➔ **2B** : environ **200 € nets.**

➔ **3B** : environ **210 € nets.**

➔ **4B** : environ **230 € nets.**

NAO

| Niveau | Taux horaire hors forfait pause | Taux horaire forfait pause inclu | Salaire mensuel TC avec FP | Durée de la période d'accueil |
|-----------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| IA | 9,880 | 10,37 € | 1 573,43 € | 0 à 4 mois |
| IB | 9,928 | 10,42 € | 1 581,07 € | Dès le 5 ^{ème} mois |
| IIA | 9,880 | 10,37 € | 1 573,43 € | 0 à 4 mois |
| IIB | 10,009 | 10,51 € | 1 593,97 € | Dès le 5 ^{ème} mois |
| IIIA | 9,959 | 10,46 € | 1 586,00 € | 0 à 6 mois |
| IIIB | 10,679 | 11,21 € | 1 700,66 € | Dès le 7 ^{ème} mois |
| IVA | 10,953 | 11,50 € | 1 744,30 € | 0 à 1 an |
| IVB | 11,785 | 12,37 € | 1 876,80 € | Après 1 an |
| V | 12,486 | 13,11 € | 1 988,44 € | |
| II Ass. com. | 10,324 | 10,84 € | 1 644,13 € | |
| III Vendeur | 10,009 | 10,51 € | 1 593,97 € | |
| IC | 10,009 | 10,51 € | 1 593,97 € | |
| IIC | 10,201 | 10,71 € | 1 624,55 € | |
| IIIC | 10,872 | 11,42 € | 1 731,41 € | |
| IVC | 11,998 | 12,60 € | 1 910,73 € | |
| III Techn. Fab. | 11,085 | 11,640 | 1 765,32 € | |

Grille qui sera appliquée du 1^{er} janvier au 31 août 2018

| Niveau | Taux horaire hors forfait pause | Taux horaire forfait pause inclu | Salaire mensuel TC avec FP | Durée de la période d'accueil |
|-----------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| IA | 9,930 | 10,43 € | 1 581,38 € | 0 à 4 mois |
| IB | 9,978 | 10,48 € | 1 589,03 € | Dès le 5 ^{ème} mois |
| IIA | 9,930 | 10,43 € | 1 581,38 € | 0 à 4 mois |
| IIB | 10,060 | 10,56 € | 1 602,09 € | Dès le 5 ^{ème} mois |
| IIIA | 10,009 | 10,51 € | 1 593,97 € | 0 à 6 mois |
| IIIB | 10,733 | 11,27 € | 1 709,26 € | Dès le 7 ^{ème} mois |
| IVA | 11,008 | 11,56 € | 1 753,06 € | 0 à 1 an |
| IVB | 11,844 | 12,44 € | 1 886,20 € | Après 1 an |
| V | 12,549 | 13,18 € | 1 998,48 € | |
| II Ass. com. | 10,376 | 10,89 € | 1 652,42 € | |
| III Vendeur | 10,060 | 10,56 € | 1 602,09 € | |
| IC | 10,060 | 10,56 € | 1 602,09 € | |
| IIC | 10,252 | 10,76 € | 1 632,67 € | |
| IIIC | 10,927 | 11,47 € | 1 740,17 € | |
| IVC | 12,058 | 12,66 € | 1 920,28 € | |
| III Techn. Fab. | 11,141 | 11,700 | 1 774,25 € | |

Grille qui sera appliquée du 1^{er} sept. au 31 déc. 2018



L'inflation : sur un an, les prix à la consommation accélèrent en mars 2018 : **+1,5 % après +1,2 %** le mois précédent, selon l'estimation provisoire réalisée en fin de mois. **Cette hausse de l'inflation sur un an résulterait d'une accélération des prix des services, des produits alimentaires et**

du tabac. Les prix de l'énergie augmenteraient moins vivement que le mois précédent. En revanche, les prix des produits manufacturés se replieraient dans le sillage de ceux de l'habillement chaussures.

NAO 2018 hypers : Remises sur achats

Remises sur achats sur **OOSHOP** et **Rue du commerce**. Lancement d'une **carte salarié**.

2/4



Afin de permettre aux collaborateurs qui le désirent de bénéficier de tarif préférentiel, la Direction propose d'améliorer le dispositif actuel de la **Remise sur Achats** en étendant le domaine des dépenses aux achats effectués sur **Ooshop** (commandes sur internet et livraisons alimentaires sur Paris IDF, Lyon et sa région, Grenoble, Chambéry, Nice, Marseille) et **Rue du Commerce** (site de e-commerce racheté par Carrefour en 2016).

Les salariés qui ne peuvent pas avoir la carte Pass pourront bénéficier de la remise sur achats via la **carte C-ZAM** pour avec remboursement des frais de gestion de compte.

Ces deux mesures seraient mises en œuvre début septembre.

L'entreprise annonce le lancement d'un projet **carte d'achat salarié** au cours de l'année 2018 (calendrier et modalités à préciser). C'est une demande CFDT. Nous pensons en effet

que l'entreprise qui dispose de capacité d'achats très importantes, pourraient négocier pour ses salariés des remises auprès des fournisseurs (opérateurs téléphoniques, internet, contrôle technique, cinéma, loisirs, sports etc.).

Carte salariés

Pour l'instant les modalités ne sont pas encore définies.

Focus sur la remise sur achats :

Pour rappel, les mesures liées aux remises sur achats (obtenue et améliorée) par la CFDT, ne sont pas anodines.

L'année dernière la remise sur achats, rien que dans les hypermarchés a représenté plus de 21 millions d'€ distribués aux salariés ! Avec en moyenne 565 € par bénéficiaire.



NAO 2018 hypers : négociations à venir

Dates de négociations fixées pour la **location-gérance**, **fin de carrière**, les **caisses**.

3/4

LOCATION GERANCE

un accord de principe a été trouvé pour maintenir les tickets restaurants, la



- Création d'une instance paritaire de dialogue au niveau du Groupe avec participation des représentants du personnel des magasins franchisés.

Négociation d'une clause sociale pour accompagner les salariés des magasins Hypermarchés passant en Location Gérance :

- * **Date de négociation le 25 avril 2018**
- * Consultation du CCE en mai 2018
- * **Report du transfert des magasins au 01 septembre 2018**

C'est une demande de la CFDT qui sera particulièrement vigilante sur ce point. L'objectif étant de réduire au maximum l'impact de la perte de rémunération des salariés dont le magasin est cédé à un repreneur.

La CFDT estime cette perte à deux mois de rémunération dans les hypers. Pour l'instant

remise sur achats et la mutuelle. Pour la CFDT ce n'est pas suffisant.

- Négociation de l'accompagnement de la fin de carrière des salariés Hypermarchés, permettant leur départ anticipé en retraite et ainsi mettre à



disposition plus de postes pour les salariés concernés par un PDV ou un PSE.

1ère date de négociation : 27 avril 2018

- **Reprise de la négociation entamée en 2017 sur l'évolution des métiers du secteur caisses**

liée aux changements technologiques et finalisation de l'accord Ilots Caisses.

Là encore, une demande de la CFDT qui n'a pas oublié ce dossier (contrairement à la direction)...

En effet, il ne suffit pas de mettre en place des nouvelles technologies d'encaissement (projet en 2018), encore faut-il en anticiper les effets sur l'emploi et les conditions de travail.

Quel avenir demain pour les milliers d'assistantes de caisses qui travaillent chez Carrefour aujourd'hui ?

Quelle formation ? Mais aussi quelles passerelles vers quels métiers en cas de réduction du nombre de postes d'encaissement ?

NAO 2018 hypers : mesures pour l'encadrement

Augmentations salariales, mobilité et rémunération variable des cadres

Augmentations salariales Salaires Cadres

REVALORISATION DES SALAIRES « MINIMAS » POUR LES CADRES 7A, 7B Et 8:

De 1% au 01 janvier 2018

Niveau 7 A : 2 473 euros
Niveau 7 B : 2 655 euros
Niveau 8 et + : 3 569 euros

Salaires d'embauches hors primes (bonus).

Revalorisation supplémentaire de ces minimas de 0,5% au 01 septembre 2018

Niveau 7 A : 2 486 euros
Niveau 7 B : 2 669 euros
Niveau 8 et + : 3 587 euros

Salaires d'embauches hors primes (bonus).

L'augmentation Minimale correspondra à **25%** de l'augmentation des minimas Cadres

Sous condition de présence à la date d'application de l'accord

A noter que la grille Carrefour ne veut pas dire grand-chose pour les cadres. En effet les salaires sont individualisés (à la tête du client) et Carrefour ne communique pas sur les salaires réels des cadres.

Mais la rémunération variable a beaucoup baissé ces dernières années, c'est pourquoi la direction a annoncé qu'elle s'engageait à réformer, dans le

cadre d'une concertation, le système de Rémunération Variable pour le rendre plus attractif et ce dès 2018.



De plus dans le cadre de la concertation encadrement de 2018, un thème sera consacré plus spécifiquement à l'accompagnement de la mobilité de l'encadrement Carrefour Hypermarchés.

En bref et en vrac 1/5

Actualités sociales Carrefour en France et dans le monde...

Location-gérance : avancées CFDT



L'action de la CFDT (campagne, grèves et manifestations) contre les conséquences sociales du passage des magasins en location-gérance produit des résultats.

1) La direction vient en effet

d'accepter la création d'une **instance de dialogue groupe** (demande CFDT depuis mai 2017) où les salariés des magasins franchisés ou en location-gérance seront désormais repré-

sentés auprès de Carrefour (le franchiseur). Cela permettra aux salariés concernés de faire remonter leurs conditions de travail et de rémunérations, et aux organisations syndicales de suivre ce qui se

passera en franchise ou LG !

2) **La négociation sur le socle social** maintenu par les repreneurs après le passage des magasins en LG (pour l'instant tickets-restaurant, remises sur achats, mutuelle PEG) est étendue aux **Carrefour Market** ! Pour l'instant seuls les hypermarchés étaient dans le champ de la négo. C'est une avancée importante puisque que de nombreux supermarchés passent en Franchise/LG depuis une dizaine d'années.

Bien sûr les deux accords restent à construire (1ère réunion groupe le 25 avril...).

Bientôt plus de DP, CE, CHSCT !



Les représentants du personnel suivent ce dossier depuis un moment (et pour cause !) : les délégués du personnel, membres du CE et membres du CHSCT vont fusionner dans

prochain, le CSE commencera donc à être mis en place suite à des élections dans quelques magasins. Une négociation importante puisque cela déterminera à l'avenir comment

une seule **instance : le comité social et économique**. Une réforme imposée par les ordonnances Macron !

Chez Carrefour un accord est en cours de **négo-ciations** et à partir de septembre

les salariés pourront être représentés et aussi défendus au quotidien. **La CFDT revendique**, entre autre, la mise en place des représentants de proximité, des réunions mensuelles, la participation des suppléants aux réunions, de vrais moyens pour la commission santé et sécurité etc.

Prochaine négociation : 29 mai (fin des négos).

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
100 QUESTIONS-RÉPONSES

Guide publié le 19 avril sur le site du ministère du travail

En bref et en vrac 2/5

Actualités sociales Carrefour en France et dans le monde...

Plan social en Argentine



L'équivalent d'un plan social a été déclenché en Argentine, après trois années de pertes pour le groupe Carrefour.

L'enseigne emploie directement dans ses 590 magasins,

19 000 personnes et fait travailler plus de 7 000 personnes de façon indirecte (sous-traitance). Un accord a été conclu avec le gouvernement

et les syndicats afin de financer un plan de départs volontaires. Carrefour est désormais habilité à proposer des départs volontaires pour un millier d'emploi. L'entreprise procédera à une réduction du

nombre de magasins, et aura la possibilité de transférer le personnel qui refuse les départs volontaires vers d'autres sites, « car dans certains magasins, nous avons des pertes chroniques » a reconnu le patron de Carrefour Argentine.

L'Argentine est en difficultés en raison d'une situation locale. En effet, avec une très forte inflation qui atteint **24,8% en 2017**, le revenu des ménages est en baisse ce qui induit une baisse de la consommation.

Drives piéton Carrefour



Carrefour ouvre 6 « drive piéton » à Paris. Trois autres ouvertures sont prévues dans les semaines qui viennent.

Après Lyon au début du mois, c'est au tour de six magasins de proximité (Carrefour City et Bio) de la capitale d'étendre leurs services au « drive pié-

ton ». Il s'agit d'offrir la possibilité aux clients de commander ses courses en ligne et de venir les retirer gratuitement le

lendemain, non plus en voiture, mais à pied à l'accueil de son magasin. Un emplacement dédié, souvent une caisse aménagée à l'entrée, est créé pour lui remettre ses

courses en main propre.

La préparation de la commande n'est pas faite à partir du stock du magasin (comme chez Auchan) mais à partir du **nouvel entrepôt d'Aulnay sous Bois** exploité par un sous-traitant (15 000 référence).



LP/INFOGRAPHIE

En bref et en vrac 3/5

Actualités sociales Carrefour en France et dans le monde...

Nouvel entrepôt dédié E-commerce



Le 10 avril, Alexandre Bompard, PDG de Carrefour a inauguré la plateforme logistique d'E-commerce alimentaire pour la région parisienne à Aulnay-

Sous-Bois. Elle est destinée à alimenter les drives classiques et les drives piétons de la région parisienne (une cinquantaine).

Ce nouvel entrepôt de 26 000 m² est situé sur l'ancien

site de PSA, il sera mécanisé en 2019 afin de multiplier par 2 le nombre de commandes. Cela permettra de passer de

2 500 commandes par jour à 8 000.

L'entrepôt amènera la création de près de 300 emplois d'ici fin 2018 à Aulnay-sous-Bois. Il fonctionnera 6 jours sur 7 et 24 heures sur 24.

Dans cet entrepôt, 300 collaborateurs du groupe Stef travailleront afin de réaliser la préparation de commandes et le chargement de véhicules.

Ces salariés ne bénéficieront pas des accords d'entreprise Carrefour...

Un hyper ouvert en location-gérance !



Le 4 avril, Carrefour a ouvert à Saint Mard (Seine et Marne) un magasin particulier à plus d'un titre. Tout d'abord, il

s'agit d'un hypermarché, un format presque à saturation. Ensuite, ce point de vente de 5 000 m² environ a été dimensionné pour la location-gérance, Un mode de gestion que Carrefour souhaite développer dans le futur notamment pour ses hypers en

difficultés.

D'ailleurs, le patron des lieux, Marc Dekyvère, est l'ancien directeur de l'hypermarché

Carrefour de Trans en Provence (Var) qui s'est mis à son compte.

Pour ce format dédié à la location-gérance les coûts ont été tirés partout. Sur le mobilier simple et sobre, sur les matériaux utilisés.

Le mot d'ordre est de faire bien avec peu.

Une centaine de salariés a été recrutée (une partie d'entre eux suite à la fermeture d'un Carrefour Market) pour le fonctionnement de ce magasin, disposant d'une (petite) boulangerie, d'une boucherie, d'un pôle traiteur, d'une poissonnerie et d'une charcuterie.

En bref et en vrac 4/5

Actualités sociales Carrefour en France et dans le monde...

Mise en place carte tickets-restaurant.



La carte Ticket Restaurant sera expédiée aux salariés des hypermarchés du 14 au 16 mai prochain (elle sera inactive).

Les codes PIN et les guides

d'utilisation seront envoyés dans les 5 jours qui suivent.

Il faudra ensuite que le salarié crée son compte personnel sur le site internet ci-dessous :

www.myendered.com.

La carte est valable 3 ans et elle est sécurisée par un code confidentiel, en cas de perte ou de vol, le salarié peut la mettre en opposition.

Le 1^{er} chargement des cartes interviendra au plus tard le 31 mai.

Il est possible d'utiliser pour 19 € de plafond quotidien sans limite du nombre de transactions, y compris les dimanches et les jours fériés.

Les chargements d'une année sont valables jusqu'à la fin du mois de février. A noter que les salariés peuvent demander l'échange de leur solde périodique du 1^{er} mars au 15 mars de l'année suivante.

Retrait 2H gratuit en magasin



Le click and collect consiste à passer une commande sur internet et à venir la retirer en magasin. Le concept est déjà développé dans de nombreuses enseignes dont Carrefour (sur l'EPCS).

L'entreprise entend générali-

ser son offre au secteur Bazar, Culture, textile via son site **Rue du Commerce**.

Dès juillet, 175 hypermarchés avec Drive seront déployés. 19 autres (sans drive) le seront

en 2019.

L'objectif étant de proposer 22 500 produits des secteurs Non Alimentaires. Ce projet s'inscrit dans la logique présentée par A. Bompard (plan 2022). En investissant 2,8 milliards d'euros sur 5 ans, et

avec pour objectif de réaliser 20 % de son chiffre d'affaire en ligne.

Au menu : une plateforme e-commerce unique, la moitié des magasins en points click & collect d'ici 2019.

La CFDT a posé la question de la rémunération des vendeurs (dont les ventes directes vont fatalement baisser). **Pas de réponses pour l'instant...**



En bref et en vrac 5/5

Actualités sociales Carrefour en France et dans le monde...

La Poste dans les magasins.



COURRIER



COLIS



BEAUX TIMBRES

Carrefour teste dans les hypermarchés on un partenariat avec La Poste.

Il s'agit d'ouvrir à l'accueil, un point relais où les clients peu-

vent venir chercher, déposer des colis et acheter des produits courriers et colis à vendre.

L'enjeu pour Carrefour est de créer du trafic et recruter de

Le magasin de Montesson est pilote, puis à partir de juin 2018, 7 autres

hypermarchés : Lille, Laon, Wasquehal, Amiens, Nice Lingostière, Antibes et Evry.

nouveaux clients et aussi de capter des gains additionnels sur les produits.

Un équipement spécifique sera mis à disposition des salariés : smartphone avec stylet, balance, imprimante à vignette.

A noter que des points La Poste Relais existent déjà dans des Carrefour City et Carrefour Market Franchisés depuis 2016.

Partenariat Française des Jeux !

FRANÇAISE
DES JEUX



Cela fait plusieurs années que Carrefour essaie d'établir un partenariat avec la FDJ.

En 2008, la tentative avait été stoppée par des manifesta-

tions de débiteurs de tabac. Et en 2010 et 2013 par la direction de la FDJ, faute d'accord avec le ministère des finances. Un feu vert a été donné par Bercy en 2015 et des volontés de partenariat avec la gd distribution sont revenues sur la table.

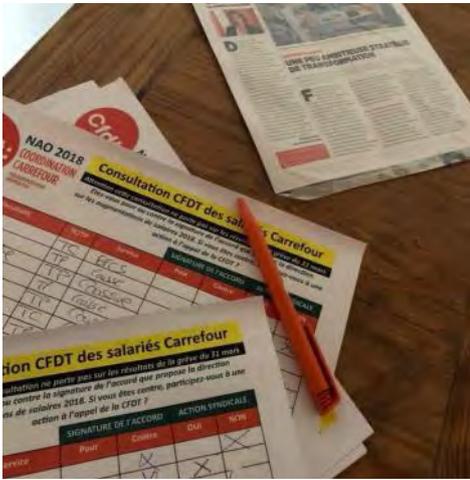
Le projet avec Carrefour vise à signer un accord test pour trois hypers : Vénissieux (pilote), Meylan et Lille.

L'implantation se fera à la sandwicherie (pour éviter les protestations des buralistes de la galerie marchande). La gamme de jeux sélectionnée sera le Loto, super loto, euro millions.

Un module de prise de jeux sera installé à côté de la caisse. Une formation des salariés sera réalisée sur site par la FDJ.



Consultation des salariés



Comme chaque année, la CFDT consulte ses adhérents et les salariés sur les NAO des hypermarchés.

Cette consultation est tardive puisque les négociations annuelles auraient déjà dû avoir

lieu en février. Ces deux mois de retard sont consécutifs à l'annonce du plan Bompard qui a malheureusement eu pour effet (entre autres) de décaler beaucoup de négociations !

Quoiqu'il en soit la CFDT prend le temps de demander l'avis des salariés après les négociations : pour ou contre les signatures et pour ou contre une action en cas de désaccord. Cela permet aux délégués d'expliquer les mesures et de légitimer la position de la CFDT.

Les militants CFDT ont jusqu'au 25 avril pour remonter

les avis puisque le 26 ils seront tous à Evry afin de procéder au vote.

En cas de non-signature, les mesures hors augmentation de salaire ne pourront pas être mise en place (elles nécessitent un accord) et la direction décidera seule du montant de l'augmentation de salaire.

A Suivre...



L'information CFDT c'est aussi en plus de l'hyper et pour affichage : les Flash info que vous pouvez retrouver sur notre site internet.

Vous pouvez aussi adhérer à la CFDT par le biais de notre formulaire, un délégué vous contactera alors dans les plus brefs délais.

Formulaire d'adhésion