

L'Hyper !

N° 221/06

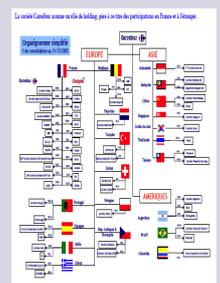
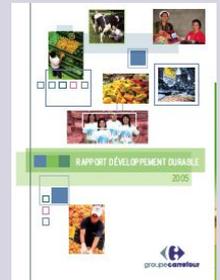
24 juin 2006

22 pages

Cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour



**Economie,
Bilan social,
rémunérations,
GPEC, et autres**



Carrefour c'est 402 sociétés dans le monde plus 30 sociétés non gérés directement par Carrefour

210 sociétés en France et 11 sociétés

192 sociétés dans le reste du monde et 19 sociétés .

47 sociétés en France concentrent plus de 90% du personnel.

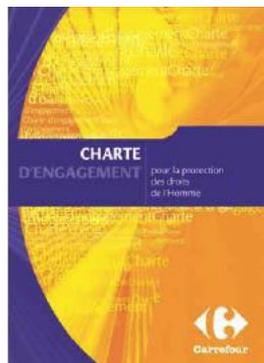
Carrefour emploie 436 475 salariés dans 30 pays et 12 028 magasins

Carrefour emploie 135 103 salariés en France dans 1664 magasins

926 hypermarchés emploie 273 239 salariés dans le monde

179 hypermarchés emploie 72 638 salariés en France

La CFDT à 658 délégués (minimum) dans 103 hypermarchés en France



Ailleurs !

par la CSIL

L'an passé, 145 Syndicaliste ont été assassinés, 16 de plus qu'en 2003 ; plus de 700 ont été agressés ; près de 500 ont reçu des menaces de mort.

C'est ce que révèle un rapport annuel publié par la CISL (Confédération internationale des syndicats libres), coalition de 145 millions de syndiqués dans le monde.

Etre syndiqué, c'est s'exposer, parce que dans la majorité des 136 pays où la CISL a enquêté, défendre les droits du travail peut entraîner la «discrimination, le licenciement, voire l'emprisonnement».

«Notre enquête montre jusqu'où beaucoup de gouvernements et d'employeurs sont prêts à aller pour supprimer les droits des travailleurs, dénonce Guy Ryder, secrétaire général de la CISL. Or, la mondialisation doit être remise sur des rails complètement différents, où les préoccupations sociales et la fin de l'exploitation sont au centre, plutôt qu'à la marge.»

«Le diagnostic de la mondialisation est simple sur le monde du travail, dit Janek Kyzkiewicz coordinateur du rapport Cela encourage les attaques contre les syndicats, perçus comme des obstacles à la concurrence et à la croissance.»

Surprise : l'émergence de gouvernements plus démocratiques ne s'accompagne pas d'un mieux-disant syndical, au contraire.

Si «faire reculer les droits syndicaux dans les pays du Sud, c'est s'attaquer aux droits de l'homme», estime Kyzkiewicz, cela vaut aussi pour les pays riches.

L'Australie s'illustre par son zèle à vouloir torpiller les conventions collectives. Les

Etats-Unis voient fleurir des bataillons de consultants pour étouffer toute velléité d'organisation de défense des travailleurs : «75 % des employeurs recrutent ces personnes pour mener des campagnes antisyndicales», note le rapport.

L'absence des pays du Nord dans le rapport démontre à l'inverse, selon la CISL, combien le respect des droits des salariés s'avère «une condition pour une économie prospère»...

Le secrétaire général de la CISL, Guy Ryder a déploré en 2005 une « effroyable violence sauvage » à l'encontre des travailleurs qui défendaient « leur droit à un juste salaire, à des heures de travail acceptables et à des conditions sûres ».

Enfin, il y a aussi des entreprises et des multinationales qui combattent en leur sein la démocratie sociale et syndicale.

Parmi les multinationales les plus hostiles aux syndicats, figurent, comme chaque année, le distributeur américain Wal-Mart, mais aussi la chaîne de supermarchés Lidl en Allemagne.

Garantir la liberté syndicale et la négociation collective en partenariat avec l'UNI

S'engageant au respect des droits fondamentaux du travail dans tous les pays où il est implanté, **Carrefour** a signé en 2001 un protocole d'accord avec l'organisation syndicale internationale UNI (Union Network International). Le Groupe y condamne le travail des enfants et s'engage à veiller à l'application des principes émis par les Conventions de l'OIT (Organisation internationale du Travail), notamment en matière de liberté syndicale et de négociation collective.

▼ Ouverture

Ailleurs ! **page 02**

Sommaire et indices **page 03**

▼ La Pause

Salle d'attente **page 04**

▼ GPEC et PSE

Rendez-vous au ministère **page 05**

PSE Hypermarchés Carrefour **page 06**

▼ Rémunérations

En déclarant ses impôts **page 11**

La rémunération des dirigeants **page 12**

Plus encore ! **page 13**

▼ Résultats financiers

Bilan 2005 et prévisions 2006 **page 14**

▼ Intéressement

Résultats 1er semestre 2006 **page 16**

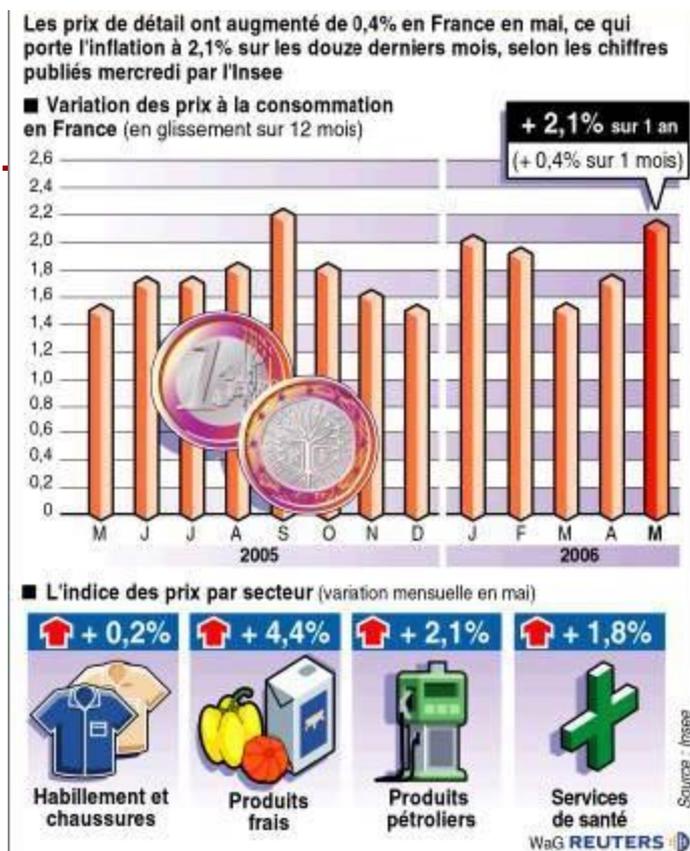
▼ Bilan social 2005

BU Hypermarchés **page 17**

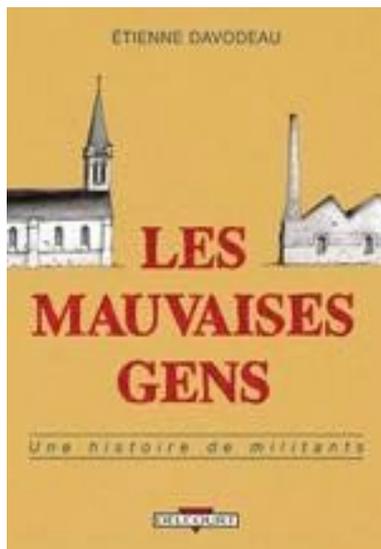
▼ Organisation du travail

Mercure au PFT **page 19**

Emplois et Inflation



Salle d'attente



Mon ambition était de dessiner le portrait des gens parmi lesquels j'ai grandi qui étaient (qui sont !) syndicalistes et militants ouvriers dans une région catholique et conservatrice.

Leur histoire correspond à une époque charnière du XXe siècle, où cette petite province française, paysanne depuis toujours, s'est industrialisée en quelques années.

Le patronat local disposait là d'une main d'œuvre très jeune, peu formée, malléable et travailleuse.

Parmi ces ouvriers et ouvrières de même pas 20 ans, des gens ont décidé dans les années 50, de militer, de créer des sections syndicales. Pourquoi ? Comment ?

C'est la question que je me suis posée. Deux de ces jeunes gens allaient devenir mes parents.

Etienne Davodeau

L'avis CFDT

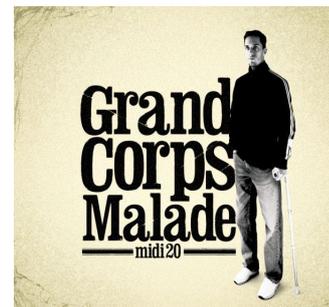
Si vous avez envie de connaître un peu de l'histoire de militant et lire une page du temps qui passe je vous conseille de courir acheter ce livre (une BD).

Pour 13,95 euros vous allez outre d'améliorer vos connaissances prendre un évident plaisir à lire ce petit chef d'oeuvre.

Et pourquoi pas en écoutant du slam à travers "Grand corps malade" une autre découverte.

Les vacances sont faites pour ça !

Bonne lecture à tous et bonnes vacances !



Comme chez vous

L'entrée d'un hôtel de luxe, la salle d'attente du bureau de Vandeveldé ? Non vous n'y êtes pas ce n'est que la salle de repos du magasin de Chalons en Champagne.

Le comité d'entreprise (mais aussi l'employeur) n'ont pas lésiné écran plasma, fauteuil relax et, une bonne idée du comité d'entreprise, un ordinateur avec accès sur internet. Pendant leur pause les salariés peuvent surfer sur le net et ainsi trouver des informations nécessaires voire faire leurs commandes sur Boostore.com ou Ooshop.com, bien entendu !.

Alors qu'aujourd'hui l'intranet du groupe et toutes ses informations n'est accessible qu'aux cadres le comité d'entreprise de Chalons (majorité CFDT) montre qu'avec un peu de volonté on peut faire d'une salle de repos un endroit convivial et utile.



SUPPRESSION DES EMPLOIS CHEZ CARREFOUR

Rendez-vous CFDT au ministère du travail

Le 21 juin Nicolas Deniau conseiller technique du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale a reçu une délégation CFDT du groupe Carrefour venue lui exprimer son inquiétude face aux menaces sur l'emploi chez Carrefour



Gérard LARCHER

Ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes

Le 31 mai 2006 la CFDT adressait **une lettre au Premier Ministre avec copie au Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement** pour exprimer sa plus vive inquiétude sur la situation de l'emploi dans le secteur de la grande distribution, en particulier dans le Groupe Carrefour.

Le groupe est composé d'une multitude de filiales, ce qui permet de minimiser l'ampleur des suppressions de poste. Les pouvoirs publics restent dans l'ignorance des suppressions d'emplois et n'interviennent pas dans le Groupe Carrefour.

Comment peut-on tolérer que le second Groupe mondial de distribution, le premier au niveau européen et Français, dont le chiffre d'affaire a progressé de 6% en 2005, et dont les perspectives en 2006 s'annoncent prometteuses (+6% au premier trimestre) puisse licencier uniquement pour assouvir la soif de dividendes des actionnaires.

Une entreprise est tripartite: les collaborateurs, les actionnaires et les clients sont les trois acteurs majeurs de cette vie économique.

Un juste équilibre doit donc être trouvé, les collaborateurs pour une juste rétribution et une perspective de carrière professionnelle, les actionnaires qui voient leur investissement fructifier au regard des risques encourus et les clients qui doivent payer le juste prix pour un service rendu.

Qu'un de ces acteurs soit lésé au détriment d'une des deux autres parties et l'équilibre est rompu.

Carrefour, autrefois leader dans la qualité des rapports sociaux dans son domaine d'activité, porte aujourd'hui les germes d'un libéralisme préjudiciable au tissu social de notre pays.

Extrait du courrier adressé par Jean-François Debeugny délégué syndical central de la filiale Carrefour CSIF et un des négociateur CFDT des accords GPEC et de méthode.

Rendez-vous au ministère

La réaction du ministre ne s'est pas fait attendre, il est vrai que Carrefour par sa taille compte dans le paysage social et économique du pays et que l'une des raisons de cette suppression d'emploi est selon la direction « l'incertitude » sur les relations avec les industriels et sur les prix, créée par l'accord SARKOZY de juin 2004 et la loi DUTREIL II, entrée en vigueur en 2006.

Nous avons été reçu le 21 juin au ministère du travail par Nicolas Deniau conseiller technique du ministre chargé de ces questions.

Nous lui avons fait part de notre analyse sur les projets en cours (voir plus loin) et de nos inquiétudes avec l'arrivée dans un avenir proche du self scanning, des puces RFID, de l'externalisation de certains services, de la vente de sociétés...

Nous avons évoqué les manques de la loi GPEC qui ne donne pas de moyens suffisants pour éviter les PSE.

Il nous a écouté plus de deux heures et a pris note de nos observations. Il recevra prochainement une délégation de l'entreprise.

Il a pris l'engagement d'être très attentif à ce dossier, s'est dit sensible à nos préoccupations. Après avoir entendu tous les parties il prendra les décisions adéquates afin que soit préservé l'emploi et les intérêts de tous.

La délégation CFDT Jean-François Debeugny, Serge Corfa, Bruno Moutry



OPTIMISATION DES STRUCTURES CENTRALISÉES

PSE Hypermarchés Carrefour

**338 postes
sont supprimés
dans 6 établissements
de la société
Carrefour
Hypermarchés SAS.**

Le 18 novembre Carrefour annonce qu'il envisage de diminuer de 20% l'effectif des sièges et des structures centralisées ceci dans un délai maximum de deux ans.

Le nombre de salarié des structures centralisées de toutes les filiales est de 8200 personnes dont une partie non négligeable de salariés appartenant à l'encadrement .

Les sièges à eux seuls occupent 7685 salariés et les frais s'élèvent à 1016M euros dont 507 M euros pour la masse salariale .

1700 emplois seraient supprimés en deux ans.

L'objectif de Carrefour est de

- réallouer des ressources humaines en magasin

- rationaliser le fonctionnement des sièges.

Pour les hypermarchés 338 postes sont supprimés dans 6 établissements de la société Carrefour Hypermarchés SAS.

Sont concerné:

- Direction Exécutive Hypermarchés France (DEHF)

- Direction d'Exploitation Sud-Est (Aix en provence)

- Direction d'Exploitation Nord

- Direction d'Exploitation Ile-de-France

- Direction d'Exploitation Grand

Ouest (Nantes)

- Service Après Vente National (SAVN).

Le déroulement de la procédure

La direction a décidé que la réduction progressive des effectifs de ces structures se déroulera dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et conformément à l'accord de méthode signé le 20 avril par la CFDT, FO et la CFTC

L'entreprise a obligation d'informer et de consulter le comité central d'entreprise de Carrefour hypermarchés SAS selon un calendrier précis.

La procédure simultanée porte sur le volet économique ou technologique (Livre IV) de l'opération envisagée et sur le volet social (Livre III).

Le volet économique ou technologique englobe tous les éléments permettant d'appréhender la situation de la société concernée dans le contexte déterminé.

Le volet social concerne les répercussions des projets sur la structure des effectifs et de l'emploi de la société concernée.

Cette procédure se déroule en trois réunions du Comité Central d'Entreprise. La durée totale de la procédure ne peut excéder une durée de 40 jours.

La réunion (T.0) à eu lieu le **le 11 mai 2006** : remise des documents de référence

Deux numéros à ne pas manquer.

Attention ces deux "hypers" sont une synthèses des accords.

Demandez à vos élus les accords intégraux ou téléchargez les sur le site CFDT

www.cfdt-carrefour.com



Catégorie	Effectif	postes à supprimer	% de l'effectif concerné
Apprentis	1	0	0,0%
Employés niveau I à IV	406	89	21,9%
Agent de maîtrise niveau V	45	9	20,0%
Cadres niveau VII à VIII	1082	215	19,9%
Cadres niveau IX (experts)	32	6	18,8%
Directeurs	93	19	20,4%
Total	1659	338	20,4%

et commentaires.

La première réunion d'information consultation (T.1) s'est déroulée le **23 mai 2006**: information en vue d'une consultation. Lors de cette réunion le CCE a décidé de confier à un Expert comptable l'analyse du projet de la direction.

La deuxième réunion d'information consultation (T.2) information et recueil de l'avis a eu lieu le **22 juin 2006**.

Rapport de l'expert :

Analyse de la situation économique

La direction constate que:

- la baisse de la consommation en France
- la baisse du pouvoir d'achat
- le renforcement de la concurrence (hard discount)
- les aléas de la loi Sarkozy et de la réforme des marges arrières (Loi Dutreil)

Carrefour souffre de son image prix, il lui faut regagner des parts de marché et intensifier ses efforts sur les prix.

CARREFOUR soutient que ce projet est mis en œuvre pour que l'entreprise sauvegarde sa compétitivité.

L'expert constate que les efforts de l'entreprise entrepris en 2005 «paient» et que Carrefour reprend des parts de marché comme l'indiquent tous les indicateurs de mai 2006 (+2,6%)

La croissance du CA Carrefour est supérieure à la profession.

L'activité des hypers dégage des bénéfices de 797 millions d'Euros avec un CA de 19,5 milliards

d'euros.

Conclusion de l'expert:

Il reste à Carrefour à démontrer que les hypermarchés, au regard de leur situation économique actuelle et prévisible, sont menacés, qu'ils sont confrontés à la question de la sauvegarde de leur compétitivité et non simplement au maintien ou à l'amélioration de leur niveau de résultat

Il n'y a de véritable démonstration à caractère économique et organisationnel quant à ce « surdimensionnement » des sièges des hypermarchés

Tous ces éléments permettent d'affirmer que la société n'est pas en difficulté financière.

La réduction des effectifs des sièges n'est pas à caractère économique.

Le volet juridique

L'analyse porte sur le fait de savoir si les raisons qui motivent aujourd'hui la suppression de ces 20 % d'emplois sont constitutives d'un motif économique.

Le projet de licenciement de la société Carrefour Hypermarchés n'est pas motivé par des difficultés ou des mutations technologiques.

Il est encore moins motivé par la cessation totale et définitive de l'activité.

La situation financière de la société Carrefour Hypermarchés et du groupe Carrefour démontre que les éléments se rapportant à la situation financière ne peuvent être invoqués

Les filiales du Groupe Carrefour ont d'ors et déjà entamé les processus de réductions d'effectifs.

- **DEHF** (Direction exploitation Hyper France) : mise en place de l'accord de méthode portant sur la suppression de 338 emplois (sur 1659) à partir de juin 2006.

- **CSIF** (Carrefour système d'information France) : mis en place de la GPEC avec définition de métiers sensibles concernant 361 collaborateurs dont 115 seront à repositionner (sur 619) hors CSIF. La phase de volontariat dure 4 mois à partir de fin mai. Des projets d'externalisations se mettent en place

- **CASMF** (Centrale d'achat super marché France) : mise en place de l'accord de méthode portant sur la suppression de 41 postes (sur 219) et la fermeture d'entrepôts et des mutations vers d'autres sites. Les dates varient suivant les prévisions de fermetures.

- **CSF** (Carrefour supermarché France) : mis en place de la GPEC pour tous les métiers administratifs avec pour objectifs la suppression de 24 emplois (sur 1493) en 2006. L'objectif 2007 n'est pas communiqué.

- **GENEDIS** (Promocash) : mise en place de la GPEC pour 11 emplois (sur 104) jusqu'au 31 décembre 2005.

- **CAF** (Carrefour Administratif France) prévoit en septembre la mise en place de l'accord de méthode

- **LCM** (logistique) fermeture d'entrepôt 600 emplois menacés

comme possibles menaces

Au final, les éléments invoqués à l'appui de la justification des éventuels licenciements économiques sont difficilement rattachables à la notion de difficultés économiques.

Le Conseil d'état a indiqué que le tassement de l'activité d'un secteur ne justifie pas un licenciement pour un motif économique.

Or, les éléments justificatifs sur lesquels la société Carrefour Hypermarchés s'appuie paraissent plus dictés par le retour à un niveau de rentabilité qu'à la sauvegarde de la compétitivité.

Il existe une réelle différence entre la sauvegarde de la compétitivité et le maintien de la compétitivité.

En conclusion, les licenciements économiques ne seront justifiés que si :

1. un certain niveau d'emploi est maintenu,
2. si le volume de réduction est en phase avec la concurrence,
3. si il est démontré que les choix de l'entreprise ne sont pas uniquement motivés par le maintien d'un niveau de performance et de la rentabilité.

Le volet social

La question principale est de déterminer si le présent plan de sauvegarde de l'emploi Carrefour Hypermarchés respecte l'accord de groupe, notamment sur le plan de la GPEC, et au delà de la nécessité ou non de rechercher préalablement à la mise en œuvre de l'accord de méthode, d'une phase préalable de GPEC ou pour le moins, d'une phase de volontariat suffisamment longue pour qu'elle puisse remplir les mêmes effet en matière d'adaptation professionnelle.

Sur le point relatif au contenu des mesures déployées pendant la phase de volontariat, la problématique relève moins du contenu et de l'étendue des mesures mises en œuvre pendant cette période que de la durée de cette phase de volontariat.

Un PSE doit répondre à des règles :

- le PSE est-il proportionnel dans les moyens financiers par rapport aux moyens du groupe
- l'entreprise met-elle tout en œuvre pour éviter des licenciements?

En ce qui concerne le reclassement des salariés, la période de volontariat est un élément clé des reclassements et la période définie dans le PSE est largement insuffisante.

Même analyse sur le volet formation et les mesures prévues ne permettent pas d'effectuer des reclassements efficaces.

Il apparaît étonnant que la consultation du comité européen n'ait pas eu lieu préalablement.

Il conviendrait donc de réunir le comité européen afin qu'il puisse émettre son avis.

Position CFDT



Marie-Claude Gratigny

Représentante syndicale CFDT au CCE Carrefour

L'entreprise demande aux élus du comité central d'entreprise de se prononcer sur un plan qui prévoit la suppression de 338 postes dans 6 établissements

Depuis la remise de l'argumentaire de la direction (livre III et IV) nous constatons que le plan proposé ne

repose pas sur des raisons économiques.

Les bilans financiers et les indicateurs des 5 premiers mois de l'année 2006 confirment qu'il n'y a pas d'urgence.

L'expert documents et chiffres à l'appui dit la même chose.

La CFDT a signé un accord mettant en place la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Position CFDT

Aucun licenciement

Du temps pour le volontariat

De véritable moyens d'accompagnement mis en œuvre

Cette GPEC a pour but de permettre d'ajuster l'emploi aux besoins de l'entreprise sans entraîner de licenciement et par une phrase de volontariat.

Dans le respect de l'accord de GPEC signé par Carrefour nous demandons la mise en place de des mesures volontaires passant par la mobilité interne sans menace de licenciement.

Si ces mesures s'avéraient insuffisantes il sera alors temps d'envisager de mettre en place un PSE et la phrase de volontariat de reclassement interne et externe prévue par l'accord de méthode.

Nous insistons sur la mise en place d'une GPEC qui contrairement à l'accord de méthode ne prévoit pas de parce qu'il n'y a pas de phase 2:

" les licenciements".

Ces mesures volontaires doivent pour la CFDT durer au minimum 12 mois afin de permettre à chacun de prendre ses dispositions. Nous demandons que la phase de volontariat se prolonge au minimum à fin juin 2007.

D'autre part, nous voulons que les moyens de reclassement soient sérieusement mis en place particulièrement les dispositifs d'accompagnement au volontariat que nous constatons à ce jour qu'ils ne sont pas opérationnels

- la bourse de l'emploi (avec une véritable possibilités d'emploi alternatifs)

- les espaces de mobilité et de compétence

Ainsi que toutes les aides au reclassement. ou en terme de formation, formation d'adaptation, de reconversion diplômante ou qualifiante.

Réponse direction



Jean-Luc Masset

Directeur des ressources Humaines des hypermarchés.

En effet, depuis le début de l'année le CA est positif et au dessus des prévisions, cependant il n'en est pas de même pour la marge.

Le CA de ces dernières années, les éléments de marge, de part de marché et de résultats tous ces éléments nous ne pouvons pas les ignorer. Il faut que l'entreprise se mobilise et prenne un certain nombre d'actions pour que des situations expressément négatives et dangereuses s'inversent. La baisse des prix commencée en 2004 porte ses fruits.

Les créations de postes promises seront-elles au rendez-vous ?

Aujourd'hui, le Groupe ne peut que proposer environ 500 postes (nombre récurrent depuis des années) sur toute la France au regard des 1700 postes supprimés dans les sièges.

La possibilité de repositionnement dans d'autres entités du Groupe n'est guère aisée au regard de la spécificité du métier et du statut (Cadre / Agents de maîtrise).

La CFDT a décidé de poser la question suivante dans les hypermarchés :

Carrefour a décidé de supprimer 338 postes dans les sièges sociaux des hypermarchés. Selon la direction, ce projet répond à un double objectif : « rationaliser le fonctionnement des sièges et réallouer des ressources humaines en magasin. Le but de cette restructuration étant de renforcer les équipes sur le terrain ».

Lors de la présentation du projet, la direction des hypermarchés a annoncé que 110 postes de chefs de secteur et 380 postes de managers métier seraient créés en 2006 dans les hypermarchés (aucun chiffre n'a été communiqué pour les employés).

Combien de postes seront donc créés à (cadres et employés) et quelles conséquences cela aura-t-il sur l'organisation du travail (création de nouvelles activités, nouveaux découpages des secteurs etc..) ?

Carrefour Beaucaire Comité entreprise juin 2006

Réponse directeur :

Il n'y a pas de création de nouvelles activité à Beaucaire car nous avons renforcé la structure depuis 3 mois :

- création d'un poste de chef de secteur non alimentaire
- création d'un poste de manager au bazar en plus

Mais avant la fin de l'année plusieurs postes de managers seront disponibles suite à des mutations ou départ ainsi que des postes pour les salariés.

Nous prenons l'engagement d'inscrire tout les postes vacants pour le magasin de Beaucaire sur la Bourse de l'Emploi à partir de ce jour autant pour les salariés que pour les employés (jusqu'a ce jour le recrutement des managers étant faite principalement sur les régions Paca et Languedoc Roussillon sans aucune info sur la bourse de l'emploi et le recrutement des salariés était faite en local).

Si tous les magasins font pareil nous devrions avoir des offres d'emplois sur la bourse de l'emploi, enfin !

Les effectifs des sièges représentent un infime partie de l'effectif global hyper et il s'agit bien d'une volonté de réallouer des moyens humains en magasin.

A un moment il est légitime et souhaitable de rendre de la lisibilité sur la composition et le fonctionnement des sièges avec des moyens et un suivi afin de le faire correctement.



Yvan Bartoli

Directeur des relations sociales des hypermarchés

Il y a bien une volonté de réaffecter des moyens dans les structures des magasins. Nous prolongeons la phase de volontariat jusqu'au 31 janvier 2007, la commission de suivi fera le bilan et se posera la question de savoir si il faut encore prolonger la phase de volontariat.

Nous donnons la possibilité aux salariés qui atteindront l'âge de 57 ans à la fin décembre 2007 de bénéficier de la préretraite.

Nous avons pour ambition de réussir les reclassements.

Dès juillet l'espace de mobilité et compétences sera mis en place et

aujourd'hui nous sommes en négociations avec les cabinets pour mettre en place d'un cahier des charges et le choix des consultants sera déterminé par Carrefour.

Le cahier des charges :

- favoriser le volontariat
- traiter les situations avec un maximum d'efficacité et d'humanité
- mener ce projet en combinant objectifs humains et contraintes organisationnelles
- apporter une réponse technique aux candidats à la pré retraite

Il y aura 1 consultant par site et sur le siège 1 consultant pour 25 salariés.

Il n'y a qu'un seul secteur concerné par l'externalisation c'est les 10 salariés de l'accueil/standard. Il n'y aura pas d'application du L-122-12 mais les salariés concernées entrent dans l'accord de méthode.

A ce jour, il y a eu 2 reclassement à la DEF, 2 autres reclassements toujours à la DEF sera effectif à fin juin et il y en a encore 2 prévus dans les semaines qui viennent.

Ne pas penser que cela n'arrive qu'aux autres ... Alors restons vigilants.

Initiatives

Les signataires de l'accord de GPEC et de méthode ont décidé d'unir leurs forces pour obtenir que certains points de l'accord soient améliorés.

Commission économique du CCE

Elle a travaillé sur le livre 3 et 4. Sont constat est : **les raisons économiques ne sont pas justifiées.**

8000 postes à pourvoir chez Carrefour dont 200 managers jeunes diplômés

Carrefour recrute dans tous ses métiers et à tous les niveaux d'études. Sont recherchés notamment, d'ici à septembre 2006, 200 managers jeunes diplômés.

Profil : bac + 4 débutant ou avec une première expérience de la gestion d'un centre de profit, esprit commerçant, mobilité géographique

Missions : manager la qualité des services et de l'accueil des clients, coordonner, animer et assurer la formation des équipes, organiser l'activité et développer les ventes, mettre en œuvre des opérations promotionnelles, fixer les objectifs en contrôlant le CA et la rentabilité, appliquer et respecter les règles d'hygiène.

Perspectives d'évolution vers le poste de responsable secteur.

Les postes sont à pourvoir dans toute la France. Un poste de manager administratif est notamment à pourvoir dans la région de Marseille avant le 15/06.

Pour plus d'infos et vous tenir informé régulièrement des 200 postes de managers débutants, rendez-vous sur le site : www.recrute.carrefour.fr

REMUNERATIONS

En déclarant vos impôts

En 2005 les 11 salariés de Carrefour SA ont bénéficié d'une participation d'un montant de 117 822 euros ?

La rémunération des membres du comité exécutif groupe s'est élevée à 6 895 321 euros

Au 31/12/2005 le capital social de Carrefour est composé de 704 902 176 actions.

La famille Halley en possède 13,03%

Les salariés détiennent 2,20% du capital de la société.

Comme ce salarié vous venez de faire votre déclaration d'impôts et vous en avez profité pour jeter un coup d'oeil sur la progression de vos salaires.

C'est souvent comparable car il n'y a pas d'évolution dans votre carrière et l'absentéisme vous épargne.

Un gain moyen de 400 euros par rapport à 2004 pour un niveau III pas de quoi sauter de joie si on prend en compte l'inflation.

En 5 ans le salaire annuel imposable de ce salarié a augmenté de 1996 euros. Mais qu'il ne se plaigne pas sa femme employé par l'état n'a gagné que 1475 euros de plus.

Pour l'anecdote ce salarié a constaté qu'en 30 années de bons et loyaux services son salaire annuel a progressé de 5000 euros, merci patron !!

En feuilletant "CFDT magazine" il a découvert qu'on pouvait ne pas déclarer les salaires du gamin (limités à 2 fois le smic) qui avait trouvé un job pendant les congés scolaire, quelle bonne nouvelle !

400 euros d'impôt en moins l'équivalent de son augmentation 2005, comme quoi il n'en faut pas beaucoup pour perdre le peu qu'on nous augmente.

Sachez que le salaire de **Guy Yraeta** le patron des hypermarchés est 36 fois supérieur à celui du délégué syndical national CFDT hypermarchés (sans parler des à côtés inexistant pour les salariés comme des actions gratuites, des stocks options, une voiture ...).

Bon on ne joue pas dans la même cour alors contentons nous de constater que le seul montant du loyer du logement de **José Maria Folache** permet à une caissière de s'offrir 4 années de vacances.

Les rémunérations des dirigeants

Les rémunérations totales, y compris les avantages de toute nature, versées durant l'exercice 2005 par la Société et les sociétés qu'elle contrôle à chaque mandataire social. (voir rapport annuel page 137)

Membre du Conseil de Surveillance

Luc Vandevelde

Au titre de ses fonctions de Président du Conseil de Surveillance, Luc Vandevelde perçoit une rémunération d'un montant de 600 000 euros (la moitié ayant été versée sur l'exercice 2005, l'autre devant l'être au cours de l'exercice 2006).

Luc Vandevelde est Administrateur et Président du Comité des Rémunérations de Vodafone, Administrateur de Comet BV, Citra SA, Finiper et de la Société Générale, Gérant de Change Capital Partners.

	José Luis Duran	Jacques Beauchet	Javier Campo	José Maria Folache	Guy Yraeta	Luc Vandevelde
Les membres du directoire et le président du conseil de surveillance						
Rémunération fixe	1 150 200€	525 000€	650 000€	600 000€	575 000€	600 000€
Bonus 2005 (versé en 2006)	354 342€	126 838€	116 793€	194 793€	172 500€	
Actions gratuites (nombre)	60 000	40 000	40 000	40 000	40 000	
Estimation du montant des actions gratuites à 40 euros	2 400 000€	1 600 000€	1 600 000€	1 600 000€	1 600 000€	
Options d'achat d'action (nb)	120 000	75 000	75 000	75 000	75 000	
Avantage en nature	Une voiture	Une voiture	Une voiture	Une voiture	Une voiture	
Avantage en nature				Loyer 70 000		
Jetons de présence						75 000€

Membres du Directoire

La rémunération du Président du Directoire comprend une part fixe et une part variable, qui pourra atteindre 80 % de la rémunération fixe si les objectifs prévus au budget sont réalisés et davantage en cas de dépassement, mais avec un butoir à 160 %. La part variable est fonction de deux objectifs : le chiffre d'affaires Groupe et l'Activity Contribution.

La rémunération de l'ensemble des membres du Directoire comprend une partie fixe (composée de 75 000 euros au titre du mandat social et le solde en rémunération des responsabilités opérationnelles ou fonctionnelles propres à chacun) et une part variable de 60 % de la rémunération fixe, si les objectifs de budget sont réalisés, et davantage en cas de dépassement, avec un butoir à 120 %. Les modalités de calcul suivent celles recommandées pour la part variable du Président, les objectifs à atteindre étant adaptés à la responsabilité spécifique de chaque dirigeant.

Les membres du Directoire ont été bénéficiaires d'un plan d'attribution d'actions gratuites :

Les membres du Directoire ont été bénéficiaires d'un plan d'attribution d'options d'achat d'actions :

- Les membres du Directoire bénéficient tous d'avantages en nature consistant dans l'usage d'une voiture de fonction.

Clause de départ

Les membres du Directoire bénéficient d'une clause de départ

- une indemnité de 24 mois de rémunération en cas de révocation du mandat social, portée à 30 mois en cas de révocation suite à changement de contrôle du Groupe et maintien des droits sur les stock-options attribuées ; cette indemnité s'ajoutera aux indemnités légales et conventionnelles dues au titre du contrat de travail mais se substituera à toute transaction ;

- l'abandon de l'obligation de non-concurrence ;

- aucune indemnité en cas de démission.

Note CFDT

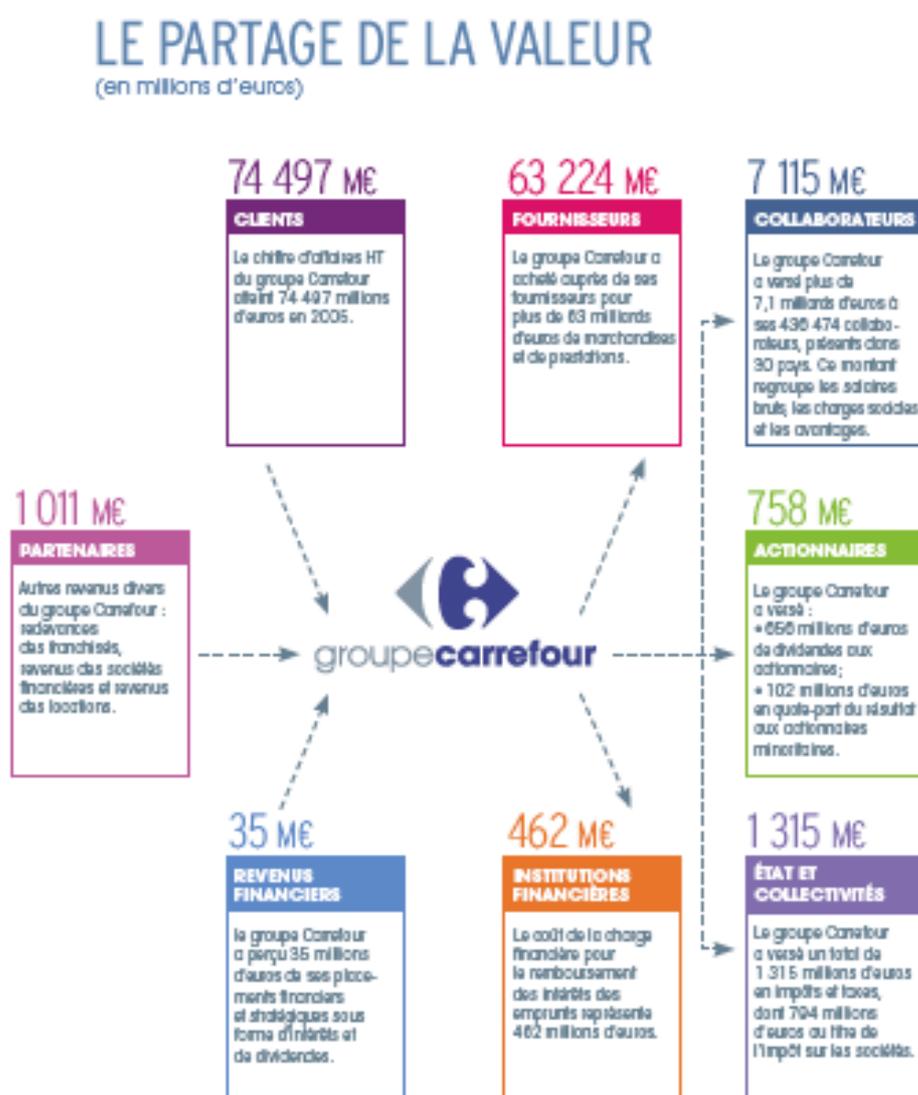
Les 8 membres du conseil de surveillance se sont alloués des jetons de présence pur un montant total de 285 000 euros en 2005.

Aux rémunérations ici cités il convient

de rajouter les jetons de présence dans les différents conseil d'administration hors Carrefour

Tous ces chiffres sont tirés du rapport annuel 2005.

Vous pouvez aussi lire le **document de référence** où vous trouverez page 39 tous les stocks options distribués depuis 1999. Il vous reste à faire les calculs de la plus valeur.



Les chiffres présentés dans le schéma sont en millions d'euros (M€). Les amortissements et les provisions de 1,5 milliards d'euros n'ont pas été pris en compte dans cette analyse. L'écart résiduel de 1,1 milliard d'euros s'explique par l'augmentation des capitaux propres.

Plus encore !

François de Closets

Après le petit écran et son livre *Toujours plus!*, sorti en 1982, François de Closets remet ça avec *Plus encore!* (Plon/Fayard), coup de rage contre le sort fait aux jeunes, contre ces patrons du CAC 40 qui, eux aussi, ont rejoint les rangs du "toujours plus".

On est pas trop d'accord sur ses différentes diatribes sur les fonctionnaires et les soi-disants nantis ouvriers et conscient de l'exploitation du filon mais sur les patrons la vision est juste pour-quoi s'en priver.

Daniel Bernard est mis en référence des abus

Vous accusez aussi les patrons du CAC 40 d'abus de bien social et d'avoir détourné à leur profit l'économie de marché.

C'est, à mon avis, le problème social n° 1. Dans un pays qui est déjà le seul au monde à ne pas admettre l'économie de marché, que ceux qui l'incarnent en détournent systématiquement les principes à leur profit est insupportable!

Dans une économie capitaliste, la répartition des rôles est normalement claire: d'un côté, il y a le salarié, qui peut bénéficier d'une protection, mais dont les gains sont limités; de l'autre, le capitaliste, qui a créé son entreprise et pris des risques et dont les gains peuvent être illimités, mais (c'est la règle du jeu) il peut aussi tout perdre. D'ailleurs, chaque année, en France, des milliers de patrons font faillite, et c'est aussi pathétique, sur le plan individuel, qu'un licenciement.

Mais les quelque 400 managers salariés présidents et directeurs du CAC 40, eux, pervertissent le système, car ils veulent jouer sur les deux tableaux: gagner comme des capitalistes tout en étant plus protégés que les autres salariés!

Ils ont tout de même réussi, en dix ans, à faire augmenter leurs rémunérations annuelles d'environ 2 millions de francs à 2 millions d'euros!

Et ce n'est pas tout...

En effet. On peut penser que, à ce niveau, le salaire ne rémunère pas seulement le travail, mais aussi les résultats. Eh bien,

non! Si en plus ils font prospérer l'entreprise, il leur faut des primes, des bonus, des stock-options! Et ce n'est pas fini. Lorsqu'ils quittent leur poste, ils veulent des indemnités. Ce qui est déjà anormal, vu les gains de capitalistes auxquels ils prétendent, et le devient plus encore étant donné les conditions de leur départ.

Le licenciement d'un salarié correspond, le plus souvent, à une suppression de poste et n'implique aucun désaveu professionnel. Il n'en va pas de même pour les managers qui sont remerciés lorsqu'ils n'ont pas donné satisfaction. C'est une prime à l'échec et qui devrait atteindre trois années de salaire!

Vous croyez que j'ai fini? Absolument pas. Il y a leurs retraites! On a fait grand bruit des 29 millions d'euros provisionnés pour assurer celle de l'ex-président de Carrefour, en oubliant de préciser qu'il n'a jamais cotisé pour toucher une telle pension! Comment ose-t-on appeler cela une retraite? Et comment prétendre qu'assurer une retraite à son président figure dans les objectifs sociaux de Carrefour?

Et, surtout, comment, après cela, voulez-vous expliquer aux bénéficiaires des régimes spéciaux que leurs retraites sont trop élevées? Comment faire admettre le CPE eu égard aux parachutes dorés patronaux? C'est pour cela que ce problème des rémunérations des managers salariés est fondamental: il brise toute tentative de consensus et empêche la création d'une dynamique de la réforme.

Petit extrait paru sur <http://www.lexpress.fr/>

PUB !!

Gratuite



Les hypers retrouvent la santé

A fin mai 2006 une seule société est en négatif

Monaco qui est à - 0,8%,

Carrefour est à + 2,3% sur historique et + 0,8% sur le prévisionnel

Continent 2001 est à + 5,7% sur historique et + 3,6% sur les prévisions.

Contexte économique morose

Le contexte économique de la France n'est pas très favorable. La croissance économique est de + 1,4%, une année de déficit commercial de 26 milliard d'euros, une consommation qui reste fragile +2% et des prix qui restent « sages » + 1,5%, un chômage élevé à 9,6% à fin 2005.

Pour le commerce une année morose, la consommation alimentaire et textile baisse, on constate une baisse du pouvoir d'achat.

Les hypers ont un chiffre d'affaire en baisse de 0,6% toutes enseignes confondues et c'est idem pour les supers avec le carburant.

Hors carburant les hypers sont à - 1,5% et les supers à - 0,7%.

Bilan Carrefour 2005

Depuis le début de l'année le champs des sociétés a été modifié. Carrefour hypermarchés France a fusionné 4 sociétés (Carrefour Hypermarchés France, Continent, SNE et Sodisor) . C'est donc l'occasion de comparer les 3 principales sociétés entre elles sachant qu'elles sont d'inégales importances.

Trois documents sont nécessaires pour faire les bilans

- les comptes annuels
- le compte de résultat format gestion remis en mode résultats opérationnels
- le tableau de Bord des magasins

Les comptes annuels

Des modifications des règles comptable ont introduit les normes IFRS ce qui a des conséquences sur la comparaison des résultats. En effet, il y a des conséquences sur la valorisation des stocks, quand on fait l'inventaire il y a une décote puisque les avantages fournisseurs viennent en déduction.

La décote représente 98ME pour Carrefour, 29ME pour Continent et

1,8ME pour SNE.

Le compte de résultats

Les bilans sont mauvais il y a une perte comptable importante. Il y a eu un retraitement des chiffres 2004 pour avoir un comparable avec 2005. Les règles ont encore changé en 2006 sur le volet des avantages client.

Le tableau de Bord

Les TB sont neutres des corrections.

Le chiffre d'affaire 2005 avec carburant

Carrefour: + 0,04% sur l'historique mais - 0,4% sur les prévisions

Continent: + 3,4% sur l'historique et 1,2% sur les prévisions

SNE: + 1,9% sur historique

Le chiffre d'affaire hors carburant

Carrefour: - 1,1 sur historique

Continent: + 2,5% sur historique

SNE: + 0,5%

La marge est à - 0,4% chez Carrefour, - 0,5% chez Continent et -1% chez SNE

Les résultats sont meilleurs sur les petits formats puisque la part alimentaire est plus importante.

Constat Carrefour refait du commerce.

Les frais de personnel sont en augmentation pour les raisons suivantes:

- renfort des magasins en terme d'effectif
- prime d'intéressement qui n'était pas budgétisée
- une petite augmentation de salaire

Frais de personnel Carrefour + 2,8%, Continent + 5,6% (rattrapage)

Frais généraux en forte baisses, c'est du au dépenses publicité qui sont pris maintenant en réel magasin par magasin et non plus un % sur la CA. Même situation pour SNE.



DOCUMENT DE REFERENCE
2005

ADIF

Le présent document de référence a été approuvé par le conseil d'administration de Carrefour Finance le 25 mai 2006, conformément à l'article 112 de la loi relative au droit de l'information financière de 2005. Il est soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires de Carrefour Finance.

Conclusion de l'expert comptable

L'année 2005 est l'année du « re-décollage » en fin d'année, maîtrise des frais de personnel et des frais généraux.

La société est à résultats constants ce qui permet de commencer l'année 2006 dans de bonnes conditions. Les corrections n'ont pas d'impacts sur les résultats fiscaux de l'entreprise.

Prévisionnel

Présentation par Jean-Louis Fleur.

Cette présentation n'a pas été remise au CCE !!!.

Depuis le début 2006, il y a obligation de faire figurer une ligne supplémentaire: autre revenus. Cette ligne correspond aux remises clients.

En 2005 c'étaient les fournisseurs qui remboursaient les remises ce n'est plus possible depuis 2006 que les remises soient financées ou non par les fournisseurs.

Le prévisionnel est à +1,8%

Le taux de marge +1,9%

Les frais de personnel + 5,1% (renfort des structures)

Les frais généraux + 0,5%

Le coût de distribution + 2,8%

A fin mai une seule société est en négatif : Monaco qui est à - 0,8%,

Carrefour est à + 2,3% sur historique et + 0,8% sur le prévisionnel,

Continent 2001 est à + 5,7% sur historique et + 3,6% sur les prévisions.



Carrefour complète sa présence sur la Toile. Aux côtés d'Ooshop.com, son site d'e-commerce de produits alimentaires, il lance le 19 juin, Boostore.com, consacré, lui, à la high-tech, à l'électroménager, aux fleurs, aux articles de sport et aux biens culturels.

Carrefour complète sa présence sur la Toile. Aux côtés d'Ooshop.com, son site d'e-commerce de produits alimentaires, il lance le 19 juin, Boostore.com, consacré, lui, à la high-tech, à l'électroménager, aux fleurs, aux articles de sport et aux biens culturels.

L'accent ne sera pas mis que sur les prix, mais aussi sur les services et la relation clientèle. Boostore est mis en place pour combattre la concurrence internet.

Notre performance en vente informatique est en baisse mais marche bien sur le net donc nous souhaitons arrivés sur le marché pour récupérer du CA pour Carrefour. Il faut être présent sur le transfert de distribution.

Pour sa logistique, Boostore fonctionne avec deux entrepôts dédiés. Les produits seront soit livrés au domicile des clients et mis en service si besoin, soit déposés à leur demande dans l'un des 3400 points de retrait colis Kiala.

Boostore se repose largement sur la branche hypermarchés pour ses achats et ses besoins informatiques et sur les 217 magasins qui serviront de point relais pour le service après-vente.

Cet "hyper" compte 40 salariés et propose 100 000 produits.



« quiestlemoinscher.com »

Leclerc a été contrainte par le Tribunal de commerce de Paris, du fait d'une action en justice de la part du groupe Carrefour, d'en cesser l'exploitation pour raison de « publicité comparative illicite » sous peine d'une astreinte de 30 000 E. Le service s'était révélé n'être qu'une démarche médiatico-marketing à la gloire de la marque.

Michel-Edouard Leclerc a obtempéré à cette décision, mais en annonçant dans la foulée que le site rouvrirait très bientôt. « les centres Leclerc ne désarmeront pas sur leur volonté de publier des prix comparés. » Il s'appuie notamment sur la jurisprudence de la Cour européenne de justice du 8 avril 2003 qui dit que "le choix du nombre de comparaisons auxquelles l'annonceur souhaite procéder entre les produits qu'il offre et ceux qu'offrent ses concurrents relève de l'exercice de sa liberté économique".

En clair le consommateur n'aura toujours pas un véritable outil comparatif comme le font si bien les associations de consommateurs au grand désespoir des enseignes.

INTERESSEMENT

Résultat du premier semestre 2006

En tenant compte des résultats à fin mai et des prévisions d'ici à la fin du semestre, les résultats à fin juin devraient atteindre les niveaux suivants :

Atteinte de l'objectif de CA HT hors carburant :

101.5 %

EBIT DA :

3.48 %

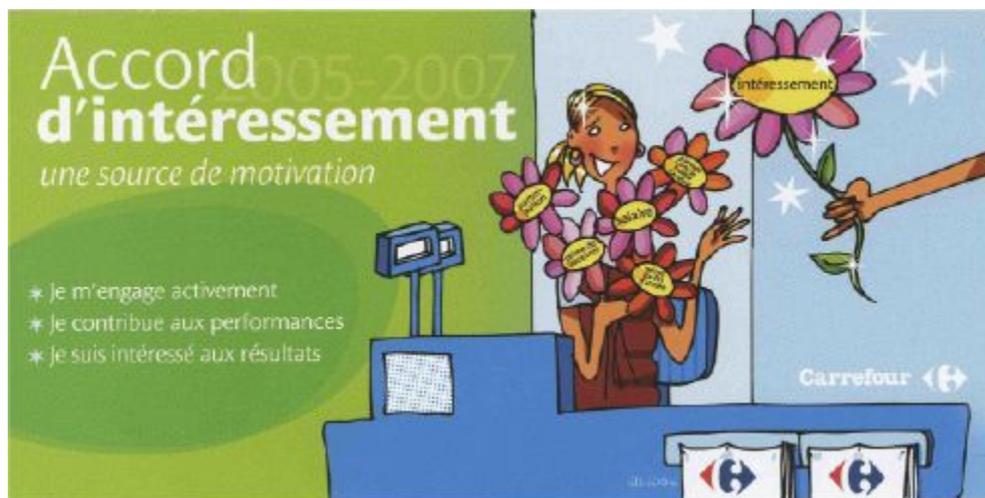
3 magasins ne devraient pas avoir d'intéressement local (Aix en Provence, Coquelles...).

En moyenne l'intéressement sera de 1,80% du salaire semestriel brut.

« Le montant net de l'Intéressement acquis individuellement, fera l'objet d'un paiement aux dates suivantes :

Pour le premier semestre dans la deuxième quinzaine du mois d'août.

Pour le deuxième semestre dans deuxième quinzaine du mois de février.



En 2005 quand la direction a décidé avec l'accord de FO de supprimer l'intéressement, la CFDT, avec les salariés, a eu raison de se battre. Les résultats sont là et nous en profitons.

	2002	2003	2004	2005
Montant intéressement (milliers d'euros)	12950	11512	946	14803
représentant en moyenne par salarié	0,96%	0,89%	0,74%	1,08

Grille A : Part nationale Projection 1er semestre 2006

Atteinte des objectifs de CA HT hors carburant des Magasins concernés

	99.0%	100.0%	100.5%	101.0%	101.5%	102.0%
% EBIT DA/CA HT hors carburant des Magasins concernés	0.80	0.90	1.00	1.10	1.20	1.40
en % du salaire semestriel brut	0.70	0.80	0.90	1.00	1.10	1.40
	0.60	0.70	0.80	0.90	1.00	1.10
	0.50	0.60	0.70	0.80	0.90	1.00
	0.40	0.50	0.60	0.70	0.80	1.00
	0.35	0.40	0.50	0.60	0.70	0.90

Tous les magasins Projection 1er semestre 2006

Grille B : Part magasin

en % du salaire semestriel brut

Atteinte des objectifs de CA HT hors carburant du Magasin

	97.0%	98.0%	99.0%	100.0%	100.5%	101.0%	101.5%	102.0%	103.0%
	0.00	0.25	0.35	0.50	0.70	0.80	0.90	1.10	1.60

Nombre de magasin par niveau

3	3	19	19	11	16	15	18	31	41
---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

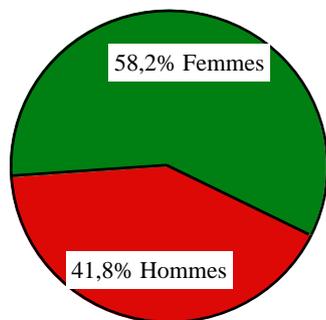
CARREFOUR HYPERMARCHÉS

Bilan social de la BU Hypermarchés 2005

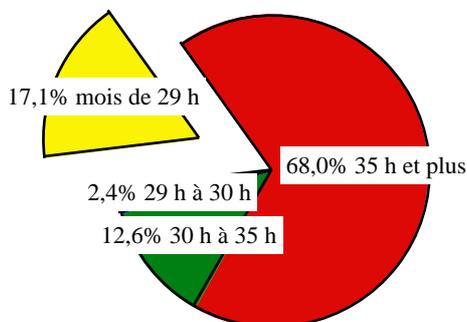
Carrefour comprend 179 hypers, un siège social, 7 SAVR, 4 directions d'exploitation... Le tout dans 11 sociétés

Bilan social 2005	Cadres	Maîtrise	Employés	Total
Effectif au 31 décembre	6980	254	63265	70499
Effectif mensuel moyen	6925	261	61841	69027
35 h et plus	6855	241	39811	46907
30 h à 35 h	2	1	8692	8695
29 h à 30 h	0	0	1633	1633
mois de 29 h	68	19	11707	11794
Nb de vendeurs de produits et service		-	2363	2363
Hommes	5293	111	24069	29473
Femmes	1687	143	39196	41026
Nombre handicapés	90	23	2893	3006
Nb j absence/nb j travail	3,35	6,55	7,67	7,1
Total masse salariale H	264 758 657€	3 014 677€	422 090 566€	689 863 900€
Total masse salariale F	63 618 575€	3 302 890€	339 354 729€	406 276 194€
Rémunération mens moy H	4327€	2463€	1712€	2224€
Rémunération mens moy F	3343€	2167€	1607€	1753€
Rémunération	2002	2003	2004	2005
Frais personnel	1915972	1927251	2018555	2088975
Chiffre d'affaire HT	18852010	19348067	19280727	19456776
Frais de personnel/CAHT	10,16%	9,96%	10,47%	10,73
Montant intéressement (milliers d'euros)	12950	11512	946	14803
représentant en moyenne par salarié	0,96%	0,89%	0,74%	1,08
Montant de la réserve participation	189723	187363	158344	144111
Part du capital	2,98%	2,87%	2,39%	1,43
Masse salariale DADS	1 318 805 689€	1 369 324 231€	1 361 079 802€	1 386 006 858€
% masse salariale consacrée à la formation	2,30%	2,19%	2,00%	2,4%

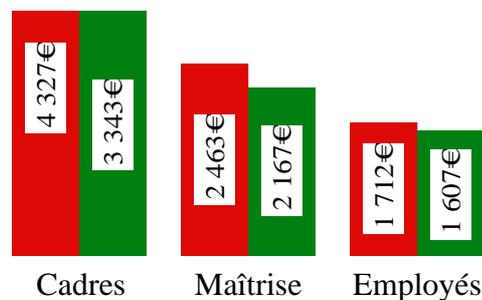
Hommes et Femmes



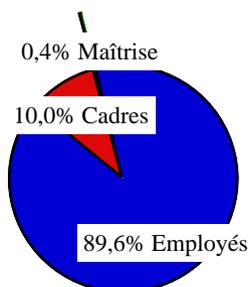
Contrat de travail



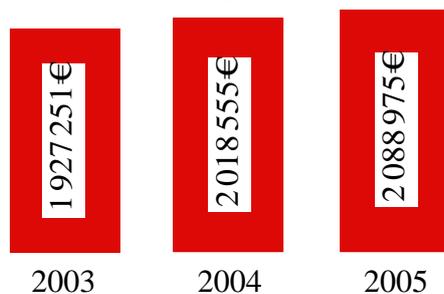
Remunérations moyenne Hommes et Femmes 2004



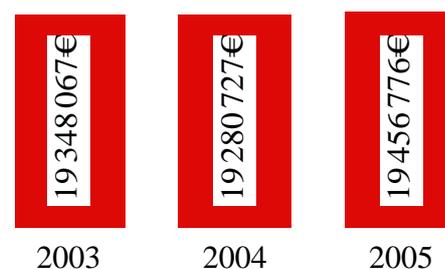
Répartition effectifs moyen 2004



Frais de personnel



Chiffre d'affaire HT



Effectifs Hypers au 31/12/2005	Total	%
Autres contrats en alternance	448	0,6%
Apprentis au 31/12	589	0,8%
Contrat de professionnalisation	1102	1,5%
CDD	4719	6,5%
CDI	65780	90,6%
Effectif global au 31/12/2005	72638	100,0%

Carrefour hyper S.A.S.

L'effectif global est de 57 362, 5810 cadres, 197 AM et 51 355 employés. 71,43% de salariés à temps complet.

Embauches 27 094, Départs 26 523

Age moyen 34 ans et 9 mois, la plus grosse partie du personnel se situe dans la tranche d'âge de 20 à 25 ans

Ancienneté moyenne 9 ans et 1 mois

3 418 salariés promus ce qui représente toujours 6 % de l'effectif global. La formation représente 2,39 % de la masse salariale.

Absentéisme 808 982 jours soit 14 jours par salarié

Accident de travail 4277

Effectif handicapé 2483 salariés.

Carrefour hyper France

Effectif global à fin décembre 2005 est de 43 667 salariés dont 4575 cadres, 121 AM et 38 971 employés. 73% de salariés à temps complet.

Embauches: 20 049, Départs: 19 632

CDD en progression

Age moyen 34 ans et 9 mois, les 30 à 35 ans représente la plus grosse part de la population.

Moyenne d'ancienneté: 9 ans et 3 mois.

2581 salariés ont été promus en 2005 soit 6 % de l'effectif global.

338 cadres et AM ont été promus en 2005.

Un effort important en terme de formation + de 21%.

Les dépenses relatives à la formation continue correspondent à un montant moyen de 477 euros par salarié, cela nous donne un montant de 1332 euros par stagiaire bénéficiaire. La durée moyenne est de 18 heures par stagiaires.

Absentéisme: 609 838 jours d'absences soit 14 jours par salarié. L'absentéisme est en régression de 5%.

Les accidents de travail : 3226 accidents en régression de 0,5%. Progression constante sur les maladies professionnelles.

Continent France

Effectif global 12 640 salariés, 1 115 cadres, 81 AM et 11 178 employés.

Ce que ne nous dit pas le bilan social

Combien d'équivalent temps complet

Combien d'heures travaillées

Seuls éléments pour constater l'évolution réelle de l'emploi

66,64% de salariés temps complet

Embauches: 6 468 Départs: 6 325

Age moyen 34 ans et 4 mois, la plus grosse partie du personnel se situe de 20 à 25 ans

Ancienneté moyenne 8 ans et 5 mois.

723 salariés promus en 2005 ce qui représente 6% de l'effectif global.

La formation représente 2,54% de la masse salariale soit une progression de 22 % par rapport à l'année 2004. La dépense relative à la formation continue correspond à un montant moyen de 465 euros par salarié

Absentéisme: 229 786 jour d'absences dont accidents de travail 975 soit une augmentation de 6,5%, même constat pour les maladies professionnelles.

Les bilans sociaux de SNE et SO-DISOR n'ont pas été présentés

Sociétés Intégrés en 2006	%	Hypers
Monaco	100	1
La Ciotat Distribution	100	1
Perpignan Distribution	100	1
Hyper de la Vezere Sa (Brives)	50	1
SRD (Riom)	100	1
Nouvelle Société Sogara (Libourne)	50	1
GML	50	4
Carcoop	50	6
Sogara	50	12
Hyparlot (intégré en 2006)	100	12
Continent 2001 SNC	100	18
Carrefour Hypermarchés SAS	100	133
TOTAL INTEGRES		191

Mercure sur le rayon des Produits Frais Transformés

Après le PLS, le bazar, le textile voici le PFT.

Rien de nouveau l'objectif est toujours de rationaliser les coûts.

Quelques bonnes idées pour les outils de travail mais aussi un travail taylorisé.

Le projet a été présenté à la commission santé au travail

Les objectifs de Mercure PFT

- un produit de qualité
- un service de qualité
- un bon prix

Adapter l'organisation du P.F.T. au service du client

- 1) optimiser les tâches non visibles des clients (information)
- 2) mettre en adéquation le flux de production avec les attentes clients (le bon produit au bon moment)
- 3) mettre en adéquation nos contraintes avec le flux clients (pas de ruptures)
- 4) améliorer les conditions de travail

La première phase du projet consiste à définir les besoins et les dysfonctionnements.

La première phase du projet consiste à définir les solutions d'amélioration sur un magasin laboratoire

Développement des solutions sur 1 magasin "laboratoire" (Pontault Combauld)

Test de la répliquabilité des solutions sur des magasins "miroir" Wasquehal, Orléans place d'arc

Un déploiement prévu au deuxième

semestre 2006 et 1er semestre 2007

Pré-Visite (Pendant 5 jours) :

Information sur le projet Mercure PFT

Calcul du besoin d'outils par rayon

Organisation des différentes tâches par rayon

Création des différentes Zones PFT

Déploiement (Pendant 15 jours)

Formation sur les différents modules

Formation aux nouveaux outils

Mise en place de l'organisation des différentes tâches

Mise en place des plannings

Contrôle et accompagnement à l'utilisation des nouveaux outils

Contrôle et accompagnement à l'utilisation des nouveaux process « Mercure PFT »

Dysfonctionnement constaté:

Matériel inadapté

- perte de temps lors de l'évacuation des déchets
- manipulations multiples des palettes
- pas de gestion des temps de travail
- les déplacements multiples

Des contenants inadaptés, des palettes non stables, l'outil du client utilisé



Mercure sur le rayon des Produits Frais Transformés

- outils inadaptés (affûtage, prise de températures, nettoyage des grilles, une partie des sacs à pain ne sont pas gencodés)
- outils de transport inadaptés
- perte de temps lors du montage du rayon traiteur
- nettoyage aléatoire du matériel (boulangerie)
- traitement de la casse (pas organisée)
- la tenue des rayons en fin de journée
- les règles d'inventaire

Mesures envisagées

Développer des outils facilitant la mise en rayon et le retrait des déchets.

Définir un séquençement différent des tâches quotidiennes de travail.

Définir des procédures qui permettent à chacun d'éviter les déplacements multiples.

Améliorer et fiabiliser la gestion.



5 chantiers :

Chantier 1 – Chaque chose à sa place

Chantier 2 – les outils

Chantier 3 – Flux client et flux de production

Chantier 4 – Planification des activités

Chantier 5 – L'organisation des activités

Chaque chose à sa place

Une Zone de gestion à proximité de la surface de vente. La zone comprend des écrans Anabel et une armoire à telxons

Un plan de dépose pour les palettes. Les palettes sont amenées par la Réception sur la surface de vente pour le rayon poisson et le rayon fruits et légumes

Des nouvelles procédures de suivi des produits d'entretien. Une zone fermée et un suivi hebdomadaire

Une mutualisation des trajets jusqu'au PICT/PAM. Une seule personne pour le ramassage des commandes

Une nouvelle procédure de gestion des tenues. Des vêtements de travail nominatifs et en nombre suffisant. Un suivi hebdomadaire des entrées et sorties des tenues

Les outils d'évacuation

Bennes à déchets pour chaque rayon. Des bennes de grande contenance

Évacuation mutualisée des déchets. Extension du trajet petit train pour les bennes PFT

Chariot d'évacuation Poissonnerie. Des chariots avec un réservoir pour le transport des caisses à déchets

Chariot d'évacuation F / L Des chariots pour les caisses vides pouvant se rattacher au petit train

Les outils

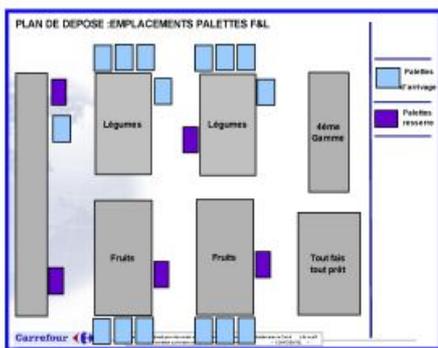
Cuve de nettoyage des grilles boulangerie

Affileur pour R20,R21,R23,R24. Un outil pour redresser le fil des couteaux. Proposition d'externalisation de l'affûtage des couteaux.

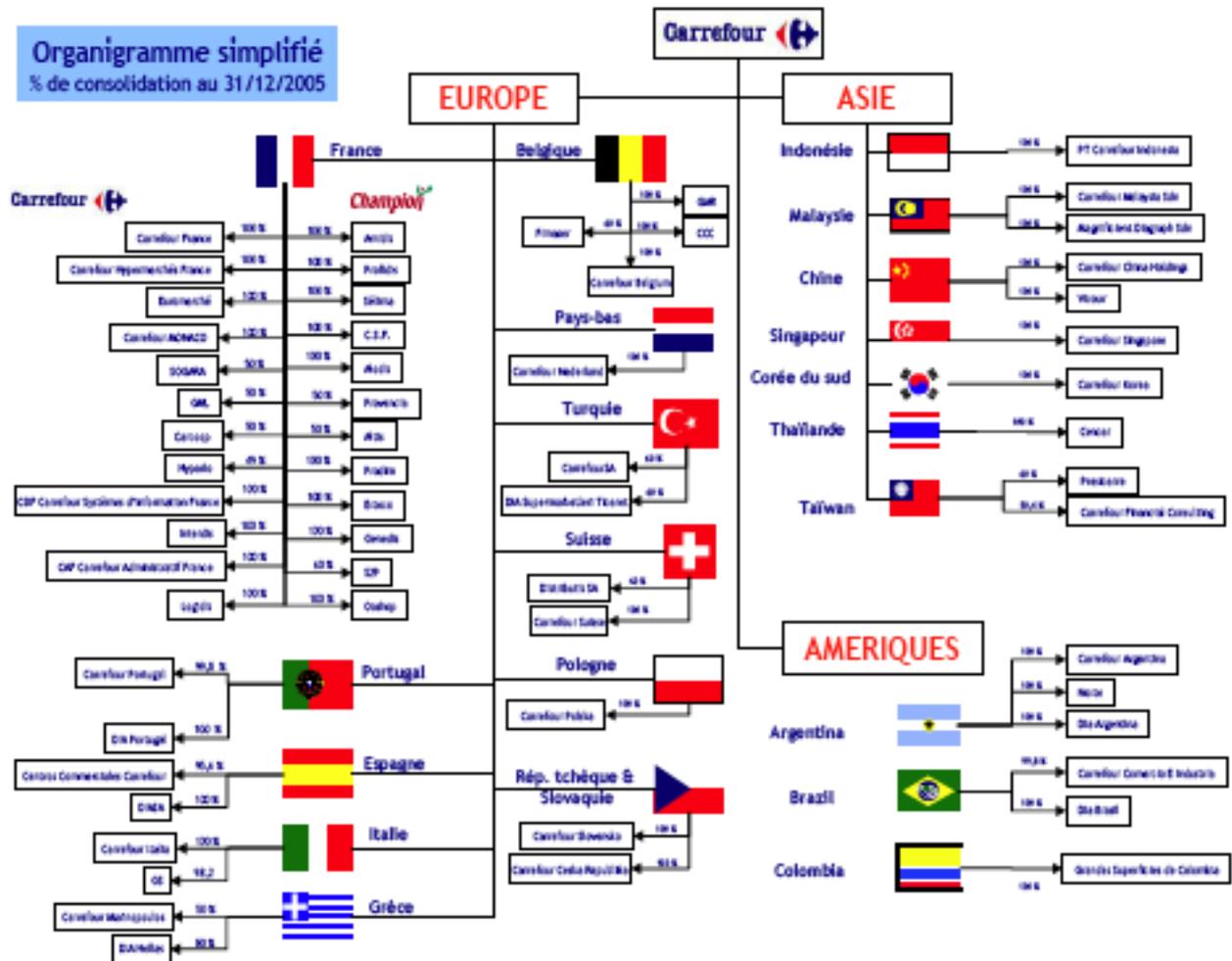
Des sacs gencodés sur les pains spéciaux. Des boîtes « prêt à vendre » pour les sachets emballage

Thermomètre laser. Un thermomètre pour une prise de

Chaque chose à sa place, les outils d'évacuation, les outils



La société Carrefour assume un rôle de holding, gère à ce titre des participations en France et à l'étranger.



La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !