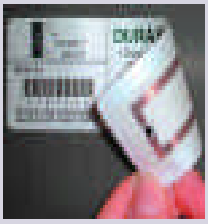
L'Hyper !

N°209/05
2 novembre 2005
22 pages

Formation
Emploi
Accords

Comité européen Carrefour



http://www.cfdt-carrefour.com **E. Mail: cfdt.carrefour@online.fr**

Indices

t **L'Europe et Carrefour**

Compte rendu du CICE **page 03**

Nouvelles technologies **page 10**

t **Formation**

Le plan de formation **page 11**

Le DIF **page 14**

t **Accords d'entreprise**

Relecture des accords **page 15**

t **Emplois**

Compte rendu du GPEC **page 16**

t **Revue de presse**

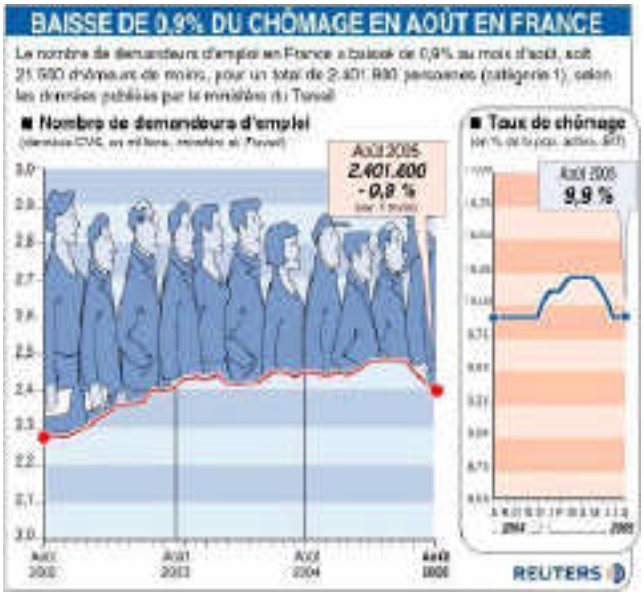
Divers **page 18**

Pitié pour les riches **page 19**

Infos sur la prévoyance **page 20**

O EMPLOIS

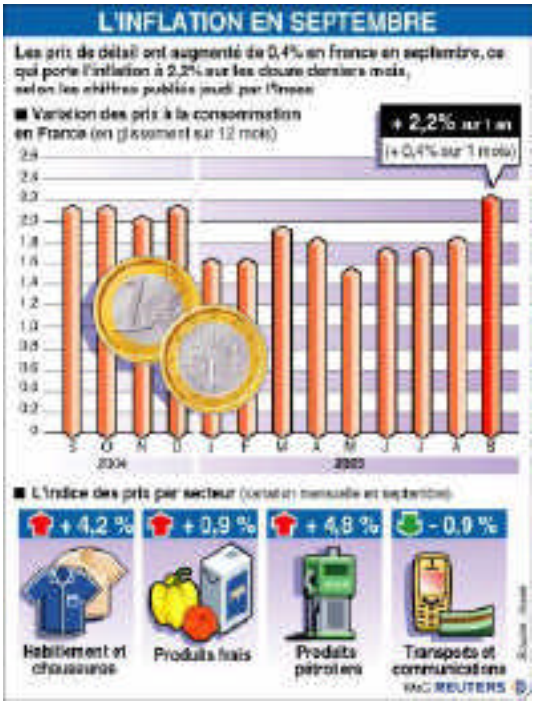
Pas de licenciement, pas de déqualification une formation pour s'adapter.



Retour vers le salarié d'une partie des gains de productivités.

Créer de nouveaux postes pour conserver la qualification du personnel.

O INFLATION



COMITE EUROPEEN CARREFOUR

Rencontre des 28-29-30 septembre 2005

Ordre du jour

Présentation de Carrefour Attitude

Présentation de Carrefour Italie

Emploi du personnel handicapé en France

Activités et perspectives du groupe Carrefour

Activités et perspectives du groupe Carrefour en Europe

Indicateurs sociaux 2005

Rapport de développement durable 2004

Présentation d'Eurocommerce

Dialogue social sectoriel européen

Nouvelles technologies

La délégation CFDT:

Serge Corfa (Carrefour), Sophie Jacobik (Champion), Jean-Pierre Reyjals (Promocash)

Pendant trois jours les responsables syndicaux de 9 pays d'Europe était présents à Paris pour la réunion annuelle du CICE, le comité européen de Carrefour.

L'ordre du jour était copieux et les responsables Carrefour nombreux.

José luis Duran, José Maria Folache, Jacques Beauchet membres du directoire étaient présents ainsi que les Directeurs de Ressources Humaines des différents pays. La Pologne était représenté par une femme.

11 responsables de différents secteurs de Carrefour sont intervenus devant les délégués européens sur les différents points de l'ordre du jour. A remarquer la présence d'un représentant d' Eurocommerce le syndicat patronal à l'échelle de l'Europe.

Le CICE

En 1996 Carrefour signe avec l'UNI un accord mettant en place un Comité d'Information et de Concertation Européen (CICE).

Sont concernés les établissements où est implanté Carrefour et dont le pays appartient à l'Union européenne.

Le CICE est une structure de dialogue et d'échanges de vues sur la stratégie du Groupe en Europe dans les domaines économique, financier et social.

Le CICE du Groupe Carrefour comprend: des représentants de la direction, un représentant de l'UNI, des représentants du personnel nommés par les organisations syndicales représentatives de leur pays.

Le CICE a mis en place un comité directeur composé de 2 français (Michel Enguels FO et **Serge Corfa CFDT)**, 1 belge, 1 italien et 1 espagnol.

Pays représentés au CICE

France: 11 représentants (5 FO, 3 CFDT, 2 CGT, 1 CGC)

Espagne: 7 représentants (4 Fetico, 1 UGT, 2 CCOO)

Italie: 3 représentants (1 CGIL, 1 CISL, 1 UIL)

Belgique: 3 représentants (2 SETCa, 1 CNE)

Portugal: 1 représentant (SITESSE)

Grèce: 1 représentant (OIYE)

Pologne: 1 représentant (Solidarnosc)

République Tchèque: 1 représentant (Oosze)

Slovaquie: 1 représentant (Ozoslovak)

Turquie: 1 observateur

Le compte rendu de la rencontre

Vu la multiplicités des informations nous avons choisi de vous présenter un compte rendu mélangeant interventions des responsables, informations parus dans la presse et nos propres informations.

A lire pour plus d'infos

L'Hyper n°159/04 du 26/04/2004
L'Hyper n°199/05 09 mai 2005

. José-Luis, Jacques et moi !

A l'occasion du comité européen **Serge Corfa délégué syndical de groupe CFDT** se retrouve à l'occasion d'un dîner coincé entre **Jacques Beauchet et José Luis Duran** président du directoire.

Un moment privilégié puisque ces deux hommes, depuis le départ de Daniel Bernard, conduisent le destin de l'entreprise.

Que dire quand on est plus de deux heures avec les "puissants" de Carrefour ? Une situation inédite (Daniel Bernard faisait un petit tour et s'en allait dans son bel avion) .

Bien entendu on échange des banalités sur le temps, l'histoire des syndicats dans le monde, on parle de la fusion toujours dans les mémoires, des décisions du gouvernement pas assez libéral d'un côté, pas assez social de l'autre tous d'accord pour dire que ça ne va pas, un petit mot sur Daniel (bon mieux vaut ne pas s'étendre, il y a des sujets qui fâchent), la Turquie… !

Par petite touche on commence à lancer des messages ponctués par quelques slogans avec un léger soupçon de langue de bois puis on passe aux choses sérieuses, on parle en off (comprenez à ne pas écrire dans cette revue), et chacun s'explique sur ce qui ne va pas, les préoccupations des salariés mais aussi de l'entreprise.

Que dire quand on est plus de deux heures avec les deux hommes les plus puissants de Carrefour.

Une situation inédite.

On a envie d'y croire, envie de ranger sa bannière derrière cet espagnol qui manie si bien la langue française …

et puis il y a les lendemains …

Le tout sans colère, sans éclats de voix, les drapeaux resteront dans les placards ce soir là. Quand on se quitte au bas de l'escalier la question n'est pas "l'ais-je bien descendu mais "ont-ils entendu"

. Que retenir !

José luis Duran nous fait l'effet d'un homme brillant. C'est la deuxième fois qu'il rencontre les représentants des salariés en 6 mois de mandat, un record !

La langue de bois n'est pas trop son truc mais quand on gère un groupe leader mondial, soumis à la concurrence ne pas compter sur des confidences sur les projets futurs.

Et pourtant c'est bien de cela qu'il s'agit où nous mène le capitaine du bateau ?

. Cap vers ?

Quelques phases prise au vol:

"Suivre une ligne directrice et s'y tenir, ne pas changer de cap"

"Etre 1er, 2ème, 3éme dans un pays, sur un métier est la condition de notre maintien "

"Non à de nouvelles ouvertures pays, développons nous là où nous sommes présents"

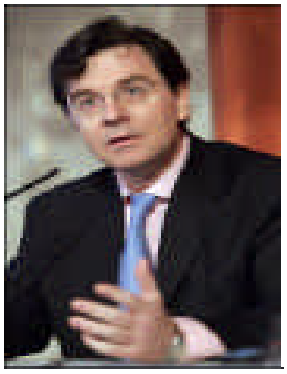
"Accroître notre rythme de croissance, faire mieux que les autres"

"Nous n'avons pas le nombre suffisant de salariés, il faut renforcer en non alimentaire, réattribuer les postes des salariés"

" Il faut réallouer les heures sur conseils à la clientèle, services à la vente"

"Donner des outils de travail au quotidien"

" La réussite de tous passe par la réussite des hypermarchés en France "



José Luis Duran 41 ans a été nommé directeur général le 20 avril 2005.

Il préside le directoire (5 membres) et le comité exécutif (10 membres)

Jacques Beauchet 53 ans est Directeur général Ressources Humaines, communication et secrétaire général.

Il est membre du directoire et du comité exécutif

. Les larmes d'Ilona

Elle s'appelle **Ilona Knotova** avec son syndicat Oozcs elle représente les salariés Carrefour de la république Tchèque au comité européen.

C'est la deuxième fois que son pays et la Slovaquie sont présents au CICE depuis l'intégration à la communauté européenne.

Faute de parler la même langue on échange des sourires où on dialogue à travers les traducteurs. C'est l'Europe la tour de Babel !

Lors de l'annonce par **Jacques Beauchet** de la décision de Carrefour de céder ses 11 hypermarchés Tchèques à Tesco Ilona à blanchi puis elle a pleuré. Ses larmes n'ont plus cessé même quand une heure plus tard elle a lu sa déclaration d'adieu.

Bien entendu Carrefour a affirmé sa volonté de garantir les intérêts de ses ex salariés.

Tous les membres du comité européen sont bouleversés. Il est une chose de discuter des perspectives économiques et mondiales il en est une autre de voir la réalité des décisions.

Bien entendu la CFDT est intervenue pour exprimer sa solidarité.

Nous avons dit notre colère qu'au 21ème siècle les salariés soient encore vendus avec les meubles comme les esclaves qui il n'y a pas si longtemps changeaient de maître !

Nous aurions aimé entendre de la bouche de l'entreprise les moyens qui étaient mis en oeuvre pour que le passage de Carrefour à Tesco soit favorable aux salariés.

Tesco le racheteur des magasins de l'ex Tchécoslovaquie a une bonne réputation mondiale qu'en serait-il si la vente avait été faite à Wal-Mart ?

. Développement

A notre question "Dans quels pays Carrefour peut encore s'implanter?" **Jacques Beauchet** nous a invité à faire le tour de la planète et de lui trouver un pays où Carrefour pourrait s'implanter .

Ces pays devront avoir un pouvoir d'achat et une zone de chalandise suffisant, un réseau routier permettant aux produits d'arriver et n'être pas dominé par un concurrent.

Après quelques propositions toutes rejetées selon les critères ci-dessus il reste peu de postulants possibles.

L'Inde qui avec son milliard d'être humain est un marché d'avenir mais la pénétration se heurte à de nombreuses difficultés.

/ Cap sur Calcutta ?

Le distributeur français envisagerait de s'implanter à Calcutta, où il a sollicité une licence d'exploitation pour le marché de gros.

La direction de Carrefour aurait rencontré récemment le ministre en chef du Bengale Occidental, Buddhadeb Bhattacharjee, pour évoquer cet investissement, dont le montant

Présence Carrefour

Après ces départs Carrefour reste présent dans 10 pays d'Europe avec 283 000 salariés

France (120 452 salariés), Monaco, Espagne (49 515 salariés), Italie (19 928 salariés), Pologne (12 700 salariés) Belgique (12 634 salariés), Grèce, Portugal, Suisse, Turquie + la Roumanie par le biais d'Hyparlo

Carrefour a déjà quitté des pays comme Hong Kong en 2000, Le Chili en 2003 le Mexique et le Japon en 2005. Ils avaient quitté précedemment la Grande Bretagne, les Etats Unis

Carrefour a vendu Picard surgelés en 2001 sa filiale optique en 2003, Prodirest en 2005.

Les représentants Tchèque et Slovaque

n'a pas été dévoilé.

A l'heure actuelle, seule la distribution en gros est ouverte aux investisseurs étrangers, les autorités souhaitant protéger les commerces traditionnels indiens. Une situation qui pourrait toutefois évoluer, le Premier ministre indien Manmohan Singh s'étant prononcé récemment en faveur de l'ouverture du marché de détail.

/ Colombie

Carrefour a prévu un programme d'investissements de 100 mls$ en 2006 en Colombie. Ce montant comprendrait la construction d'au moins cinq hypermarchés, ainsi que la modernisation de son système de fournisseurs.

/ Brésil

Carrefour a annoncé en juin dernier l'acquisition auprès du groupe portugais Sonae de dix hypermarchés à Sao Paulo pour un montant de 90 millions d'euros, en vue de se renforcer sur le marché brésilien.

/ Portugal

Carrefour va investir 150 millions d'euros par an au Portugal pour y devenir le premier ou deuxième groupe de distribution,.

Carrefour, qui investit quelque 60 millions d'euros par an dans ce pays, vise une croissance annuelle de 20% de son chiffre d'affaires au Portugal en ouvrant chaque année six "mini-hypermarchés".

Carrefour dispose de sept hypermarchés au Portugal et d'une part de marché de 6,5%. Il occupe la septième place aujourd'hui…

Troc entre Tesco et Carrefour

Appliquant sa décision de ne rester que dans les pays ou il a le potentiel de figurer parmi les trois premiers Carrefour va céder ses 11 magasins en République Tchèque (4300 salariés) et ses 4 autres enseignes en Slovaquie, pour un montant de 189,4 millions d'euros.

Il reprendra les six points de vente et les deux sites de développement taiwanais de Tesco pour 132 millions d'euros. Tesco versera le soulte en numéraire à Carrefour (57,4 millions d'euros).

Carrefour a ouvert en 1998 son premier magasin en République Tchèque et en 2000 en Slovaquie. Ces magasins font 450 millions de chiffre d'affaire

Tesco est le plus important détaillant en Slovaquie et le quatrième en République tchèque. Carrefour se situait respectivement en sixième et en neuvième position (environ 4 et 3,3% des parts de marché).

Tesco représente 35 hypers en Tchèquie avec 30 000 salariés et 34 en Slovaquie avec 8000 salariés.

«Nous sommes arrivés tardivement sur les marchés tchèque et slovaque, et Tesco affronte les mêmes difficultés que nous à Taiwan. Il est difficile de survivre face à la forte concurrence si vous n'êtes pas numéro un ou deux ».

Cette opération va permettre à Carrefour Taiwan, en joint-venture avec le géant local Uni-President Entreprises Corp., d'augmenter ses parts de marché de 33% actuellement, à 40%, et de faire passer de 36 à 42 le nombre de ses magasins à travers l'île.

Avec près de la moitié des 73 milliards d'euros de son chiffre d'affaires annuel réalisée à l'étranger, Carrefour est le second groupe de distribution mondial. Tesco est quant à lui cinquième mondial et affiche 25,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires annuel.

Carrefour en Slovaquie (Zilina) et République Tchèque

/ Et la Turquie ?

"La Turquie devra gagner le coeur et l'esprit des citoyens européens. Ce sont eux qui en fin de compte décideront de l'adhésion de la Turquie" .

C'est ainsi que le 4 octobre le président de la communauté européenne a salué l'accord sur la candidature de la Turquie dans l'Europe et dans le même temps l'arrivée de la Croatie

Si en **Croatie** aucun magasin ne porte sur leur fronton l'enseigne Carrefour en revanche la Turquie Carrefour connaît.

Implanté dans ce pays depuis 1993 Carrefour est le 1er distributeur du pays avec 12 hypermarchés, 7 supermarchés et 288 maxi discount.

Le chiffre d'affaire en 2005 devrait dépasser, suite aux récentes acquisitions, 1 milliard d'euros.

La Turquie est classé dans la zone Europe au même titre que l'Italie ou l'Espagne. Au comité européen Carrefour la Turquie à un siège d'observateur, siège qui attend qu'un syndicaliste vienne l'occuper.

Carrefour est pour et la CFDT aussi mais les hommes eux qu'en pensent -ils? 60 % des Français se disent opposés à l'entrée de la Turquie dans l'Union Européenne.

. Objectifs 2005

Pour la direction l'avenir de Carrefour est dans l'amélioration de ses acquis par une croissance accélérée 2006-2008.

En France Carrefour veut

- améliorer son image prix
- gagner des parts de marché
- améliorer sa rentabilité.

Au 1er semestre Carrefour a gagné 0,7% de part de marché

L'entreprise entend

- développer les services (le 6ème service)
- développer les MDD.

Sur la photo de droite à gauche

Sophie Jacobik
Jean-Pierre Reyjals (CFDT)
Claudette Montoya (CGT)

/ Où faire ses courses au meilleur prix

Le vieux slogan ne semble pas se démoder: Carrefour reste moins cher. Du moins lors de notre enquête du 9 septembre dernier, où remplir notre caddie familial revenait à 8,80 frs. de plus chez Coop et 12,70 frs. de plus chez Migros. Et la tendance générale face à l'arrivé imminente d'Aldi et Lidl est à la baisse des prix.

(extrait d'un article paru dans le magazine … Suisse Bon à Savoir)

/ La loi Galland et les marges

La réforme de la loi Galland va peser sur les marges

A partir du 1er janvier 2006, les distributeurs vont pouvoir intégrer les marges arrière (services facturés aux fournisseurs) dans le calcul du prix de vente : c'est la réforme de la loi Galland. Le but pour le gouvernement est d'imposer une baisse des prix à la consommation de 5% pour maintenir le pouvoir d'achat des Français.

Selon une étude, la marge de **Casino** baisserait de 1,7%, celle de **Carrefour** de 1,3%, d'**Auchan** de 1,2%. Les autres distributeurs "franco-français" seront encore plus touchés comme **Leclerc** qui devrait perdre 2,2% de marge, et **System U** 3%.

. EuroCommerce

La voix du commerce à Bruxelles

Créé en 1993, EuroCommerce représente le commerce de détail, de gros et international en Europe. EuroCommerce compte plus de 100 membres (dont Carrefour), notamment des fédérations du commerce dans 28 pays européens, des associations européennes et nationales représentant des branches spécifiques du commerce ainsi que des entreprises à titre individuel.

Le commerce représente 13 % du PIB de l'UE grâce à 5,5 millions d'entreprises dont 95% sont des petites entreprises, Il s'agit également d'un employeur important qui offre des emplois à 27 millions de travailleurs

. Dialogue Social

Le dialogue social établi entre EuroCommerce et UNI-Europa Commerce fonctionne de manière permanente depuis 1983 et a été reconnu officiellement par la Commission européenne en 1990.

Les partenaires sociaux pour le commerce abordent des questions liées à l`emploi et au marché du travail en utilisant un large éventail d`instruments, tels que des déclarations, des avis, des lignes directrices, des accords-cadres ou des projects concrets (matériel de formation professionnelle, études et rapports).

En 2005 un projet sur la sécurité des travailleurs dans le commerce est lancé.

. Bilan social européen

En juin 2005 413 650 personnes travaillent pour Carrefour dans le monde Carrefour est ainsi le 9ème employeur derrière Wal Mart et 7 entreprises chinoises.

277 201 salariés travaillent en Europe (67%).

Pays	Salariés	%
France	120452	32,3%
Espagne	49515	13,3%
Italie	19928	5,4%
Belgique	12634	3,4%
Pologne	12600	3,4%

L'âge moyen d'un salarié Carrefour est de 34 ans (Belgique 42 ans, France et Italie 35 ans, Grèce 33 ans, Portugal 31 ans, Pologne et Espagne 30 ans.

L'ancienneté moyenne en Europe est de 6,4 ans.

63% des salariés sont des femmes et 32% du management et 8,9% des directeurs

58,9% des salariés sont employés

30,6% des employés travaillent en caisse

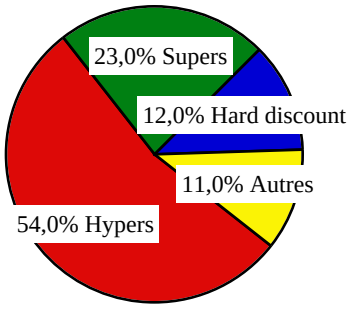
62,5% des salariés travaillent à temps complet.

82% sont en CDI (France 91,3%).

58% des départs interviennent dans les deux premières années.

La durée du travail effectif est de 33 h (1519 h/an) en Belgique, 35 h (1624 h/an) en France 39 h (1739 h/an) en Italie et en Espagne (1758 h/an).

Salariés par format en Europe



8 langues au comité européen : Italien, Espanol, Ellinika, Português, Néderlands, Cesku, Polski, Français

Vue sur les cabines des traducteurs

. Carrefour Italie

Luc Silvestrelli DRH Italie présente son pays.

Carrefour c'est 1460 magasins en Italie et 6,6 milliards de chiffre d'affaire

Enseigne	Magasins	%
Carrefour	41	42%
GS	433	40%
Diperdi	968	13%
Cash	18	5%
Total	**1460**	

dont un hypermarché en franchise, 200 supers, 834 proxi, et 1 cash.

Avec 25513 salariés l'Italie est le troisième pays européen Carrefour.

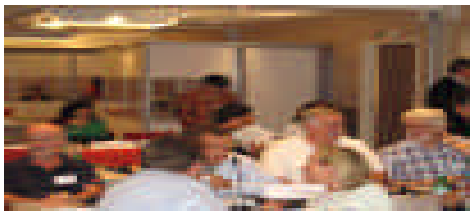
Enseigne	Salariés	%
Carrefour	11508	45,1%
GS	10289	40,3%
Diperdi	2382	9,3%
Cash	1334	5,2%
Total	**25513**	

/ Carrefour a la télé

Petite révolution chez Carrefour qui met en place un projet pilote de TV dans ses hypermarchés Suisse.

«Carrefour Live» est opérationnel dans l'hypermarché de Dietlikon (ZH) .

Pour ce projet, Carrefour a retenu des écrans plats, connectés à Internet et qui offrent aux clients les dernières informations ou la météo, tout en les alertant sur les actions ou promotions du jour.



. Carrefour Attitude

Frédérique Gacon responsable Carrières Carrefour nous a longuement parlé du nouveau challenge "Carrefour Attitude ".

En se lançant ce défi Carrefour a pour objectif d'être la référence de la distribution moderne clients - fournisseurs - actionnaires - collaborateurs - collectivités -partenaire.

Apporter les possibilités de s'épanouir dans un climat de confiance et de progresser.

Apporter un travail et une rémunération motivante.

Comprendre -Evaluer -Progresser.

86 actions clefs déclinent les valeurs Carrefour.

Carrefour a décidé de mettre en place dans tous les pays un système d'évaluation et 4 niveaux de jugements. Il y aura les premiers de la classe qui mettent en place toutes les valeurs de l'entreprise et les derniers qui porteront un bonnet d'âne.

Bien entendu se seront les responsables Carrefour qui se jugeront eux mêmes. L'entreprise n'envisage pas un contrôle indépendant.

Au premier semestre 2005 "Carrefour Attitude " a testé 5 pays 3 zones (France, Belgique…)

"Avec Carrefour Attitudes les valeurs prennent plus de sens" car avant nous les connaissions sans savoir ce qu'il y avait derrière.

Devant tant de bonnes volonté nous sommes restés sans réaction, c'est positif, plein de bonnes intentions mais…

José luis Duran, José Maria Folache, Jacques Beauchet; Ian Fursten-borg se croisent

. Nouvelles technologies

On s'y perd dans toutes ses nouvelles technologies dont voici six mois personne en connaissait l'existence.

Une chose est sur ça va très vite

Alain Saint Martin responsable de la direction Innovation est venu nous parler de ces technologies.

A l'aide d'un film il nous a montré l'hypermarché de demain.

Caisses libre service, caisse réversibles, self scanning (expérience dans un magasin GS en Italie) bornes multi-services (musique MP3, photos), borne tout en un pour la GSM (logo, sonnerie) …

La technologie NFC (Near Field Communication, littéralement technologie de communication à très courte distance) permet d'établir une communication à très courte portée, de l'ordre de quelques centimètres.

Il suffit de repérer les vitrines des magasins et parkings partenaires qui affichent le symbole. Ensuite, l'utilisateur n'a plus qu'à présenter le dos de son téléphone à quelques centimètres de la borne.

Cette connexion permet ainsi d'avoir accès à des contenus et à des services de manière intuitive en interagissant avec l'environnement, comme c'est le cas des pass Navigo du métro parisien, grâce à un champ magnétique.(

Une expérience est menée à Caen avec Cofinoga et pour accéder au parking).

La **biométrie** est une technique globale visant à établir l'identité d'une personne en mesurant une de ses caractéristiques physiques.

Il n'est pas rare de voir des scanners rétiniens avec de superbes lasers rouges, des lecteurs d'empreintes digitales avec de très jolis voyants -clignotants-, etc... tout cela représentant le summum de la technologie du contrôle d'accès.

A Nice la CNIl a autorisé une carte de fidelité avec stockage de l'empreinte digitale dans une puce .

Carte accoustique , carte qui délivre un mot de passe dynamique sous forme de signal acoustique pour commander sans avoir à saisir un mot de passe…

RFID Le code à barre fut inventé en 1973, Carrefour le déploie en 1984 dans ses magasins. Les puces RFID sont appelés à remplacer les codes barres grâce au code électronique de produits (EPC) – un numéro de série unique au monde qui identifie un article dans la chaîne d'approvisionnement.

"Smart tags" Etiquettes électroniques intelligentes En marchant dans la rue, votre regard est accroché par une affiche de cinéma. Pointez votre téléphone mobile dans sa direction et vous achetez votre place pour la prochaine séance. Ces applications sont déjà possibles grâce de minuscule balises électroniques actives («smart tags» ou «hypertags»).

Toutes ces nouvelles technologies dont beaucoup utilisent le téléphone ont besoin des ondes radio. Si en Belgique tout est prêt à les recevoir en France on attend que l'armée libère les ondes.

. Wal-Mart et RFID

Depuis un an, les magasins Wal-Mart utilisent des étiquettes RFID pour leurs produits. L'usage croissant d'étiquettes RFID a permis de booster la croissance des ventes en améliorant considérablement la gestion des stocks. Les ruptures de stocks ont été réduites de 16 %.

Le distributeur a choisi les produits dont le turnover et le prix sont les plus élevés pour commencer son expérience. Fin octobre, 500 magasins Wal-Mart devraient être équipés de la technologie. Avec la production en masse de ces étiquettes, le distributeur explique que leur prix devrait continuer à baisser.

Wal-Mart cherche aussi à utiliser cette technologie pour localiser les palettes sur leur trajet entre le fournisseur et le magasin.

CASPIAN *(Consumers Against Supermarket Privacy Invasion and Numbering)* organisations de consommateurs manifeste déjà son mécontentement. "Cela permettra de traquer, à distance, les produits et les personnes qui les ont achetés", explique la porte-parole. "Nous avons la preuve qu'ils réfléchissent à des moyens d'exploiter ce potentiel".

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le plan de formation 2005-2006

"La formation n'est pas un coût mais un investissement"

Le directeur doit présenter au comité d'établissement le bilan du plan de formation 2005 et les objectifs 2006.

La CFDT vous donne quelques éléments d'appréciations

¤ 22% des employés formés

Novembre et décembre sont les mois des plans de formation. Depuis 2 ans la formation est "l'homme malade" de Carrefour .

Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation ne cesse de baisser. Il était de 2,30% en 2002, puis 2,19% en 2003 et 2% en 2004 pour un montant de 27 221 596 euros.

Mais ce pourcentage cache des grandes disparités. 1 cadre sur 2 bénéficie d'une formation alors qu'ils ne sont que1 sur 4 pour les employés

De 2002 à 2004 les heures de formation des employés ont baissés de 46%.

Sous l'appellation formation les employés bénéficiant de séance d'information courtes et rapides diffusées par des cadres peu formés à ce métier.

En 2003-2004 aucun stage de prévention alors que 5100 d'accidents de travail surviennent chaque année.

Formation 2004	Effectif moyen	Stagiaire	%	Heure rémunérée
Cadres	6999	4481	64,0%	183012
Maîtrise	275	42	15,3%	879
Employés	61277	13392	21,9%	133639
Total	68551	17915	26,1%	317530

Pour une véritable formation chez Carrefour

Pour la CFDT le grand projet de formation prévu par l'accord de 1999 n'a jamais été mis en pratique.

Depuis 2002 les dépenses Carrefour en Formation n'ont jamais été aussi faible.

Pour la CFDT la formation doit:

à permettre une évolution de carrière

à permettre l'acquisition de compétences

à permettre un développement personnel

à anticiper et accompagner les évolutions

à accompagner la prise de poste ou de fonction

à répondre à un besoin identifié

à suivre le salarié tout au long de sa carrière

à ouvrir l'accès à d'autres types de formation ou d'autres métiers.

La CFDT veut une participation active des instances représentatives (C.E.) et la transparence des financements.

Elle veut limiter le co-investissement à l'enrichissement personnel ou l'acquisition de Certificat de Qualification Professionnel.

Le capital temps formation doit être ouvert aux employés. Le tutorat doit être utilisé pour transmettre les savoirs et aider à la formation des salariés en contrat d'insertion.

La CFDT entend obtenir des assurances sur la mise en place sur le terrain, particulièrement sur le choix et la formation des formateurs, l'entretien préalable à la formation, les facilités pour accéder à la formation, l'adéquation temps-travail-formation.

¤ La France n'est pas au Top

Lors du dernier comité européen la direction nous a présenté les statistiques de la formation par pays

Selon la direction 59% des effectifs européens Carrefour sont formés pour 3 926 377 heures de formation

Pays	Heure de formation par personne
Belgique	38 h
Espagne	12 h
Grèce	5 h
Italie	3 h
Pologne	141 h
Portugal	9 h
France	6 h

En France en moyenne chaque employé bénéficie de 6 heures de formation dans les hypermarchés, 7 heures dans les supermarchés et 10 heures dans le Hard discount.

Alors que notre métier et les conditions de travail évoluent on ne peut que constater que l'entreprise ne fait aucun effort pour former son personnel.

Une journée de formation (plutôt d'information) en moyenne par an !

Derrière cette moyenne combien de salariés en 20 ans de carrière n'ont jamais eu de formation. !!!

Il n'est que temps chez Carrefour de mettre en place une véritable politique de formation !

¤ Le DIF : droit individuel à la formation.

Des directeurs font signer aux salariés un formulaire où ils demandent que leurs heures de formation, auparavant inscrites au plan de formation Carrefour, soient décomptées de leurs crédits d'heures acquis au titre du DIF.

Les salariés voient ainsi un droit individuel disparaître pour assister à des formations de 2 à 3 heures !

Ces manoeuvres n'ont qu'un but diminuer le coût des formations pour l'entreprise au détriment de l'intérêt des salariés.

Ce droit doit être appliqué qu'avec votre consentement. Cela doit rester votre choix, et non celui de manager Vous êtes en droit de refuser.

¤ Le Plan de formation

Obligations en matière de consultation CE sur la formation

Information préalable des représentants du personnel

Pour permettre aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation l'élaboration du plan de formation et de préparer la délibération relative à ce document, l'employeur leur communique, au moins trois semaines à l'avance, des documents d'information.

Il distingue deux types d'information : les informations relatives au bilan de la formation réalisée et les informations relatives au plan de formation à venir.

Les documents d'information

La liste de ces documents comporte:

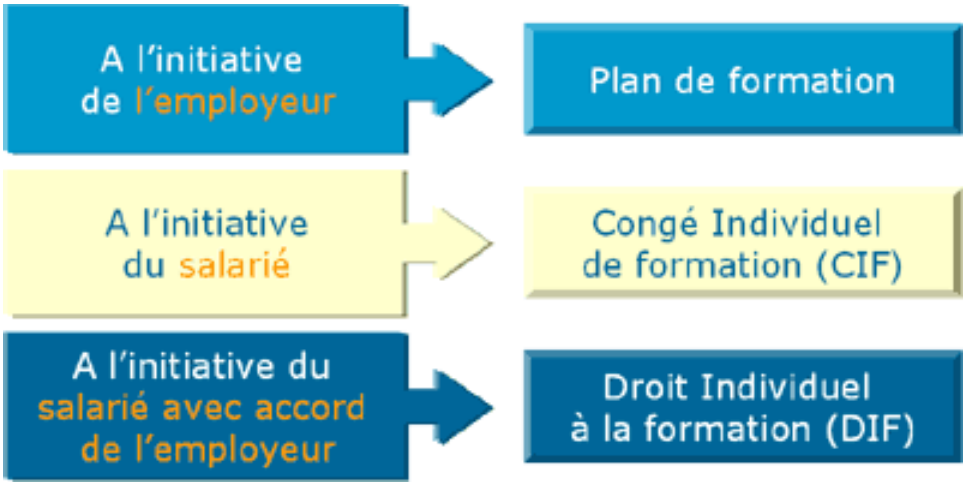
- les orientations de la formation dans l'entreprise, définies par consultation du comité d'entreprise;

- le résultat éventuel des négociations de branche sur la formation ;

- la déclaration de formation de l'entreprise et, s'il y a lieu, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social ;

- les observations éventuelles des services de contrôle sur le caractère libératoire des dépenses de formation et des dépenses imputées sur le crédit d'impôt formation ;

- le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'année précédente et dans celui de l'année en cours. Ce bilan



comporte la liste des actions et des bilans de compétence réalisés et des informations sur les organismes de formation et de réalisation de bilans de compétences concernés, les conditions d'organisation et de coût de ces actions, les effectifs concernés ;

- des informations, pour l'année précédente et l'année en cours, sur les congés individuels de formation, les congés de bilan de compétences et les congés pour enseignement accordés ou reportés, et sur leurs objets, durée, coût et résultats ;

- le bilan, pour l'année précédente et l'année en cours, de l'accueil, l'insertion et la formation des jeunes (avec des précisions particulières sur les éventuels contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation) ;

- le plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir, et les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes pour l'année à venir.

Les délais:

Consultation sur les orientations et informations relatives à la 1ère réunion avant le **24 octobre**,

1ère réunion sur le plan avant le **15 novembre**,

Informations relatives à la 2ème réunion avant le **10 décembre,**

2ème réunion avant le **31 décembre**

Organisation de la consultation

Les documents transmis par l'employeur sont étudiés soit par le comité, soit par la commission de formation qui établit un rapport soumis au comité. Un délai de trois semaines est prévu pour cette étude.

Ensuite, la consultation du comité s'effectue au cours de deux réunions.

Première réunion

La première réunion doit normalement **se tenir avant le 15 novembre**.

Lors de la première réunion, l'employeur présente et commente au comité les quatre documents précédemment communiqués, relatifs à l'année précédente et à l'année en cours, à l'exclusion du plan de formation et des conditions d'emploi des jeunes.

Le comité discute ces documents et présente ses observations sur le bilan de la formation pour l'année en cours et l'année précédente.

L'employeur doit également, au cours de cette première réunion, soumettre à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir.

Seconde réunion

La délibération du comité doit avoir lieu, en principe, **au plus tard le 31 décembre.** Si la première réunion s'est tenue avant le 15 novembre, la seconde peut facilement être organisée dans le courant du mois de décembre, et il est conseillé de ne pas dépasser la date du 31.

Elle comporte « la délibération relative au plan de formation et aux conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes ».

La délibération porte sur les programmes de mise en oeuvre des projets de l'entreprise, compte tenu des observations préalablement enregistrées, ainsi que sur la mise au point du procès-verbal de réunion que l'entreprise devra joindre à sa déclaration annuelle de formation.

Le projet de plan de formation communiqué par l'employeur peut être modifié par lui pour tenir compte des avis ou propositions faites par le comité lors de la première réunion, mais ces avis ou propositions ne s'imposent pas à l'employeur, car le comité n'a qu'un rôle purement consultatif.

Sanctions du défaut de consultation

Si le comité (ou à défaut les délégués) n'est pas consulté sur le plan de formation, cette omission constitue une entrave à son fonctionnement régulier, pouvant entraîner des sanctions pénales.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'absence de consultation du comité entraîne en outre une sanction financière : versement au Trésor d'une somme égale à 50 % de la contribution au financement de la formation

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le DIF : le droit individuel à la formation.

Chaque année, les salariés engrangent vingt heures de formation.

Ils peuvent les cumuler pendant six ans pour suivre une formation plus dense.

C'est le salarié qui met son dossier en route.

Le DIF est conçu pour l'aider à progresser au sein de l'entreprise.

Utilisez le DIF pour véritablement acquérir des connaissances qui vous serviront demain dans votre parcours professionnel !

Le DIF en quelques mots

La loi du 4 mai 2004 a créé le DIF, pour permettre aux salariés de partir en formation. Ils disposent d'un droit individuel de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans, dans la limite de 120 heures.

Le DIF permet de suivre une formation, d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances ou une formation offrant une qualification.

Le DIF varie selon la nature des contrats.

* CDI : temps complet depuis 1 an = 20 heures par an soit un total de 120 heures renouvelables au fur et à mesure.

* CDI temps partiel: calculé au prorata de votre temps de travail.

* CDD : depuis au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois, vous pouvez bénéficier d'un crédit d'heures au prorata du temps passé.

Pour utiliser votre DIF, vous devez faire une demande écrite auprès de l'employeur, qui dispose d'un mois pour vous répondre.

A défaut de réponse de sa part votre DIF est considéré comme accepté.

L'employeur peut refuser votre formation pendant 2 ans. Après 2 refus consécutifs sur le DIF, votre demande devient prioritaire pour un congés individuel de formation CIF.

Une fois acceptée par l'employeur, la formation se déroule pendant ou en dehors du temps de travail, en fonction de l'accord d'entreprise.

Les heures de formation réalisées sur votre temps de travail sont rémunérées à 100% de votre salaire.

Les heures de formation réalisée en dehors de votre temps de travail sont rémunérées à 50% du salaire net, plafonné à 80 heures par an.

Ne faut pas confondre le DIF, avec le plan de formation de l'entreprise.

Les plus / Les moins

Les plus

1) Pour l'employeur

– Avec le DIF, le salarié est directement responsable de sa montée en compétence.

– Le salarié doit aller chercher des informations sur des droits, sur l'offre interne ou externe de formation.

– La mise en place du DIF est l'occasion de redonner à la formation sa place dans la stratégie de l'entreprise.

2) Pour le salarié

– L'acquisition d'un vrai droit de se former en fonction de son projet personnel.

– La possibilité d'utiliser son droit au fur et à mesure (20 heures par an) ou de cumuler jusqu'à 120 heures.

Les moins

1) Pour l'employeur

– Au bout de six ans, un salarié peut prétendre à 120 heures de formation. Si la majorité fait ce choix, l'entreprise ne pourra répondre favorablement à la demande sans exploser son budget formation.

2) Pour le salarié

– Si le salarié choisit des formations qui n'agréent pas à la direction, il pourra voir ses demandes rejetées.

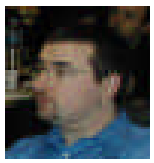
ACCORDS D'ENTREPRISE

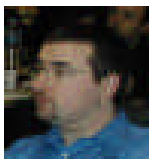
Relecture des accords 20 octobre 2005

Direction : Yvan Bartoli, Jean-Louis Trintignant, Nicolas Gressent (en charge du dossier).

Délégation CFDT : Sylvain Macé, Jean-Paul Grave

Les Délégués syndicaux centraux CFDT participeront aux prochaines réunions.





O Objectifs de la direction

La direction présente les objectifs de cette réunion et de celles qui vont suivre. Il s'agit de clarifier la présentation des textes des différents accords d'entreprise, mais en aucun cas de changer ou de renégocier ces textes :

- Modifier la forme et la hiérarchie des titres actuels pour les regrouper.

- Suivre la logique de la convention de branche.

- Renuméroter l'ensembles des articles et diviser les plus volumineux en partie logique.

- Aboutir à un document validé par l'ensemble des O.S.

Un document regroupant chronologiquement les différents accords issus des NAO est distribué à chaque organisation syndicale (1 exemplaire par O.S.). Une proposition de table des matières est également distribuée.

O Position CFDT

La CFDT demande :

- que l'on définisse clairement la méthodologie (nb réunions, préparations, durée etc.)

- que l'on travaille également sur une notice explicative (en prenant comme exemple les accords de 99).

La CFDT insiste sur le fait que ces réunions doivent aboutir à un travail dont le contenu sera qualitatif. Si nous aboutissons à un autre document (même simplifié), il y aura toujours des problèmes d'interprétation dans les magasins. La rédaction d'une notice aboutira à un vrai plus pour les salariés.

La CFDT demande (demande de FO également) que l'on procède au même travail pour les accord Continent 2001.

La direction annonce que les réunions auront lieu l'après-midi et qu'elles seront précédées d'une préparatoire le matin. S

ur la notion de notice (très forte réticence), la direction est d'accord mais souhaite procéder par étape : en premier lieu, la simplification des textes, ensuite des notices de synthèse ou d'interprétation. Mais il ne faut pas mélanger les deux.

Pour Continent 2001, la même démarche sera effectuée après avoir terminé la relecture de accords Carrefour/Continent.

Un exemple d'interprétation est effectué (à la demande de la CFDT) sur le titre 21 " absence pour circonstances familiales ". Les participants constatent la difficulté d'interprétation de ce texte et de liaison avec la convention de branche. L'exemple est commentée et sera approfondie dans une prochaine réunion.

O Position des autres OS.

CAT : se joint à la CFDT sur la notice d'interprétation.

CGC : ???

CGT : rejoint la position CFDT.

CFTC : préfère la rédaction de fiche de synthèse.

FO : liste des points revendicatifs relevés par les sections dans les accords.

O Prochaines rencontres

Un projet de nouvel complet sera adressé au DSN rapidement.

Les OS seront amenées à faire leurs commentaires et leurs propositions leur de la prochaine réunion qui aura lieu **le 19 décembre 2005.**

EMPLOIS

Gestion prévisionnelle des emplois 15 septembre 2005

Restructurations, réorganisations ont un coût humain.

Changement de lieu de travail, de sociétés, d'entreprise, de poste de travail, de condition de travail et licenciements …

Prodirest: 1800 salariés

Interdis: 320 salariés

CAF: 120 salariés

Carrefour: 1086 salariés

CSIF: 90 salariés

LCM: 594 salariés

Délégation CFDT: Jean-Pierre Reyjals (Promocash), **Frédéric Celles** (LCM), **Jean-François Debeugny** (CSIF), **Serge Corfa** (Hypers)

Ce n'est pas moins de 12 responsables des Ressources humaines du groupe qui se sont déplacés pour la deuxième rencontre de la GPEC le 15 novembre à Evry.

Présence massive malgré l'absence des représentants de certaines sociétés comme Promocash.

Les différents responsables ont présenté leurs sociétés et fait le point sur les restructurations programmées.

Société	Nom	Prénom	Siège	Fonction
CAF	Angeli	Albert	Mondeville	DRH
CSIF	Le Berre	Bertrand	Massy	DRH
LCM	Rabotin	Ludwig	Levallois	DRH
CSF	Chavigny	Marie-Hélène	Levallois	DRS
Carrefour	Bartoli	Yvan	Evry	DRS
ED	Benard	Hervé		DRS
DMMG	Mallet		Les Ullis	DRH
DMMG	Reynaud	Jean-Yves	Les Ullis	DRH
Interdis	Aftalion	V.	Levallois	DRH
Groupe	Delenne	Jean-Luc	Poincaré	DRSI
Groupe	Thomas	René	Poincaré	RRSI
Groupe	Valenty	Claudia	Poincaré	direction

Interdis

La nouvelle organisation des marchandises alimentaires voit fondre les effectifs de la centrale d'achat Carrefour qui de 700 personnes en 2004 passent aujourd'hui à 380 personnes.

Cette entité en plus de la fonction d'achat - a en charge le contrôle qualité produit notamment les produits frais - fruits et légumes - marée - boucherie

Le changement d'organisation de ce service qualité prévoit que 120 salariés seront rattachés aux enseignes respectives.

La CFDT craint pour le futur une nouvelle organisation et des suppressions de postes.

CAF (Carrefour administratif France)

Dans ce centre de 600 salariés principalement basés à Mondeville l'arrivée des nouvelles technologies s'ajoutent à la fermeture de 3 sites comptables Aire sur la lys (35 personnes), Cesson Sevigné (40 personnes), Lagnieu (32 personnes). 107 personnes sont concernées.

Les "chantiers" déploiement des nouvelles technologies sont commencés, le personnel est sans arrêt en mouvement.

Depuis janvier 2005, un flux d'intérim, d'embauche CDD, pour surcroît d'activité. Dans le personnel intérimaire, beaucoup de contrats 25 ou 30 heures, pour de la saisie.

La convergence des magasins Champion (abandon du logiciel compta SAP pour People Soft) a été repoussée à janvier 2006.

Ce qui repousse de ce fait la mise en place total des CSP (Centre des Services Partagés). Une fois que tout cela sera effectif et bien rodé n'y aura pas trop de personnel ?

Carrefour Hypermarchés

La simplification administrative concerne les salariés de la comptabilité et des Picts. 1086 salariés sont concernés par cette restructuration . Un accord de méthode a été négocié par les organisations syndicales.

Actuellement 201 personnes ont été reclassés et 210 sont en attente de reclassement .

CSIF (Carrefour système d'information France)

Macon est le troisième site supprimée après Nantes et de Chambourcy. 50 personnes sont concernées par le regroupement des activités de ce site vers Lyon.

Le transfert d'activité vers des prestataires est actuellement en cours de négociation. 40 personnes sont concernées. HP avait été approché ce qui vu le plan social annoncé dernièrement par cette mulltinationale confirme l'inquiétude du personnel.

Année	Cadre	AM	Employés	Total
2001	506	113	11	630
2005	493	131	22	646

GPEC du 15 septembre 2005

LCM (Logidis comptoirs Modernes)

Avec 20% de son effectif (6300 salariés) en emploi précaire LCM a préparé (un peu trop) ses restructurations.

L'entreprise veut diminuer ses points de détention de stock et mieux gérer le multi format: Super, proxi et cash. (20% du volume traité est en direction des hypers).

LCM envisage des mouvements dans 30 sites , plus 10 sites fermés et 5 nouveaux sites à construire. Les entrepôts de Dirinon (57 salariés), Raillencourt (111 salariés) et Laval (37 salariés) sont les plus exposés vu l'impossibilités de mutations proches..

Si dans 8 sites 594 postes seront supprimés, 10 sites verront la création de 746 postes. Le différentiel d'emploi devrait donc être positif de 172 postes.

Un accord est actuellement en cours de négociation La réorganisation devrait être achevée pour le 1er semestre 2007.

Prodirest

Personne n'est venue nous parler de la société Prodirest forte de plus de 1800 salariés cette filiale du groupe spécialisée dans la restauration collective a été vendu avec le personnel au groupe Rewe.

Penny Market

Rien sur les conditions de l'arrivée des 600 salariés de la société Penny Market que Carrefour a acheté à Rewe.

Un accord GPEC

La direction a présenté son projet d'accord cadre pour la gestion prévisionnelle des emplois.

La CFDT a accueilli positivement ce projet qui va dans le sens de nos propositions (voir hyper n° 206/05) sans toutefois cacher ses préoccupations pour la mise en oeuvre future.

Cette réunion a eu le mérite de permettre de faire le point au niveau du groupe sur la réalité des projets de réorganisation.

La CFDT a tenu à rappeler que toute restructuration à un coût humain aussi certains revirements de stratégie que nous constatons sont intolérables.

Les salariés ne sont pas des machines !

Quel est l'effectif réel de Carrefour en France ?

Difficile de répondre à cette question .

Un exemple le bilan social des hypers annonce au 31 décembre 2004 un effectif de **70 529** salariés loin des **73 351** salariés annoncés au comité de groupe.

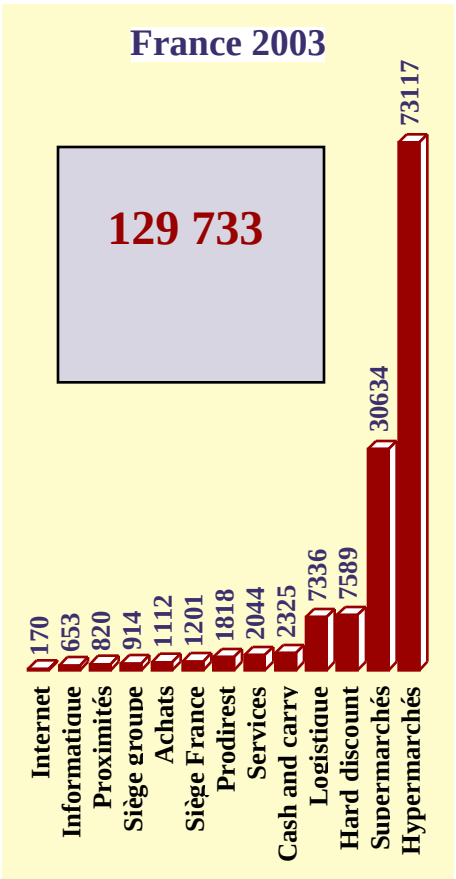
Au comité de groupe on présente un bilan social groupe qui ne comprend pas les sociétés qui ne sont pas obligés par la loi de faire un bilan social (+ de 300 salariés) .

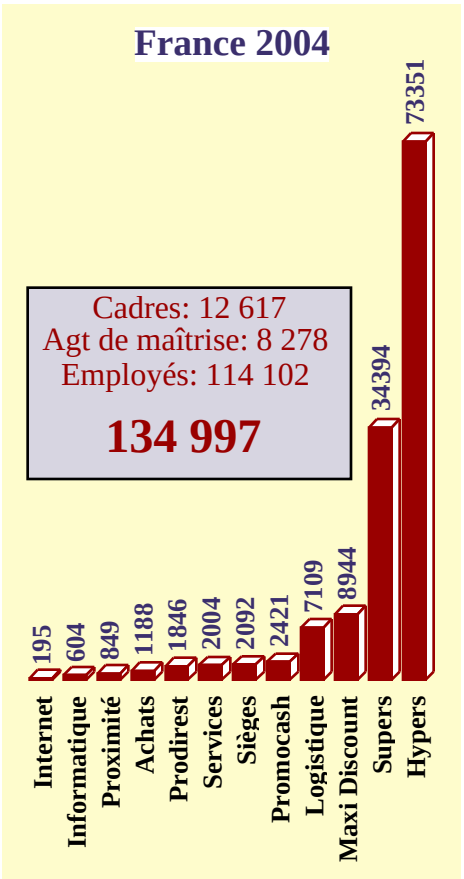
Il manque ainsi 8249 salariés et pas moins de 45 de sociétés.

Tant qu'on aura pas de chiffres réels il sera difficile de suivre l'évolution des emplois chez Carrefour.

Selon le dernier chiffre qui nous a été communiqué nous serions

119 300 salariés équivalent temps plein dont **750 s'occupant des Ressources Humaines**





REVUE DE PRESSE

La grande distribution en panne d'emplois

Selon l'étude de branche 2004 - Grande Distribution Alimentaire, réalisée par l'Observatoire Prospectif du Commerce, l'effectif de la branche pour 2004 est de 633 000 salariés. Ce qui correspond à une presque stabilité (- 0,09 %).

Selon la FCD, ce sont essentiellement les hypermarchés qui enregistrent une diminution du nombre de leurs salariés (- 0,8), alors que les supermarchés montrent une progression de 0,07 % et les maxi-discomptes de 6 %.

/ COMMERCE

Du jamais-vu. Les effectifs ont reculé de 0,09% l'an dernier dans les grandes surfaces.

Mathilde Visseyrias (Le Figaro)

C'EST UN TOURNANT dans l'histoire de la grande distribution. Pour la première fois, en 2004, le secteur, qui est traditionnellement l'un des grands pourvoyeurs d'emplois en France, n'a pas augmenté ses effectifs. Selon la Fédération du commerce et de la distribution (FCD), ses effectifs ont reculé d'un petit 0,09% pour atteindre 547 000 salariés. Cette baisse est encore peu significative mais elle est jugée préoccupante.

«2005 est une année charnière», s'inquiète Serge Corfa, syndicaliste CFDT. S'ils veulent maintenir leur niveau de marges, les distributeurs doivent aussi réduire leurs coûts. Auchan prévoit que quelque 1 500 postes ne seront pas remplacés à l'horizon 2008.

En 2002, 71 001 salariés travaillaient dans les hypermarchés Carrefour. En 2004, il n'était plus que 69 719, souligne Serge Corfa qui déplore un manque de transparence. *«Nous-mêmes,* dit-il, *nous ne connaissons pas le véritable effectif du groupe en France. Les chiffres qui nous sont donnés sont souvent contradictoires !»*

La progression des effectifs avait déjà tendance à se tasser (+ 4% en l'an 2000, + 3,5% en 2001, + 2,5% en 2002 et + 1,5% en 2003). Mais les cinq années qui viennent pourraient être difficiles.

Les hôtesses de caisse représentent 31% de l'effectif des hypermarchés, un pourcentage en augmentation puisqu'il n'était que de 26% en 2003.

C'est précisément dans les hypermarchés que l'emploi marque le pas. L'an dernier, l'effectif de ces grandes surfaces a diminué de 0,84%, alors que celui des supermarchés (+ 0,07%) s'est maintenu.

Finalement, seules les enseignes de hard discount, à prix cassés, ont continué de recruter (+ 6,04%). Elles ont créé 1 800 postes, alors que les hypermarchés en ont supprimé 2 500. Mais dans les magasins de hard discount, 52% des employés travaillent à temps partiel. Ce taux est de 37% pour l'ensemble du secteur. Le taux de rotation du personnel y est aussi très important et en augmentation.

/ 1er novembre

Chez Carrefour, 159 des 216 hypermarchés seront ouverts le 1er novembre, dont 45 en Ile-de-France. *«Tous les hypermarchés d'Ile-de-France seront ouverts,* souligne un porte-parole. Quand l'hypermarché d'un centre commercial reste ouvert un jour férié, les autres commerces lui emboîtent généralement le pas.

L'INFO DU JOUR

/ Un bonus de 1000 euros pour les salariés ?

L'Assemblée nationale a voté les entreprises peuvent accorder à leurs salariés un bonus qui sera exonéré d'impôts et de charges sociales.

Ne seront concernés que les salariés dont les entreprises auront décidé de leur accorder ce supplément de rémunération.

Ce bonus de 1.000 euros doit être le même pour tous les salariés de l'entreprise et doit être fixé avant le 30 juin 2006 et versé au plus tard le 31 juillet 2006".

"Toutefois dans le but de soutenir parallèlement la négociation salariale dans les branches, comme dans les entreprises, et afin que ce versement exceptionnel ne gèle pas les efforts partagés, il est proposé de conditionner cette possibilité de versement exceptionnel à la conclusion préalable d'un accord salarial", a précisé le ministre de la Santé.

IMPOTS

Pitié pour les riches...

Les dirigeants ou anciens dirigeants d'entreprise ainsi que les salariés ou anciens salariés pourront pratiquer un abattement de 75% sur la valeur de leurs actions, à condition de les avoir détenues au moins six ans.

Après les 38 millions que Daniel Bernard a reçu de la part de Carrefour: indemnité de départ (6,3 millions d'euros), indemnité de non concurrence (9,5 millions d'euros) , retraite chapeau (29 millions d'euros), le million de dividende qui lui a rapporté son capital en 2004 et les quelques stock option qui lui reste à toucher son inquiétude devait être grande quand arrivera la feuille d'impôt.

N'ayant pas comme les **Halley ou Deffo-rey** en son temps choisi de s'exiler en Belgique ou en Argentine pour payer moins d'impôt il pouvait s'inquiéter de l'impôt sur les grandes fortune l'ISF mis en place depuis 1989 et que la droite s'échine an après an à réduire.

Heureusement il a du savoir plaider sa cause et le nouveau ministre de Bercy, ancien patron de France Télécom, l'a entendu.

Les détenteurs d'importants portefeuilles d'actions peuvent dormir sur leurs deux oreilles. Le jackpot pour les PDG du CAC 40,

Daniel Bernard, par exemple, dispose de 123 0724 actions pour un total de 45.906.005 euros en tant que PDG de Carrefour (parti le 3 février 2005), et de 1.445.120 euros en tant qu'administrateur d'Alcatel.

Plus de 34 millions seront ignorés par le fisc . Il fera ainsi une économie d'impôt de 614 000 euros. *(A noter que tous les journaux ne donnent pas les mêmes chiffres on a été sympa on a pris le chiffre le plus bas)*

L'objectif est parait-il de corriger une incongruité. Aujourd'hui, les PDG de grands groupes sont exonérés d'ISF si leurs titres représentent plus de 50% de leur patrimoine, alors que leurs cadres avec des portefeuilles plus faibles sont assujettis. Les dirigeants français devenaient imposables à l'ISF dès qu'ils cessaient leurs activités. Le but est donc de les exonérer partiellement pour faciliter les transmissions d'entreprises.

Le troisième volet du plan exonère d'impôt sur les plus-values les actions revendues au bout d'un délai de huit ans. La mesure devrait bénéficier aux cadres supérieurs, aux cadres dirigeants et aux chefs d'entreprise.

Les grands patrons du CAC 40, qui gagnent en moyenne 6,2 millions d'euros par an, soit 400 fois le smic, devraient être les premiers gagnants.

Ce bricolage est scandaleux pour les 8,8 millions de foyers fiscaux qui bénéficient de la prime pour l'emploi (PPE).

Le nombre d'actions détenues en direct par les mandataires sociaux de certaines entreprises du CAC 40 en 2004

Entreprise (*)	Les principaux mandataires sociaux qui détiennent des actions	Fonction	Nombre d'actions	Valeurs au cours actuel (**) (en euros)
AGF	Jean-Philippe Thierry	PDG	40.000	3.024.000
Air Liquide	Alain Joly	Président du conseil de surveillance	51.122	7.509.822
Alcatel	Serge Tchuruk	PDG	105.450	1.079.808
Alcatel	Daniel Bernard	Administrateur indépendant	141.125	1.445.120
Axa	Henri de Castries	Président du directoire	77.000	1.737.890
Axa	Claude Bébéar	Président du conseil de surveillance	510.306	11.517.606
BNP Paribas	Baudouin Prot	Directeur général	34.094	2.105.304
BNP Paribas	Michel Pébereau	Président du conseil d'administration	110.000	6.792.500
Bouygues	Olivier Bouygues	Directeur général délégué	453.160	16.884.741
Bouygues	Olivier Poupart-Lafarge	Directeur général délégué	156.690	5.838.269
Cap Gemini	Paul Hermelin	Directeur général	140.048	4.264.461
Cap Gemini	Serge Kampf	Président du conseil d'administration	6.819.947	207.667.386
Carrefour	Daniel Bernard	PDG de Carrefour (jusqu'au 3 février 2005)	1.230.724	45.906.005
Dexia	Pierre Richard	Président du comité de direction	49.210	881.843
Essilor International	Philippe Alfroid	Directeur général	101.286	6.654.490
Essilor International	Xavier Fontanet	PDG	53.063	3.486.239
Groupe Danone	Franck Riboud	PDG	80.744	6.798.645
Lafarge	Bertrand Collomb	PDG	28.845	1.987.420
Lagardère	Arnaud Lagardère	PDG	44.937	2.559.162
Renault	Louis Schweitzer	PDG (jusqu'au 2 mai 2005)	59.545	4.355.716
Saint Gobain	Jean-Louis Beffa	PDG	210.000	9.771.300
Schneider Electric	Henri Lachmann	PDG	10.500	695.625
Société Générale	Daniel Bouton	PDG	47.772	4.349.640
Société Générale	Philippe Citerne	Directeur général délégué	62.700	5.708.835
Suez	Gérard Mestrallet	PDG	29.429	652.440
Thales	Denis Ranque	PDG	5.242	191.228
Total	Thierry Desmarets	PDG	58.300	11.829.070
Vinci	Antoine Zacharias	PDG	843.836	53.878.928
Vivendi Universal	Jean-René Fourtou	PDG	400.000	10.064.000

(*) La loi n'impose pas de communiquer le nombre d'actions détenues par les mandataires sociaux dans les rapports annuels. Plusieurs entreprises, telles que France Télécom, L'Oréal, LVMH, PPR ont décidé de ne pas les y faire figurer.
(**) Les valeurs des actions ont été calculées selon leur taux de clôture du 19 octobre 2005.
Sources : rapports annuels 2004.

LA PREVOYANCE

Quelques informations

Le coût de la prévoyance va peser de plus en plus lourd dans nos budgets.

Les salariés avec leurs organisations syndicales doivent contrôler leurs régimes de prévoyance et s'assurer que le coût et les prestations soient conformes aux besoins exprimés par tous.

On peut secouer un biberon, pas un bébé !"

Il ne faut donc jamais secouer un bébé! C'est le message que souhaite faire passer une vaste campagne de sensibilisation en Ile-de-France.

Déremboursemnts

La Haute Autorité de santé souhaitait que 221 médicaments insuffisants dont l'intérêt thérapeutique est insuffisant soient déremboursés : Veinotoniques, fluidifiants bronchiques, produits pour la digestion

Le gouvernement vient de suivre cet avis en décidant que 156 médicaments insuffisants remboursés à 35 % actuellement seront déremboursés en 2006 mais les veinotoniques bénéficient d'un régime d'exception.

Charges 2006

Les charges des complémentaires santé vont augmenter de 630 millions d'euros en 2006 d'après le Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance Maladie

Ceci est dû à l'augmentation du forfait hospitalier (100 millions d'euros), à

Combien coûte une mutuelle ?

En complément de notre Hyper n°208/05 spécial prévoyance nous avons tenté de nous informer, via le net, des tarifs appliqués par les mutuelles ou assurance. Cet exercice est difficile car les garanties ne sont pas les mêmes et l'opacité est de rigueur.

N'oublions pas que les mutuelles comme les assurances établissent votre cotisation en fonction de votre profil (âge, composition de la famille, lieu de résidence…)

La MNH (Mutuelle des personnels de la santé) propose pour leur protection la plus complète (Plénitude) une cotisation mensuelle pour une célibataire de 35 ans de 49,56 euros, pour un coupe le 40 ans avec deux enfants sera de 160,20 euros. Pour le seul contrat décès/invalidité un célibataire de 34 ans cotise à hauteur de 3,20 ¤ par mois.

L'Union des Mutuelles du Loiret annonce en individuel une Mutuelle Santé à 100% à partir de 56,11 euros par mois et en collectif à partir de 36,11 euros par mois (tarif minimum).

Devis mutuelle propose pour un couple de 33 ans et 2 enfants une cotisation allant de 62 euros à 225 euros rien que pour la santé en fonction du niveau de garantie.

Sachant que notre cotisation santé (pour les hypers) qu'on soit un célibataire ou une famille est de 69,33 euros par mois et de 24,89 euros pour la prévoyance invalidité…, que l'employeur prend en charge 50% de cette cotisation, que nos garanties sont au dessus des garanties proposées notre prévoyance est intéressante financièrement.

Par contre pour un non actif dont la cotisation maladie va passer de 2,80% à 5% soit 125,80 euros par mois il aura tout intérêt à se renseigner ailleurs avant de décider de conserver la prévoyance santé Carrefour. Une situation que la CFDT trouve anormale pour ces salariés qui ont toute leur vie cotisés à la prévoyance Carrefour . **Ou est passé la solidarité ?**

l'évolution de certaines charges hospitalières (117 millions d'euros), à l'augmentation de la contribution des complémentaires au fond CMU (200 millions d'euros) et aux divers dépassements d'honoraires autorisés (non chiffrés).

90 millions d'euros de dépenses supplémentaires sont liés à l'augmentation de l'objectif national des dépenses d'assurance maladie hospitalier et 140 millions d'euros à l'ONDAM pour les soins de ville (prévu à 0,8%), si tant est que cet objectif de dépenses puisse être tenu. Cette estimation du Haut Conseil intègre tant les charges nouvelles (par exemple la franchise de 18 euros) que les économies (par exemple le déremboursement des médicaments à service médical rendu insuffisant).

C'est donc au moins 630 millions d'euros supplémentaires qui seront à la charge des complémentaires santé en 2006.

Wal-Mart chercherait à réduire discrètement ses coûts de santé

Une note interne de la direction de Wal-Mart Stores détaille différentes solutions pour réduire les frais d'assurance santé sans trop entacher la réputation du groupe, comme le recours accru aux salariés à temps partiel ou des moyens visant à dissuader les personnes en mauvaise santé de postuler dans le groupe, rapporte le New York Times.

Elle souligne cependant que Wal-Mart doit être prudent en matière de baisse de la couverture sociale en raison des critiques qui visent déjà sa politique salariale et sociale.

Elle précise notamment que 46% des enfants des salariés du groupe aux Etats-Unis (au nombre de 1,33 million) sont dépourvus d'assurance santé ou couverts uniquement par le programme fédéral Medicaid.

Le projet permettrait à Wal-Mart d'économiser plus d'un milliard de dollars par an à partir de 2011

Les coûts de santé du groupe ont bondi l'an dernier à 4,2 milliards de dollars, contre 2,8 milliards trois ans plus tôt. Wal-Mart a dégagé en 2004 10,5 milliards de dollars de bénéfices pour un chiffre d'affaires de 285 milliards.

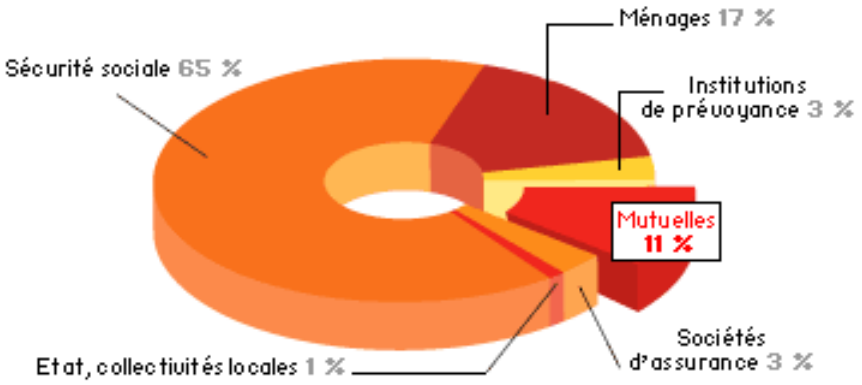
Le groupe, qui n'assure une couverture santé qu'à moins de 45% de ses salariés, a présenté lundi un plan visant à augmenter cette proportion en permettant à certains employés de ne payer que 11 dollars de cotisation mensuelle.

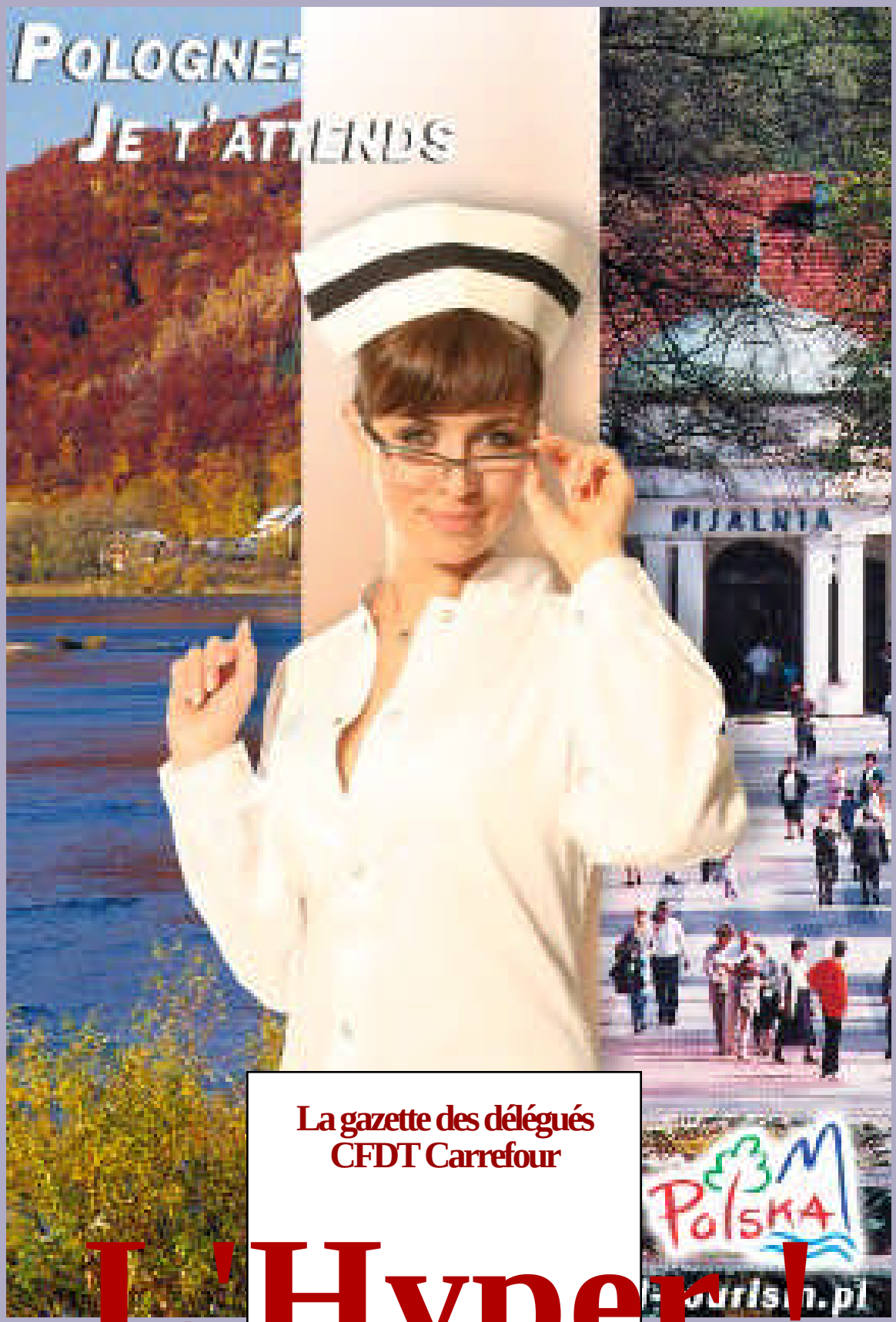
Le marché français du médicament

En 2004, les pharmacies ont vendu un peu plus de trois milliards de boîtes de médicaments, dont la grande majorité (84%) était des médicaments prescrits et remboursables. En valeur, les ventes de médicaments prescrits et remboursables ont représenté un total de 24,7 milliards d'euros, en **augmentation de 5,4%** par rapport à l'année précédente.

Le **financement** des médicaments provient, en 2003, à 65% de la sécurité sociale, à 17% des ménages et à **11% des mutuelles**. Au total, les mutuelles ont ainsi dépensé **3,4 milliards d'euros** pour les médicaments soit **7,2% de plus que l'année précédente**. et de 6,8 % pour la Sécurité sociale .

En 2003, chaque français a consommé en moyenne 2 396 euros pour sa santé dont 494 euros de médicaments, soit 21% de sa consommation totale de soins et de biens médicaux. Le médicament s'impose ainsi comme le **3ème poste de dépense** pour la santé des français après les soins hospitaliers et la médecine de ville.





La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !