

Quelle direction pour Carrefour?

Le conflit social le plus lourd du SETCa ces dernières années a éclaté le 23 février dernier. Carrefour annonçait brutalement et unilatéralement à cette date que l'entreprise allait fermer 21 magasins et en vendre 27 autres. Un coup de poing dans l'oeil du personnel qui, quelques années plus tôt seulement, en 2007, avait déjà dû encaisser une restructuration.

Coup de tonnerre dans un ciel serain? A la fin de 2007, la direction avait promis de se mettre directement au travail et d'élaborer une politique commerciale claire et précise. Le SETCa était prêt à y collaborer. Rapidement, il fallut cependant constater qu'il s'agissait d'une promesse creuse...

Au printemps 2008, le SETCa lança dès lors une campagne parmi les travailleurs en posant notamment la question centrale: «*Quelle direction pour Carrefour?*» A cette occasion, les travailleurs avaient l'opportunité de nous signaler ce qui ne marchait pas selon eux sur le terrain. Les résultats confirmèrent malheureusement l'impression, à savoir que le bateau Carrefour n'avait pas changé de cap. A l'époque déjà, nous avions exigé alors de la direction qu'elle développe enfin une vision commerciale cohérente et qu'elle prenne ses propres problèmes à bras-le-corps (notamment la politique déplorable en matière d'achats et de stocks). De même, l'état quelquefois pitoyable de certains ma-

gasins fut dénoncé. On ne nous entendit cependant pas. Le Groupe Carrefour continua bien à faire des bénéfices, mais aussi à perdre bon an mal an des parts de marché au profit de la concurrence. Paris fit passer le message que les bénéfices devraient augmenter à l'avenir: les actionnaires en voulaient plus.

En réalité, la restructuration de 2010 est donc le résultat de ce que le SETCa soupçonnait depuis tout un temps, à savoir que ce serait de nouveau le personnel qui devrait payer cash les erreurs de la direction. Le verdict est tombé ensuite le 23 février: 48 magasins en moins. Plus de 3000 travailleurs touchés directement. Et des sacrifices à consentir par tous les travailleurs. D'autant plus révoltant qu'un certain nombre d'éléments fondamentaux inacceptables étaient mis sur la table: changement de commission paritaire, tant des magasins que du siège administratif, gel de l'index, restrictions en matière de primes de fin d'année et de primes de vacances...

Aussi, le SETCa a alors mené de solides actions avec le personnel contre ce plan. Tous les magasins intégrés ont fait grève le 27 février et le 30 avril. Et, entre-temps, les grèves spontanées du personnel maintenaient aussi une forte pression sur la direction. Finalement, les négociations ont abouti à un accord qui a été approuvé par la base et entre-temps aussi signé. Vous trouverez le contenu complet de cet accord dans notre Expresso qui sera distribué au personnel à partir du début du mois de juillet.

L'accord social finalement conclu présente l'avantage de ne pas toucher à l'index ou de ne pas toucher aux commissions paritaires. Par ailleurs, 12 magasins n'ont pas été vendus ou fermés. La prépension a été abordée dans une approche sociale, notamment pour pouvoir sauver l'emploi de collègues plus jeunes. Des accords fondamentaux ont été conclus pour les travailleurs des magasins passant chez Mestdagh (ou pour ceux qui souhaitent partir). Ceux qui continuent de travailler dans un Carrefour intégré ou chez Mestdagh bénéficient d'une garantie d'emploi de six ans. Des perspectives en termes de sécurité donc. Cela fait longtemps que les travailleurs de Carrefour ont encore pu en bénéficier. Tout ceci n'a été possible qu'à partir de la combativité manifestée par tous dans ce conflit!

Mais nous ne voyons pas ce com-



QUELLE DIRECTION POUR CARREFOUR?

Préoccupés par votre avenir?
NOUS AUSSI!
Faites-nous part de vos inquiétudes!

bat comme une victoire. Toute restructuration est en réalité un échec. Un certain nombre d'acquis ont été abandonnés. Le directeur déclare à présent que la voie est ouverte pour un Groupe Carrefour

en bonne santé dans notre pays. C'est déjà ce que l'on nous avait dit en 2007. Le SETCa espère que ce sera vrai cette fois, mais il restera vigilant.

Première: un accord sectoriel pour la CP 336

Les employés occupés chez des employeurs exerçant une profession libérale, comme les huissiers, comptables, avocats, architectes,... ont désormais aussi un accord sectoriel. Et c'est spécial pour une raison très particulière: c'est en fait la toute première fois que des accords ont pu être conclus pour ces employés, réunis dans la commission paritaire 336.

Pourtant, il s'agit d'un groupe de 20.000 travailleurs... pour qui un premier accord a seulement pu être trouvé en 2010. Ceci parce que ces employés n'ont été affectés qu'il y a peu à une commission paritaire. Avant cela, ils se trouvaient dans une sorte de no man's land sur le plan social, et il était très difficile comme syndicat de réaliser des accords. Les employés relevaient de la célèbre CP 200, une commission paritaire où il n'y a jamais eu de concertation sociale, parce que les employeurs n'ont jamais mis sur pied une délégation de négociation.

L'importance de cet accord est dès lors surtout liée au fait qu'il s'agit du premier. Les employeurs se sont montrés extrêmement réticents. La CCT, signée le 1^{er} juillet (et consultable sur notre site), constitue pour le SETCa un socle pour d'autres accords dans les années à venir. Et ils sont nécessaires. Les employés occupés dans les fonctions libérales de la CP 336 n'ont par exemple pas de système d'indexation. Il y a donc du pain sur la planche!

Concrètement: le contenu de l'accord

Une augmentation salariale d'1% pour les travailleurs sans système d'indexation propre dans l'entreprise, avec un maximum de 25€, le 1^{er} décembre 2010. Les avantages que recevaient déjà les employés y sont toutefois compris.

Le revenu mensuel minimum garanti augmente de 14€ le 1^{er} décembre 2010. Sur cette base, il y aura un nouveau salaire minimum pour les travailleurs âgés de 22 ans au moins et qui travaillent depuis 2 ans déjà dans l'entreprise.

La promesse de négocier à partir de l'an prochain à propos du lancement d'efforts de formation dans le secteur.

Dexia, encore et toujours des économies ... et toujours sur le dos du personnel

Lors d'un récent comité d'entreprise européen, la direction de Dexia a annoncé qu'elle travaillait à la mise sur pied d'un nouveau plan d'économies, dont les modalités ne seront dévoilées qu'à la rentrée. Le SETCa lance une grande campagne d'échanges d'idées: pas question d'aller rechercher encore une fois cet argent dans la poche des travailleurs. Pour le SETCa, si économie il doit encore y avoir, il faudra trouver d'autres solutions sur le terrain afin de limiter les coûts.

Fin 2008, la direction avait déjà annoncé la couleur en affirmant qu'elle voulait réaliser 600 millions d'économies en 2 ans. Le message véhiculé aujourd'hui par les dirigeants est clair: si la banque est en voie de rétablissement, c'est en grande partie grâce au «*plan de transformation*» mis en place l'an dernier. Ils précisent cependant que +/- 250 millions d'euros restent encore à combler d'ici 2011 si le groupe veut continuer à subsister et que pour ce faire, des économies devront être réalisés... Comprenez: ce n'est pas terminé. Malgré les nombreux efforts réalisés par le personnel ainsi que la perte de plus de 1200 postes de travail en Belgique, pour la direction cela ne semble pas encore suffisant.

D'où viendront ces 250 millions d'euros?

Le contenu du nouveau plan ne sera communiqué qu'en septembre. Le top management dit être en train d'analyser toutes les hypothèses avant d'entamer sa chasse aux coûts.

Ainsi après avoir annoncé des économies de 600 millions, la direction se demande aujourd'hui comment elle doit les réaliser. Comment était-elle arrivée à ce chiffre? Était-il fondé sur du concret ou s'agissait-il d'un effet d'annonce?

Nous craignons que ces mesures ne soient qu'une occasion de plus pour trancher dans les acquis des employés et faire passer à la trappe de nombreux emplois. Cette situation est complètement paradoxale lorsqu'on sait que nous dénonçons depuis des mois et des mois l'attitude du Management.

A plusieurs reprises, nous avons pointé du doigt le décalage existant entre les efforts demandés au personnel et les primes variables plantureuses octroyées à certains privilégiés. Que dire au sujet des tarifs exorbitants réclamés par les nombreux consultants externes auxquels la direction a recours? Que penser également du bonus récent octroyé au CEO (800.000 euros)?

Une campagne: un appel à l'échange d'idées

Pour le SETCa, les choses sont claires: il n'est pas question que ce soit le personnel qui paie à nouveau seul la facture. Nous refusons que ces économies soient réalisées sur le dos des travailleurs et sommes convaincus que d'autres pistes sont exploitables et à exploiter! Il existe des solutions pour aller qu'ils rechercher ces économies ailleurs. Parce que les travailleurs sont les premiers concernés et sont dans l'œil du cyclone, nous avons décidé de faire ce que les dirigeants auraient dû faire depuis bien longtemps: leur demander leur avis.

Chaque jour, les employés DEXIA et les représentants du personnel sont spectateurs des vices du système: qui d'autre qu'eux ne pourrait mieux identifier les absurdités organisationnelles, dépenses aberrantes et autres travaux inutiles? Nous avons ainsi lancé une grande campagne, dans laquelle nous invitons les travailleurs à nous faire part de leurs idées en matière d'économies. Quels sont les points sur lesquels il faut économiser? Et à combien se chiffrent ces dépenses?

Ce que nous proposons via cette enquête, c'est de faire la chasse aux coûts qui sont réellement inutiles. Nous appelons à la solidarité et à l'échange d'idées pour pouvoir exiger de la direction des alternatives réelles et socialement responsables. Voilà la direction avertie...