

L'Hyper !

N°242/07

18 juin 2007

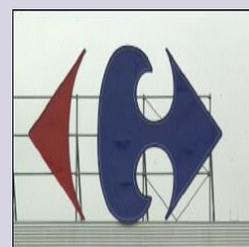
26 pages

Cfdt
des choix, des actes
Coordination Carrefour



Une délégation CFDT
rencontre le président du
directoire Carrefour

**GARDONS
LES YEUX
OUVERTS**



Sommaire et indices

▼ Ouverture	
Sommaire et indices	page 02
Bonjour monsieur le Président !	page 03
▼ Gouvernance et social	
Entretien avec José Luis Duran	page 04
Les sujets abordés	page 06
Rencontre au CICE	page 07
▼ La pause	
Gravité et variétés	page 08
▼ Rémunérations	
Travailler plus pour gagner plus	page 09
▼ Représentativité syndicale	
Elections CE 2005	page 12
En direct de la CFDT	page 13
▼ Participation aux bénéfices	
Trois nouveaux accords	page 14
Intéressement, action, partici.	page 16
▼ Dans les filiales	
Ooshop	page 17
La saga internet	page 18
Hard discount, discount social	page 19
Champion devient Carrefour	page 21
▼ Développement durable	
La responsabilité sociale	page 22
▼ Le Kiosque à journaux	
Nouvelles d'ici et là	page 24



Le côté obscur de la Force

Cet hyper est le reflet de l'entreprise et de sa complexité.

D'un côté le positif: une rencontre avec le président du Directoire, un accord pour sauver la participation, des initiatives commerciales pour améliorer le chiffre d'affaire, des actions pour le développement durable etc...

De l'autre le côté obscur: une répression musclée contre nos militants, des tentatives de faire interdire par un juge notre droit à l'information, un management sans management etc...

Le contre pouvoir syndical comme l'entend la CFDT gêne beaucoup de monde. Les ultras aiment qu'on noircisse le tableau, les modérés aiment qu'on passe sous silence les difficultés.

Beaucoup de dirigeants ou de cadres souhaitent notre disparition pour commercer et manager tranquillement. Beaucoup veulent nous manipuler pour qu'on serve leurs intérêts.

Ah si la CFDT était comme FO si docile ou comme la CGT toujours contre !

Bref rangez vous dans un camp tout noir ou tout blanc... Désolé ce n'est pas la CFDT.

Tant que nous trouverons dans cette entreprise des gens compétents, sincères, ouverts au dialogue, soucieux du bien être de tous nous dialoguerons .

Tant qu'il y aura des points négatifs nous les dénonceront.

Un seul but nous motive obtenir des avancées sociales pour "mieux vivre au travail".

Et tant pis si ça déplaît non pas à quelques Palpatine mais plutôt à des Dark Vador !



Délégation CFDT

Serge Corfa
DSC CSF

Sophie Jacobik
DSC CSF

Sylvain Macé
DSC Carrefour

Bruno Moutry
DS CSIF



Direction:

José Luis Duran
Président du directoire Carrefour

Jacques Beauchet,
Directeur des Ressources Humaines, Communication et secrétariat général.

Jean-Luc Delenne
Directeur des Relations Sociales et Institutionnelles du groupe



Bonjour, Monsieur le Président !

par Serge Corfa

Lors de l'assemblée générale des actionnaires la CFDT avait sollicité une rencontre avec José Luis Duran Président du directoire Carrefour. Celui-ci a accepté cette rencontre.

Le 4 juin c'est dans la salle du conseil d'administration à Levallois Perret José Luis Duran en compagnie de Jacques Beauchet et Jean-Luc Delenne reçoit les 4 représentants CFDT des sociétés du groupe Carrefour en France.

Après un café de bienvenue on se retrouve autour de la table du conseil et pendant 2 heures la discussion est animée.

L'entrevue se déroule de façon cordiale. La CFDT est là pour transmettre à un homme dont la vision est internationale des messages et lui parler des réalités du terrain.

Chaque décision "politique" que prend le directoire a des conséquences sociales.

José Luis Duran aujourd'hui à Paris, demain à Moscou, hier à New Delhi après un arrêt à Buenos Aires est-il conscient des problèmes d'une caissière ? Quand on gagne des millions d'euros peut-on comprendre ce que c'est de gagner moins de 1000 euros par mois ?

José Luis Duran trace les grandes lignes de son action et rappelle les principes de l'entreprise.

Il se positionne peu vis à vis de nos demandes précises avec parfois une réflexion positive.



A ses côtés Jacques Beauchet, l'homme clef du social, membre du directoire chargé des ressources humaines prend des notes. Les deux pages qu'il remplit nous laisse penser que nous ne sommes pas venus pour rien. Jacques Beauchet, issue de Promodès, sera t-il été sensible à nos références à cette société dont la gestion était plus humaine.

Au delà d'une rencontre "sociale de courtoisie" nous verrons quels points sortiront des cartons.

En attendant bravo Messieurs Duran et Beauchet ! Malgré un emploi du temps chargé vous prenez une matinée pour recevoir les représentants des salariés. Une leçon que certains de vos collaborateurs devraient retenir.

C'est le point positif que nous retiendrons en attendant les actes. A la lecture de "L'hyper!" vous constaterez que rien n'est gagné. Notre prochaine rencontre sera t-elle devant un café où sur un parking devant un barbecue préparé par quelques "vilains" grévistes!

Allons positivons !



Entretien avec José Luis Duran, président du Directoire Carrefour

Capital

Début mars, Carrefour constate l'entrée du capital de la société Blue capital. Suite à l'acquisition de ces actions, ces nouveaux actionnaires demandent à faire partie du conseil d'administration.

Blue Capital a investi 4 M€ et, on le comprend, un niveau d'exigence important.

Des entretiens ont eu lieu sur la stratégie d'entreprise, la gouvernance et le management.

Les nouveaux actionnaires ont accordés leur confiance au Directoire sur ces trois volets. Aucune modification n'a été faite et les engagements ont été précisés par écrit.

L'entrée des nouveaux actionnaires ne remet pas en cause la politique initiée par le Directoire

Le Directoire ne peut empêcher quiconque d'acheter des actions et de faire des alliances avec d'autres administrateurs. Il a l'obligation de travailler pour tous les actionnaires et non pas uniquement pour les plus gros.

L'évolution du capital est en contenu. Les bons résultats opérationnels doivent permettre de faire évoluer nos actions.

Sur la question du patrimoine immobilier

Entre 2000 et 2004, le groupe Carrefour a été le plus grand vendeur d'immobilier au monde. Sur 2004, un certain nombre de projet avait été préparé sur la vente d'immobilier.

En février 2005, un gel des cessions s'est opéré à cause d'une part des mauvais résultats opérationnels ne valorisant pas l'immobilier et d'autre part le besoin de reconstruire le patrimoine

Nous avons décidé d'arrêter de disperser nos moyens notamment en se retirant des pays qui n'étaient pas

suffisamment rentable. Les moyens ont été réallouer notamment sur la Pologne, Brésil, Chine.

Suite aux cessions d'entreprise, nous avons décidés de nous reconstruire un peu et de faire une pause.

Colony Capital n'a pas aujourd'hui exprimé le souhait sur les orientations immobilières cependant le Directoire est prêt à regarder la stratégie immobilière si un impact sur les prix est démontré et tant que cela ne vient pas contredire la stratégie opérationnelle (prix, compétitivité, etc....)

Le directoire va continuer à développer la stratégie mise en place depuis plus de deux ans. Les nouveaux actionnaires doivent prendre la notion du groupe.

Reconnaissance des salariés

Il peut avoir une réflexion qui permette d'aligner l'intérêt de tous et d'avoir une croissance rentable.

Il n'y a pas de blocage pour faire participer les salariés à l'actionariat et ce point de vue est défendable.

Carrières

Il reconnaît le cloisonnement entre les BU et souhaite promouvoir l'évolution interne.

Les passerelles entre BU sont nécessaires. En France cela est difficile si on compare par exemple à l'Espagne. Il faut apprendre à travailler avec le multi-format.

Il considère que la promotion sociale existe et que les exemples de promotion ne manquent pas: 2500 directeurs, la moitié sont sans diplôme un quart entre Bac et Bac +2)

Emploi

Il faut renforcer la relation client, le

Deux heures passent vite!

La CFDT a beaucoup parlé, José Luis Duran a beaucoup écouté.

Le but n'était pas d'obtenir des réponses immédiates mais de sensibiliser le "patron" aux réalités du terrain et des 140 000 salariés qui travaillent dans le groupe.

Il est une chose d'entendre les rapports de ses collaborateurs, de lire la presse, il en est une autre d'entendre des pratiques, des questions, des demandes en direct de représentants des salariés qui chaque jour pointent comme tout un et chacun.

José Luis Duran n'a rien dit que nous ne savions déjà mais peut être a-t-il entendu des choses qu'il ne savait pas ?

service aux clients doit faire la différence.

Je souhaite renforcer la présence en surface de vente, notamment la notion de service client qui est inexistante chez Carrefour.

Question logistique (inquiétude suite à des propos reportés)

Il faut regarder ce qui marche et ce qui ne marche pas. Une rationalisation est nécessaire afin d'optimiser les systèmes issus d'un historique. Il n'y a pas de remise en cause d'une logistique interne.

Il faut trouver les équilibres entre les besoins et la réalité économique.

Relation sociales

La CFDT précise le climat difficile dans l'entreprise, le dialogue social est quasi inexistant. Les représentants soulignent au passage le rôle de **Jean Luc Delenne** et son attachement aux échanges avec les partenaires sociaux.

"Si moi je prend la peine de vous rencontrer il n'y a aucune raison pour que d'autres ne le fassent pas"

Si le niveau d'exigence doit être élevé compte tenu du contexte économique cela n'excuse en rien les dérapages de certains management. Un manager ayant ce type de comportement n'a pas sa place dans l'entreprise.

L'entreprise a voulu mettre les ressources humaines à leur place. Il n'est pas derrière chaque individu et cela ressort de l'envie des personnes.

Un pacte social, une demande CFDT



Assemblée générale des actionnaires le 30 avril 2007 Intervention de la CFDT Carrefour

Bonjour,

Monsieur le président je vous remercie de permettre aux représentants des salariés qui sont aussi des actionnaires et des clients de s'exprimer à l'occasion de cette assemblée.

Pour nous une entreprise pérenne c'est celle qui partage les richesses qu'elle produit: meilleurs prix et services pour les clients, progrès social pour les salariés et dividende pour les actionnaires.

Nous voulons vous exprimer publiquement notre souhait de voir les familles fondatrices conserver leur participation dans le capital de l'entreprise et être ainsi garante des orientations à moyen et long terme.

Depuis la fusion la participation des salariés dans le capital de Carrefour a diminuée de 50%. Nous aimerions que le terme "au profit du personnel" utilisé dans les résolutions d'achat d'action ne reste pas vide de sens. L'évolution du capital passe aussi par le salarié actionnaire.

Quelques slogans de l'entreprise nous interpellent:

"Agir aujourd'hui pour mieux vivre demain" De nouvelles technologies, dont les caisses automatiques, arrivent dans l'entreprise. Nous demandons que parallèlement Carrefour améliore et développe de nouveaux services permettant ainsi demain de conserver l'emploi tout en répondant aux attentes de la clientèle.

"Carrefour, la qualité pour tous..." Il faut impulser des solutions ambitieuses pour que le personnel puisse se former, évoluer, travailler à temps plein et profiter des gains de productivité. Motivés, les employés pourront répondre pleinement aux critères de qualité que nos clients attendent et qui nous permettront de les fidéliser.

"Mieux consommer, c'est urgent" Il est de plus en plus difficile pour un employé de consommer dans son propre magasin. Avec moins de 1000 euros de revenu mensuel et quelques primes annuelles, nous définissons quiconque de vivre. Comme dans d'autres entreprises la paupérisation des salariés du groupe s'accélère, elle doit vous interpeller, il faut réagir... vite !

"Partageons nos valeurs" Il faut recréer des liens de confiance entre les salariés et la hiérarchie Nous dénonçons la déshumanisation et l'absence de respect dans l'entreprise. Trop de faits graves nous interpellent. Il faut qu'ils cessent.

Vous avez monsieur le Président des projets ambitieux pour l'entreprise et le personnel est prêt à les soutenir. Il faut en parallèle de nouvelles ambitions sociales.

N'attendons pas des hommes politiques toutes les solutions, n'attendons pas le troisième tour social agissons chez Carrefour aujourd'hui.

La CFDT, Monsieur le Président, souhaite vous rencontrer pour vous convaincre de l'urgence d'un pacte social qui produira autant de richesses qu'un pacte capitalistique.

Je vous remercie de votre attention.



Les sujets abordés par la CFDT avec José Luis Duran président du Directoire Carrefour

Actionnariat et Gouvernance d'entreprise

La CFDT est inquiète sur l'évolution du capital au sein de l'entreprise et des conséquences sur l'emploi et la gouvernance.

Elle constate une baisse significative des actions entre les mains des salariés.

La CFDT souhaite une distribution d'action gratuite au personnel et la possibilité d'acheter des actions à un tarif préférentiel. Une forte proportion du capital détenue par les salariés stabilise le capital et fait participer les salariés.

Cette participation doit être accompagnée par l'entrée dans le conseil d'administration de représentants de salariés.

Reconnaissance des salariés

Le salarié doit être reconnu comme un élément majeur de l'entreprise et comme un client privilégié.

La reconnaissance des salariés passe par la mise en place d'une "carte salarié" lui permettant d'accéder aux services du groupe.

Dans de nombreuses entreprises les enfants des salariés peuvent postuler en priorité à des jobs d'été ce n'est pas le cas chez Carrefour.

Nous constatons la frilosité de l'entreprise sur ces points.

Orientations stratégiques en France

Quelle sera l'activité de Carrefour dans les années à venir. Vers quel modèle nous tournons nous ? Quelles orientations pour la franchise ?

Nous sommes inquiet sur l'avenir de nombreux métiers comme Cash and carry, logistiques, Non alimen-

taire, SAV...

Des nouvelles méthodes de travail comme mercure, prêt à vendre, caisses automatiques, puces RFID sont mises en place sans concertation et sans visibilité.

Les supers transformés en hyper ne s'accompagnent pas de création d'emplois, ni de valorisation conventionnelle.

Emplois

Quelle est l'ambition de l'entreprise en terme d'emplois. Veut-on créer des emplois ? Quelles nouveaux métiers l'entreprise entend-elle créer ?

GPEC: Dans les cadres des restructurations présentes et à venir la GPEC ne joue pas le rôle que lui confie les textes.

Pas de projection sur l'avenir et mauvaise gestion et information des restructurations actuelles pour ne pas dire "camouflage".

Travailler plus pour ... ? : Carrefour contrat minimum 30 h, CSF 26 h, Promocash 28 h. de 30% à 60% de l'effectif est à temps partiel.

Il est possible de mettre en place un temps partiel choisi et de valoriser les contrats. Les hypers ont proposé une méthode qu'attend t-on pour la mettre en place.

Relations sociales et humaines

Il n'est que temps de moderniser les structures sociales et de créer des rapports humains comme ont su le faire Euromarché et Promodès.

La DRH ne peut plus être une simple fonction d'appui. Les commerciaux ne peuvent plus décider sans partage.

Il faut améliorer la coordination entre sociétés dans le vécu social.

Il faut améliorer les relations entre syndicat et direction trop d'infos nous parviennent par la presse.

Les valeurs déclarées par Carrefour sont trop de façades et peu respectés sur le terrain. Trop de scandale, trop d'actions en justice, d'interprétation des accords.

Un accord de droit syndical doit être négocié au niveau du groupe France.

Négociation collective

Il manque chez Carrefour de véritable objectif en matière social. Il faut plus de volontarisme et plus d'audace dans les accords.

Il faut mettre en place un véritable projet social s'étalant sur plusieurs années.

Des accords comme l'égalité professionnelle, les salariés de + de 50 ans, ou la diversité ne se réalisent pas. Aucune gestion n'existe sur le stress que subit au travail les salariés; accident mortel au travail, suicide, violence au travail, harcèlement se multiplient sans réaction de l'entreprise.

Ces thèmes intéressent toutes les sociétés, ils seraient temps de les prendre en compte. Le groupe doit avoir une réflexion cohérente sur ces sujets et des ambitions globales.

Un travail est à faire sur les accords que plusieurs sociétés ont en commun mission handicap, remise sur achats, droit syndical.

Paupérisation des salariés

Les salaires chez Carrefour sont

très faibles d'autant que 30% des salariés sont à temps partiels.

Malgré certains avantages comme les primes, l'intéressement et la participation le revenu des salariés est proche du smic.

Fonds de solidarité, aide sociale, crèches, tickets repas, chèques vacances, chèque transport, 1% logement sont sous utilisés.

Formation, Carrière

Absence complète de possibilité d'évolution 22 ans de carrière ou 6 mois le salaire reste le même. On arrive caissière, on reste caissière.

Nous sommes un groupe avec de nombreux métiers, une formidable possibilité de nouveautés et pourtant les BU restent étanches.

Il faut donner la priorité au recrutement interne. La bourse de l'emploi doit être optimisée, la possibilité de mutation doit être codifiée.

Au sein d'un établissement aucun poste libre n'est proposé en priorité aux salariés présents. Un temps partiel ne peut postuler un emploi à temps complet, une caissière un emploi en surface de vente etc...

Aucun parcours qualifiant, aucun parcours de professionnalisation. La nouvelle loi sur la formation est peu ou mal utilisée.

Développement durable

Le programme appelé « Global Social Compliance Program » est certainement une bonne initiative, mais elle reste très en retrait par rapport à ce qui se fait dans d'autres grands groupes (genre EDF).

Carrefour reste toujours sur deux types de logiques : l'humanitaire et une défense à minima des droits de l'homme. L'entreprise doit accepter de voir ces problèmes traités avec un éclairage syndical...

José Luis Duran rencontrera les représentants de l'Europe lors du comité européen d'octobre 2007



Le comité européen Carrefour, un lieu d'échange et de concertation sur les activités économiques et sociales du groupe

Lundi 29 octobre au Mercredi 31 octobre 2007 à Paris

Réunion préparatoire hors représentants de la Direction Générale. Visite d'un hypermarché (Montesson)

Présentation des activités France (hypermarchés - supermarchés - hard-discount - proximité - services marchands) *par les D.R.H. concernés.*

Présentation process Filières Qualité Carrefour. *avec le Responsable FQ et Témoignage d'un éleveur.*

Rapport de Développement Durable 2006 et activité de la commission du CICE. Fondation Internationale Carrefour *Echanges et débats avec Roland VAXELAIRE Directeur Qualité, Responsabilité et Risk Management*

Activités et perspectives de Carrefour en Europe *Activités et perspectives du Groupe Carrefour Echanges et débats avec José Maria FOLACHE Directeur Général Europe (hors France) et José Luis DURAN Président du Directoire*

Présentation d'une analyse quantitative et qualitative d'indicateurs sociaux pour l'année 2006 *Echanges et débats avec Philippe PASSEL Directeur Ressources Humaines Siège*

Réglementations et pratiques sur l'organisation et les temps de travail des différents pays Carrefour. *Echanges et débats avec les Directeurs des Ressources Humaines des pays Europe*

Présentation de Carrefour Grèce et Chypre *par Anastasia MAKARIGAKI DRH Grèce*

Informations sur les projets d'organisation et de restructuration dans les différents pays d'Europe. Point sur les nouvelles technologies d'encaissement. *Echanges et débats avec les Directeurs des Ressources Humaines des pays Europe*

Le CICE prévoit en 2008 une formation de ses membres sur l'arrivée des nouvelles technologies dans la société en Europe.





Mai 68, slogans

Mr Sarkozy a remis sur le devant de la scène mai 68, rappelez ici quelques slogans

Il est interdit d'interdire

Dessous les pavés, c'est la plage !

Soyez réalistes, demandez l'impossible !

Désirer la réalité, c'est bien ! Réaliser ses désirs, c'est mieux !

Le rêve est réalité

L'imagination prend le pouvoir

Nous ne voulons pas d'un monde où la certitude de ne pas mourir de faim s'échange contre le risque de mourir d'ennui

Je suis marxiste tendance Groucho

Déboutonnez votre cerveau aussi souvent que votre brasserie

Les utopistes sont ceux qui croient qu'en changeant les structures sociales, on changera l'esprit des hommes

Je décrète l'état de bonheur permanent

Vivre sans temps mort, jouir sans entraves

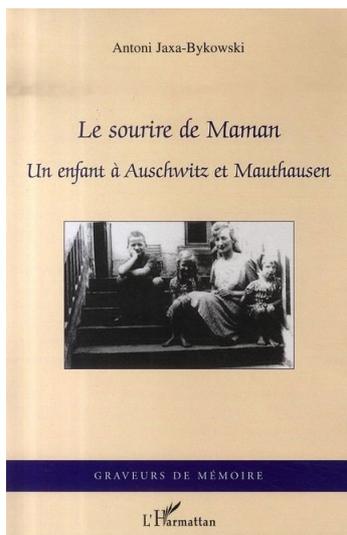
L'économie est blessée, qu'elle crève !

L'œuvre d'art à venir, c'est la construction d'une vie passionnante

Consommez plus, vous vivrez moins

La perspective de jouir demain ne me consolera jamais de l'ennui d'aujourd'hui

La liberté d'autrui étend la mienne à l'infini



164 pages **Prix : 14,5 €**
<http://www.editions-harmattan.fr/>

Le sourire de Maman

Chez Carrefour beaucoup de salariés ont des parents qui ont immigré de Pologne.

Cette immigration fut poussée par la recherche d'un emploi mais aussi par les conséquences du partage de la Pologne entre Hitler et Staline.

La guerre fait en Pologne 6 millions de morts, 1 habitant sur 5 dont la moitié de juifs polonais.

Le peuple polonais a beaucoup résisté aux envahisseurs. Le 19 avril 1943 c'est l'insurrection du Ghetto de Varsovie 60 000 personnes sont exécutés, le 1er août 1944 c'est l'insurrection de Varsovie les 165 000 habitant de la ville sont déportés dont 60 000 dans les camps d'extermination en guise de représaille.

Ce livre c'est l'histoire d'Antoni petit polonais sans histoire déporté à 12 ans avec sa mère et ses soeurs parce que "résistants". Il raconte un événement peu connu la "marche de la mort" en janvier 1945. Ce témoignage retrouvé après sa mort en 1986 vient d'être publié. Une leçon de courage dans l'enfer.

Sa nièce est française, déléguée CFDT elle travaille chez Carrefour, sa maman, soeur d'Antoni, fut déporté par les nazis à Auschwitz, son grand père fut assassiné à Katyn avec 24 000 officiers polonais par Staline.

A lire pour comprendre la Pologne d'aujourd'hui.

Alice's Story



Annick Roulet, peintre, réinvente Alice "au pays des merveilles", Alice dans tout ses états.

Travail commencé en 1997 à partir d'une photo d'Alice Liddel, modèle de Lewis Carroll, qui illustrait un tableau échoué dans une poubelle.

Cette photo rescapée allait servir d'espace de projection à des fantasmes et un vécu personnels.

Jeux de rôles, double je, ces tableaux racontent une "histoire d'A".

<http://www.annickroulet.com>

Nouvelle star ?



Nous on a voté Julien et vous ?

Julien Doré, musicien nîmois est plus tourné sur rock indépendant que le R&B, affiche des références pointues Nick Cave, Christophe, Neil Young, BRMC, Black Keys, Herman Düne.

Avec son ukulélé, le tatouage «Jean d'Ormesson» et ses deux groupes «The Jean d'Ormesson Disco Suicide» et «Dig Up Elvise» Julien Doré tranche.

Jean d'Ormesson vient de publier "L'odeur du temps", une sélection de chroniques savoureuses écrites pour différents journaux, de 1969 à nos jours (Ed. Héloïse d'Ormesson).

Travailler plus, pour gagner plus ?

*Le CA de la Cnaf
opposé au projet sur
les heures
supplémentaires*

*Le conseil
d'administration de
la Caisse nationale
d'allocations
familiales (Cnaf) a
émis mardi un avis
défavorable sur la
partie relative aux
heures
supplémentaires du
projet de loi en
faveur du travail, de
l'emploi et du
pouvoir d'achat.
L'avis du conseil est
consultatif.*

*La CGT, la
CFDT, FO et la
CGC ont voté
contre, l'UPA a
voté pour, la
CFTC s'est
abstenue et
l'Unaf a pris acte.*

*Les
administrateurs
ont déclaré que
"ce n'est pas à la
Sécurité sociale
de supporter le
coût de la
politique de
l'emploi",*

*La totalité des
tendances a
manifesté son
inquiétude et son
scepticisme
concernant le risque
de non compensation
par l'Etat des
exonérations de
cotisations sociales.*

CFDT, CFE-CGC et CGT s'opposent aux mesures sur les heures sup'



Les confédérations syndicales de salariés CFDT, CFE-CGC, CGT se prononcent contre le projet de loi prévoyant la défiscalisation des heures supplémentaires et des allègements de cotisations sociales.

Ces mesures, qui peuvent paraître séduisantes pour certains salariés représentent un coût de plusieurs milliards d'euros qui sera supporté par l'ensemble de la collectivité. Elles vont accroître les inégalités et ne garantissent pas de retombées positives pour l'emploi.

Certes une partie des salariés va bénéficier d'une augmentation du pouvoir d'achat. En revanche, ce ne sera pas le cas pour la majorité d'entre eux, l'activité de leur entreprise ne permettant pas la réalisation d'heures supplémentaires.

De plus pour les bénéficiaires, les dispositions sont inégalitaires notamment entre les temps pleins, les temps partiels et les salariés au forfait jour. La réduction d'impôt sur le revenu ne bénéficiera pas aux salariés non imposables.

Enfin, les lourdes conséquences en matière d'organisation du travail sont largement ignorées. La dénonciation des accords existants, la désorganisation et la remise en cause de la qualité du travail sont autant de risques prévisibles.

Pour toutes ces raisons, les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT voteront contre ce projet de loi lors de la consultation des conseils d'administrations des caisses de sécurité sociales et tiennent à exprimer leur mécontentement quant à la manière dont les confédérations ont été consultées.

Explication du projet de loi en quelques questions

Le coût du dispositif

Il est compris entre 4 et 6 milliards voire plus.

Qui pourra travailler plus ?

Théoriquement tout le monde, salariés du privé et fonctionnaires, à temps plein ou à temps partiel, cadres ou non. La réalité sera plus compliquée, car c'est l'employeur qui continuera de décider des heures supplémentaires..

Quels avantages pour le salarié ? Combien rapportera une heure supplémentaire ?

Sur les heures supplémentaires, le salaire brut sera égal au net puisqu'il ne supportera aucune charge sociale, ni CSG et CRDS. En outre, ces heures

rémunérées à 125 % quelle que soit la taille de l'entreprise ne supporteront pas non plus l'impôt. Ces largesses seraient plafonnées : le dispositif est valable pour les contingents annuels légaux d'heures supplémentaires (220 heures).

Quels avantages pour le salarié à temps partiel ?

Lui aussi pourra travailler plus sans charge et sans impôt, mais dans la limite de 10 % du temps de travail prévu au contrat. Si son contrat est de 30 heures par semaine, il pourra donc travailler 3 heures de plus sans charge ni impôt : ces heures-là, les « heures complémentaires », sont rémunérées comme des heures normales et l'employeur ne bénéficiera donc d'aucu-

ne aide nouvelle.

Un cadre travaillant plus gagnera-t-il lui aussi davantage ? Pourra-t-il revendre des jours RTT sans impôt ni charge ?

Le Code du travail fixe actuellement à 218 le nombre de jours de travail des cadres et des salariés en forfait jours. Au-delà de ce nombre, les jours supplémentaires de travail ne supporteront ni charge sociale ni impôt pour le salarié. Mais l'entreprise pourra continuer de les rémunérer comme des jours normaux sans majoration de 25 %. Il n'est pas prévu de pouvoir revendre des jours RTT inscrits sur un compte épargne temps en franchise de charge et d'impôt.

Puisque le décideur sera l'employeur, quelle incitation aura-t-il à faire travailler plus ?

Il paiera moins de charges qu'aujourd'hui sur les heures supplémentaires.

Actuellement, une heure supplémentaire coûte à l'employeur 140 % d'une heure normale. L'objectif est de ramener le coût autour de 110 ou 120 %, c'est-à-dire moins qu'actuellement mais plus qu'une heure normale. Forfaitaire, l'aide sera différente selon la taille de l'entreprise. En outre, le calcul de l'allègement Fillon (entre 1 Smic et 1,6 Smic) neutralisera les heures supplémentaires et se fera sur le salaire normal et non sur le salaire majoré

de 25 %.

Y a-t-il des risques de fraude ?

Il y a en tout cas des risques de « détournement » ou d'« optimisation » du dispositif.

On pourrait très bien imaginer qu'employeurs et salariés s'entendent pour transformer des primes ou des hausses de salaires en heures supplémentaires sans charge et sans impôt.

En outre, s'agissant des salariés en temps partiel, il existe une obligation pour l'employeur de modifier le contrat de travail si pendant plus de douze semaines d'affilée, le salarié fait régulièrement des « heures complémentaires ».

Méthode Carrefour

Madame, Monsieur,

En application des dispositions de l'article 33 de la convention collective d'entreprise Carrefour, à condition d'être présent au 14 Mai 2007, vous pouvez choisir sous quelle forme vous souhaitez bénéficier des repos supplémentaires que vous aurez acquis au titre de la période de décompte annuelle du 14 Mai 2007 à l'arrêté de paie de Mai 2008.

Vous pourrez donc opter pour l'un de ces trois choix possibles :

1. prendre au cours de la période annuelle allant du 14 Mai 2007 à l'arrêté de paie de Mai 2008, les jours de repos supplémentaires que vous aurez acquis.

2. demander le règlement de la totalité de ces repos supplémentaires acquis. Ce règlement s'effectuera au taux horaire normal, sur la paie du mois de Juin 2008.

3. épargner la totalité de ces repos supplémentaires acquis dans le Compte Epargne Temps, sous réserve des conditions prévues par l'article 33 de la convention collective d'entreprise Carrefour. Ces jours apparaîtront sur la paie du mois de Juin 2008.

Votre choix devra être communiqué à votre Manager avant le 10 Juin 2007. Passé ce délai, sans réponse de votre part, le choix 1 sera appliqué

Bien cordialement, le Directeur.

Position CFDT Carrefour

La remise en cause de la RTT négociée en 1999

La CFDT a refusé de signer cet accord en 2004.

Pour nous la semaine de repos supplémentaire est partie intégrante de la Réduction du Temps de Travail. Cette semaine est la contre partie de l'accord de 1999. "6 jours de repos supplémentaires payés sont attribués au titre de la réduction du temps de travail, ces jours seront pris sous la forme d'une 6ème semaine de congés "

Pour nous accepter cette possibilité, qui n'est prise que par 10% des salariés, c'est augmenter son salaire sans aucun avantage, remettre en cause la RTT dont ses contreparties et permettre à l'employeur d'éviter l'augmentation du taux horaire de travail.

En demandant au salarié de travailler la semaine de RTT on augmente le temps de travail de 1 heure minimum soit une augmentation de salaire de 2%. Nous passons ainsi à 36 heures de travail par semaine.

La CFDT dénonce la remise en cause de la RTT.

- plus d'heure de travail donc moins de repos

- moins d'embauches,

- moins de compteurs payés qui eux sont majorés de 20%. Les heures de RTT étant payées au taux normale alors qu'il s'agit d'un temps de travail supplémentaire.

Bien cordialement, la CFDT.



Hausse du SMIC limitée à 2,05 % au 1er juillet

Nicolas Sarkozy ne compte accorder aucun coup de pouce à la hausse du SMIC au 1er juillet. Sauf surprise, sa revalorisation se limitera à 2 %, ce qui portera son niveau à 8,44 euros brut de l'heure et à 1.279 euros brut par mois.

Elle est sans commune mesure avec les hausses des dernières années, notamment celle de 2005 (+ 5,5 %). Depuis 2003, le relèvement du SMIC a en effet été d'autant plus important qu'il a permis de faire converger les six niveaux de « salaire plancher » existant dans les entreprises, selon la date d'entrée en application des 35 heures. Cette convergence s'est achevée en 2005. Les hausses successives ont été largement compensées par les allègements de charges, s'élevant, aujourd'hui, à plus de 18 milliards d'euros.

De fait, à ce rythme de 2 % l'an (qui implique une faible inflation), le salaire minimum n'atteindrait que 1.412 euros au 1er juillet 2012. Loin des 1.500 euros qu'avait promis Ségolène Royal.

Carrefour

Chez Carrefour la CFDT a obtenu pour les bas salaires une augmentation de 1% à compter du 1er mars et 2,2% au 1er juillet 2007 soit 512,71 euros de plus sur un an.

Nous avons eu raison de ne pas compter sur les politiques pour augmenter nos salaires.

1er janvier 2007: le salaire minimum est de 7,96 euros (taux horaire hors forfait pause) 8,36 euros (taux horaire forfait pause inclus) soit 1267,65 euros brut par mois

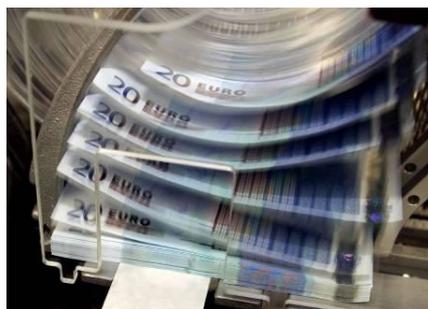
1er juillet 2007: le salaire minimum est de 8,14 euros (taux horaire hors forfait pause) 8,55 euros (taux horaire forfait pause inclus) soit 1296,32 euros brut par mois

Smic forfait pause inclus ?

La question est de savoir si le salaire minimum se calcule avec le taux horaire hors forfait pause ou avec le forfait pause compris.

Une action en justice menée par la CFDT a lieu à Nice suite au procès verbal de l'inspecteur du travail qui considère que Carrefour n'applique pas le smic en prenant en compte le forfait pause de 5%.

En cas de succès une augmentation de salaire pour les smicards avec rappel est possible.



ISF : 456 856 foyers en 2006

Le nombre de foyers imposés à l'ISF a encore grimpé de 16 % l'an dernier

Près de 457 000 foyers fiscaux l'ont acquitté en 2006, indique le rapport annuel de performance de la Direction générale des impôts publié hier. Ces chiffres confirment les estimations que le précédent gouvernement avait données voilà un an. Compte tenu de l'augmentation des prix de l'immobilier et des excellentes performances de la Bourse, le rendement de l'ISF augmente

encore plus vite. Il atteint 3,681 milliards d'euros, soit 20 % de plus qu'en 2005. Le nombre de contribuables acquittant l'ISF devrait encore progresser de 32 000 en 2007.

Une partie des foyers imposés à l'ISF pourra l'an prochain bénéficier du bouclier fiscal à 50 % (CSG et CRDS compris) qui figure dans le projet de loi sur l'emploi, le pouvoir d'achat et la moralisation de l'économie qui sera voté cet été. Quelque 245 000 foyers pourraient dans l'absolu prétendre à ce « nouveau » bouclier.

Ce qui va changer au 1er juillet 2007

Revalorisation de la consultation des généralistes. Celle-ci sera portée au 1er juillet de 21 euros à 22 euros.

Dossier médical personnel. Le dossier médical personnel, qui devait entrer en vigueur au 1er juillet 2007, verra finalement le jour en 2008 .

Retraite: Pour les pensions de réversion qui prendront effet à compter du 1er juillet 2007, l'âge minimum d'ouverture du droit sera ramené de 52 à 51 ans.

Les résultats portent sur 1.632.780 suffrages exprimés (63,2% des inscrits).

Les non-syndiqués en première place

les listes de non-syndiqués, après une progression très nette entre 1971 et 1991, voient leur audience décroître jusqu'en 2001.

Depuis 2001, une reprise est observée, légère mais significative.

Les résultats obtenus par les listes de non-syndiqués occupent la première place, devant la CFDT (les deux résultats étaient identiques en 2001 : 23,0%), devant la CGT et devant les autres listes.

	CGT	CFDT	CFTC	FO	CFE-CGC	Autres syndicats	Non syndiqués
2001	22.6%	23.0%	6.0%	13.1%	6.1%	6.2%	23.0%
2003	22.1%	22.6%	6.7%	12.7%	6.6%	6.1%	23.2%
2005	22.5%	20.6%	6.8%	12.5%	6.6%	7.4%	23.5%

CGT et CFDT au coude à coude

Alors que l'écart entre les deux organisations était très important il y a 40 ans (45% pour la CGT et 17,7% pour la CFDT en 1967), il est aujourd'hui très réduit. La chute de la CGT a été régulière jusqu'en 1993, année au cours de laquelle la CFDT est passée devant elle.

Depuis 1995, la CGT "amorce une ressource", alors que la CFDT voit ses résultats décroître depuis 2001.

En 2005, la CGT passe à nouveau devant la CFDT, qui connaît une perte d'audience (-2 points en deux ans, passant de 22,6% en 2003 à 20,6% en 2005), corrélative du reste à ses baisses d'effectifs : 865.528 adhérents revendiqués en 2001 et 806.829 en 2005.

CFDT

Dans le collège "ouvrier et employés la CFDT avec 20,8% des suffrages exprimés reste à la seconde place (-2,2% par rapport à 2003).

Dans le collège "unique" la CFDT avec 22,3% des suffrages exprimés conserve la première place (-0,7% par rapport à 2003).

Dans le collège « agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres », la CFDT conserve son rang de premier syndicat avec 20,5% des suffrages exprimés (-2% par rapport à 2003).

Dans le collège « ingénieurs et cadres » la CFDT conserve sa deuxième place avec 19,2% des suffrages exprimés (-1,2% par rapport à 2003).

La CFDT apparaît première en Alsace et en Bretagne, Bretagne 31,0% Outre-Mer 29,7% Bourgogne 22,8%

Dans le commerce la CFDT reste la deuxième organisation syndicale avec 13,5% des suffrages exprimés (-1,4% par rapport à 2003) devant FO (13,1%) et devancée légèrement par la CGT (14,2%)

Les petits syndicats

les petites organisations connaissent une lente progression depuis quarante ans, même si leur score reste toujours modeste, comparé à ceux de la CGT et de la CFDT.

Force Ouvrière, de 7,5% à 12,5%, progresse de façon nette jusqu'en 1985 Une légère régression est à observer entre 2001 (13,1%) et 2005 (12,5%).

La CFTC est passée en quarante ans de 2,1% des voix à 6,8%

La CFE-CGC de 3,9% à 6,6% . Elle conserve sa première place dans le troisième collège.

Les syndicats non confédérés (3,9% des voix en 1967) sont à 7,4% en 2005, après une progression sensible en deux ans (6,1% en 2003). Il faut y voir là les progrès de l'UNSA et, dans une moindre mesure, ceux des syndicats SUD.

Résultats obtenus par cycle électoral de 1994 à 2005

Participation : en % des inscrits
Résultats : en % des suffrages exprimés

Listes	1994-1995	1996-1997	1998-1999	2000-2001	2002-2003	2004-2005
Participation	66,4	66,1	65,5	64,1	64,3	64,5
CFDT	20,7	21,2	22,3	22,9	22,4	20,3
CFE-CGC	6,0	6,1	6,0	5,9	6,1	6,3
CFTC	4,7	4,8	5,3	5,7	6,1	6,4
CGT	22,0	22,1	23,0	23,6	23,3	23,6
CGT-FO	12,2	12,1	12,1	12,7	12,6	12,6
Autres syndicats	6,5	6,7	6,3	6,8	7,2	7,9
Non syndiqués	27,9	27,1	24,9	22,4	22,4	22,9



La CFDT Carrefour

Le 27 juin 2007 la CFDT réunit tous ses responsables nationaux des différentes filiales du groupe Carrefour en France.

Carrefour comporte 98 filiales employant du personnel et plus d'une centaine n'employant aucun salarié. Plus de 140 000 salariés travaillent pour Carrefour en France.

La CFDT est présente dans les institutions représentative du personnel du groupe

3 représentants CFDT au comité européen (CICE)

8 titulaires et 4 suppléants au comité de groupe

1 représentant aux commissions économique et logement du comité de groupe

5 titulaires et 5 suppléants au conseil de surveillance de l'épargne salariale

4 titulaires et 2 suppléants au comité emploi et GPEC

4 représentants à la commission de suivi Prévoyance inter format

Chez Carrefour, la CFDT est présente dans 23 sociétés (90% du personnel) et représente 25% des élus (604 élus CE Tit et Sup). Son audience progresse régulièrement.

Forte de plus de 1500 délégués et de plusieurs milliers de syndiqués la CFDT coordonne ses actions dans le groupe et fait entendre sa voix

Ses atouts:., fiable, crédible, représentative, structurée, non catégorielle.

La CFDT veut renforcer le dialogue social (ce qui ne veut pas dire un syndicalisme godillot).

La CFDT est favorable à un pacte social sur plusieurs années



Congrès de la fédération des Services



En présence de François Chérèque 450 militants des différents secteurs du champs d'intervention de la fédération dont le commerce, se sont réunis à La Rochelle du 12 au 15 juin pour le congrès de la fédération.

Un congrès important puisque le regroupement avec la fédération Hacuitex devait être acté. **François Chérèque** était présent.

Une table ronde sur le développement durable s'est déroulée avec notamment Marcel Grignard, secrétaire national, et des responsables de l'agence Vigeo.

Gilles Desbordes a été élu secrétaire général de la fédération. **Nicole Lardeux** et **Aline Levron** anciennes salariées de Carrefour sont élues à la commission exécutive. **Jean-Louis Bienvenu** secrétaire fédéral lui aussi ancien salarié de Carrefour prend en charge la grande distribution.



Les sections CFDT hypermarchés Carrefour étaient bien représentés avec Brest, Côte de Nacre, Condé sur Escault, Gruchet le Valasse, Marseille Bonneveine, Mondville, Mérignac, Nevers, Paimpol, Portet sur Garonne, St Brice, St Briec,

mais aussi des filiales comme CSIF, ED, Champion, LCM...

Trois nouveaux accords

Les organisations syndicales viennent de négocier une modification importante de l'accord de participation

Elles ont actualisé les accords d'épargne salariale (PEG et PERCO)

Une Information - consultation des Comités Centraux d'Entreprise est en cours

Le montant de la participation devrait repartir vers la hausse

La participation aux bénéfices sauvée ?

Un accord modifiant la règle de calculs a été négocié . Il prévoit une nette amélioration de l'accord en cours qui donne un montant chaque année un peu plus bas.



Renégociation de la participation de groupe

Accord de Participation de Groupe Carrefour France en substitution à l'accord de Participation de Groupe Carrefour France du 28 juin 2002.

L'évolution de la Réserve Spéciale de Participation depuis sa mise en place en 2002 selon une formule dérogatoire est négative. Sur la période 2002/2005, on observe une baisse de la participation de groupe, en « parallèle » de la baisse des résultats France.

En 2006 pour la première fois la formule dérogatoire donne un montant inférieur (80 M€,) à celui résultant de l'application de la formule légale (132 M€).

L'accord signé précisant que le montant résultant de la formule de calcul dérogatoire ne saurait être inférieur à la formule de calcul légale c'est donc ce dernier montant qui a été retenu au titre de la participation de groupe pour 2006 (0,66 mois de salaire).

La projection du montant de la participation pour les trois années à venir donne une participation de moins de 0,60 mois.

Résultats économique

En 2006 le poids des événements à

caractère technique a provoqué la baisse de la participation, alors même que les résultats économiques France se sont redressés.

La Direction, souhaite revenir à une participation de groupe qui retrouverait un niveau qui se rapprocherait d'un mois de salaire et qui évoluerait en fonction des seuls résultats économiques du périmètre France.

Les négociateurs ont donc décidé de faire évoluer la formule de calcul de la Réserve Spéciale de Participation pour mieux tenir compte de l'évolution du résultat économique opérationnel réalisé en France.

Rapport de l'expert

Les organisations syndicales ont demandé à l'expert des CCE, H. Marsault une expertise pour étudier les propositions de la direction.

Celui-ci a remis un rapport favorable (extrait)

La nouvelle formule de calcul de la participation s'appliquerait dès 2007 pour trois exercices, rendrait la participation indépendante des contraintes fiscales (résultat fiscal) et des effets des restructurations juridiques (capitaux propres), puisqu'elle s'appuierait sur les seuls résultats économiques France.

"J'ai examiné avec Romain Sellier (direction finance), la consistance des chiffres retenus pour ces calculs et les calculs eux mêmes : je n'ai pas relevé d'anomalie de nature à remettre en cause les chiffres présentés".

La simulation donne des montants sensiblement supérieurs pour la participation calculée selon le projet de nouvelle formule

Avec la nouvelle formule, la

participation de groupe resterait stable à 0,81 mois sur la période 2007/2009 ; l'amélioration des résultats économiques serait « absorbée » par l'augmentation des effectifs ayant droits."

Proposition améliorée

Les propositions de la direction ont été jugées insuffisantes par les organisations syndicales.

Une ultime réunion de négociation a permis d'améliorer les ratios de calculs.

Selon les projections de la direction la participation évoluerait de 0,80 mois en 2007 à 1 mois en 2009.

En échange de cet effort et compte tenu des risques la direction a souhaité que le montant de participation distribué soit plafonné à 1,5 mois environ.

Décision de la CFDT

La CFDT s'était fixée comme objectif d'obtenir un mois de salaire de participation.

La participation est par nature aléatoire nous avons pour objectif de réduire au maximum les aléas.

L'ancienne formule ne pouvant plus donner un montant supérieur aux obligations légales il fallait passer à une autre formule.

Le nouveau calcul répondant à ses objectifs la CFDT a décidé de signer cet accord.

Nous sommes conscients que nous allons vers l'inconnu aussi cet accord est signé pour une durée de trois ans (2007-2008-2009) et une clause prévoit la possibilité de demander la révision de l'accord avant son terme.

Actualisation des accords d'épargne salariale

Nos accords fondateurs nécessitent une révision pour les mettre en conformité surtout sur la forme.

Le nombre de révisions expliquent la signature de nouveaux accords qui se substituent aux précédents plutôt que des avenants qui rendraient la lecture des textes difficiles.

- **Accord de Plan d'Epargne de Groupe (PEG)** en substitution à l'accord de Plan d'Epargne de Groupe du 23 décembre 2002.

- **Accord de Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO)** en substitution à l'accord de Plan d'Epargne Retraite Collectif du 22 janvier 2004 créé par avenant au Plan Partenarial d'Epargne Salarial Volontaire (PPESV) du 23

décembre 2002.

Le PEG et le PERCO ont évolué suite aux décisions du Conseil de Surveillance des FCPE (Fonds Communs de Placement d'Entreprise) et des évolutions des sociétés de gestion.

La législation a évolué, notamment la dernière loi du 30 décembre 2006, qui apporte quelques modifications.

Principales modifications suite aux décisions du Conseil de Surveillance des FCPE

- Prise en compte de l'évolution du nombre de FCPE : de 7 à 6

- Modification des compositions des FCPE (pour le PERCO : Carrefour Multigestion en fonds 100% actions et Carrefour Court Terme)

- Mise à jour des noms des sociétés de gestion et dépositaires

- Mise à jour des références au PERCO et ses motifs de déblocages dans l'accord de participation

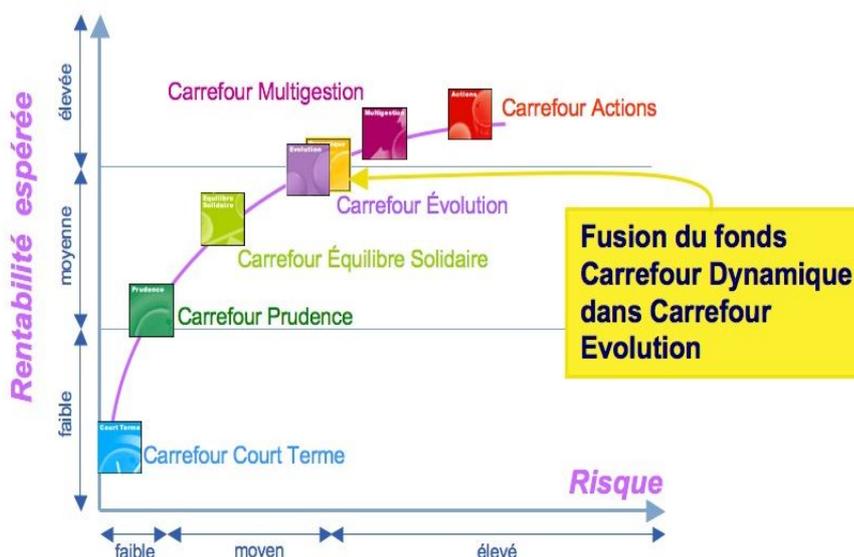
- Désignation d'Arial et précisions sur la rente du PERCO

- Règlements et notices d'information des FCPE actualisés

Conseil de surveillance

La CFDT ayant amélioré ses scores aux élections des comités d'entreprise sa représentation au comité de groupe et au conseil de surveillance est augmentée.

	Représentants au comité de Groupe	Représentants au conseil de surveillance
CFDT	8	5
CGC	2	1
CFTC	1	1
CGT	6	4
FO	13	9
CAT	0	0
Total	30	20



Participation

De nouveaux cas de déblocage en vue

La loi de décembre 2006 prévoit l'instauration, par décret, de nouveaux cas de déblocage anticipé de la participation et le gouvernement a confié mission au Conseil supérieur de la participation d'émettre des propositions.

Le Conseil émet « unanimement de très fortes réserves sur l'élargissement des causes de déblocage anticipé ».

Alors que le déblocage n'est aujourd'hui autorisé qu'à la naissance du troisième enfant, il devrait recommander qu'il le devienne dès le premier enfant, l'idée faisant la quasi-unanimité.

En outre, en cas de surendettement d'un salarié, le déblocage pourrait devenir possible avant le jugement, et non plus après.

Au final, un seul vrai nouveau cas semble avoir une chance d'apparaître : le déblocage quand un enfant entame des études supérieures. Mais le CSP reste divisé sur cette question.

Actionnariat

Des distributions d'actions gratuites demain ?

Les grands groupes lancent, depuis janvier, de vastes plans d'attribution d'actions gratuites à leurs salariés, suite à la loi sur la participation de décembre 2006 qui les y encourage fiscalement.

La loi sur la participation du 30 décembre 2006 autorise les entreprises à placer les actions gratuites sur un plan d'épargne entreprise (PEE) et surtout, à déduire de leur assiette d'imposition la valeur des actions distribuées.

Coup double : en distribuant des actions, les entreprises augmentent désormais les rémunérations et consolident, le cas échéant, leur capital, les titres étant alors bloqués 7 ans (2 ans d'acquisition, puis 5 ans sur le PEE), un atout non négligeable en cas d'OPA hostile.

Ces opérations ont aussi une vertu managériale.

Un quart des entreprises du Cac 40 distribuent déjà des actions gratuites

AXA, va verser cet été 1.600 euros en actions à chacun de ces 120.000 salariés dans le monde, et autant mi-2009.

Essilor a décidé de remplacer les stock-options dont bénéficiaient ses 1.000 managers par des actions gratuites pour ses 4.000 salariés.

France Télécom vient de mettre en place un plan d'actions gratuites pour ses 100.000 collaborateurs.

Les salariés apprécient, 66 % jugent « bon » de devenir actionnaire de leur entreprise.

Avec des titres gratuits, ils sont certains d'encaisser un gain, ce qui rassure ceux qui avaient par le passé souscrit à des augmentations de capital (Carrefour 2000) a priori attractives avant de déchanter lors du retournement boursier du début des années 2000.:

"Même si le cours de l'action baisse au moment de la vente on peut toucher du cash"

L'avantage des gratuites par rapport aux stocks options c'est que leurs détenteurs sont sûr de gagner. Même si le cours de l'action baisse au moment de la vente on peut toucher du cash; alors que dans le cas des stocks, pour gagner il faut que le cours de l'action ait monté.

Actions pour les patrons

"Les critères d'attribution des actions gratuites, hormis chez Carrefour, sont extrêmement vagues"

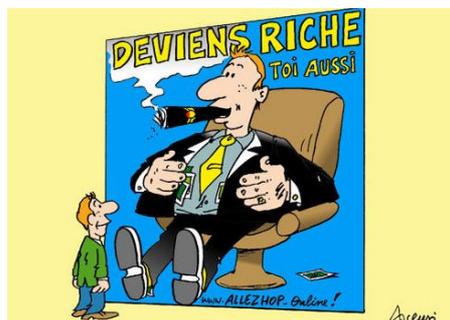
Un grand financier parisien ajoute: "Les stocks, c'est déjà scandaleux. Les actions gratuites, alors là, ça ressemble à de l'abus de bien social. Même si le cours de l'action baisse, le patron gagne quelque chose."

Intéressement

Au 30 avril 2007

La part nationale est a 0,50 avec un EBIT a 3,16.

La moyenne pour le 1er semestre : 0,97



PEG - PERCO : Performances mensuelles des fonds - Gérez librement votre épargne salariale

Votre épargne salariale 
c'est vous qui choisissez !

Performance 2006 / Valeur Part au 29/12
Performance 2005 / Valeur Part au 31/12
Performance 2004 / Valeur Part au 31/12
Performance 2003 / Valeur Part au 31/12
Durée de placement conseillée

PEG Actions	PEG & PERCO Multigestion	PEG Evolution	PEG & PERCO Equilibre Solidaire	PEG & PERCO Prudence	PEG & PERCO Court Terms
19,24%	11,29%	4,56%	8,39%	3,07%	2,61%
45,92 €	323,21 €	5,27 €	41,74 €	118,62 €	119,49 €
9,93%	22,85%	17,21%	17,16%	5,52%	2,18%
38,51 €	280,43 €	5,04 €	38,51 €	115,09 €	116,45 €
-19,42%	4,94%	5,13%	6,55%	5,42%	2,13%
35,03 €	236,41 €	4,30 €	32,87 €	109,07 €	113,97 €
3,39%	14,00%	11,44%	9,47%	3,46%	2,48%
43,87 €	225,05 €	4,09 €	30,85 €	103,46 €	111,59 €
10 ans	10 ans	7 ans	5 ans	3 ans	1 an et moins

Qu'on ne compte pas sur nous pour "Positiver" comme le font actuellement les DRH.

Le premier problème chez Carrefour c'est le management des salariés.

Ce n'est pas en tentant de nous faire croire qu'on changera les comportements.

Plus de social dans les ressources humaines et on avancera !

"Je mesure l'intelligence de mon adversaire à sa capacité de respecter l'autre".

La liberté d'expression en cause

"Le respect des droits fondamentaux et les droits syndicaux s'inscrivent dans la culture du groupe Carrefour"

Le droit de dénoncer les méthodes de management archaïques est-il un délit ?

Portet sur Garonne

Le 14 juin 2007 le directeur de Carrefour Portet sur Garonne assigne la CFDT en référé devant le tribunal de grande instance de Toulouse.

Il demande le retrait d'un texte intitulé "carton rouge" affiché le 9 juin sur le panneau syndical CFDT. Pour faire bonne mesure il demande 5000 euros de dommages et intérêts.

Cet affichage est repris in-extenso dans "L'hyper" du 11 juin 2007.

Le directeur de Carrefour prétexte la non remise simultanée d'une copie de l'affichage alors qu'il reconnaît avoir trouvé une copie de l'affichage sur son bureau. En outre il considère que cet affichage a un caractère diffamatoire. Il précise que le manager concerné a été obligé de s'arrêter 3 jours après lecture du panneau !!!

Bien entendu le directeur n'a pas jugé utile de contacter la section syndicale et coïncidence la déléguée syndicale vient de partir pour une semaine.

Cette action dans le contexte difficile de Portet n'est pas une surprise. Le manager concerné par le panneau est aussi le manager de la déléguée syndicale CFDT. Dans cette même région l'inspecteur du travail vient de refuser le licenciement d'un délégué CFDT.

La CFDT de Toulouse sereine sur les résultats de ce procès prend les dispositions nécessaires pour assurer le droit à l'information des salariés.

Le délégué national CFDT écrit à la DRH notre mécontentement. Nous apprenons ainsi à la DRH cette action en justice d'un magasin !!!

Dans le même temps nous demandons à la section de retirer son panneau **en place depuis déjà une semaine** et sur notre site nous remplaçons l'article incriminé par ce communiqué:

"Nous apprenons ce jour par notre délégué syndical que la direction vient de demander au juge de faire retirer de son panneau syndical l'article qui se trouvait à cet emplacement.

Soucieux de permettre à la justice de juger sereinement la CFDT retire volontairement cet article de son site en attendant la décision judiciaire."

Bien entendu la CFDT va démontrer son droit à l'information des salariés et le prochain hyper affichera intégralement la décision .

Cette procédure inédite chez Carrefour montre la dégradation des relations sociales dans l'entreprise."

Après notre intervention auprès de la DRS la direction décide de retirer sa plainte en référé. Pour nous le dossier juridique est clos. Nous verrons si la direction donne une suite.

La volonté de la CFDT n'est pas de polémiquer et de faire du contentieux comme certains semblent se complaire mais de trouver des solutions pour un meilleur management.

Depuis plus d'un an il suffit de parcourir les informations en provenance des magasins pour faire le constat. Les prochains informations qui paraîtront dans "l'hyper" vont encore enfoncer le clou.

Il s'agit d'une tentative (la première) de réduire notre droit d'expression et de montrer du doigt ce que nous considérons comme anormale.

La CFDT écrit à la DRH:

Nous nous félicitons de votre intervention pour apaiser les tensions.

Il semble que l'affaire soit résolue en ce qui concerne l'affichage et la plainte. Si sur la forme le litige est réglé nous ne pensons pas qu'il soit réglé sur le fond.

Si la CFDT s'interdit d'afficher des informations erronées (ce qui ne veut pas dire que l'interprétation est la même pour tous) nous nous réservons le droit de rendre publique des attitudes de management que nous estimons contraire à notre éthique ou à celle de l'entreprise.

La consigne à nos sections est de toujours chercher le dialogue quand il est possible, sincère et que nous trouvons devant nous des interlocuteurs dans le même état d'esprit. Dans de nombreux magasins c'est ainsi que ça fonctionne.

Nous sommes toujours soucieux de ne pas envenimer les rapports mais actuellement trop de problèmes de management nous interpellent.

Nous constatons de plus en plus des situations qui nous posent questions sur la volonté de dialogue de l'entreprise car nous ne voyons aucune action concrète pour y remédier.

Les réunions régionales que nous avons tenues la semaine dernière pour dresser un bilan, précisera l'ampleur des problèmes.

"L'hyper" relais des actions des sections est déjà un bon indicateur du mauvais climat social.

Les menaces d'où elles viennent, les tentatives de sanction contre nos militants, les actions en justice contre nous ne font que renforcer notre détermination et radicalisent nos actions.

Nous souhaitons avec vous trouver des solutions et vous entretenir de nombreux points sociaux en suspens.



Affichage des communications syndicales

Qui peut afficher les communications syndicales?

Toute personne adhérant à la section syndicale peut afficher les communications syndicales dans la mesure où l'on est mandaté à cet effet par la section syndicale.

Où afficher les communications syndicales?

Les communications syndicales sont librement affichées sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les panneaux d'affichage sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise (*C.trav.*, art. L. 412-8).

C'est donc un accord qui fixera l'emplacement de panneaux d'affichage et les règles matérielles de leur utilisation. Une fois l'accord conclu, il faudra en respecter les termes. L'employeur n'a pas la possibilité de changer unilatéralement l'emplacement des panneaux syndicaux, ni d'en réduire le nombre. L'emplacement choisi devra rendre possible une lecture facile des communications syndicales.

Que peut-on afficher?

Le contenu des affiches est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve des dispositions relatives à la presse. L'affichage ne doit donc être ni diffamatoire, ni injurieux, ne contenir ni violence, ni mentions volontairement outrancières.

Quant à la forme de la communication, il peut s'agir aussi bien d'une note, d'un communiqué syndical, d'un extrait de presse que d'un article de revue, ou même d'une lettre.

L'employeur peut-il contrôler l'affichage?

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage (*C. trav.*, art. L. 412-8., *alinéa 2*), mais cette disposition ne confère aucun droit de contrôle au chef d'entreprise.

L'employeur qui conteste le contenu des communications syndicales a la possibilité :

- de saisir le juge des référés auprès du tribunal de grande instance s'il y a urgence, troubles manifestement illicites et absence de contestation sérieuse. Dans ce cas, c'est au juge des référés d'ordonner le retrait immédiat de l'affiche ;

- de saisir le tribunal de grande instance dans les autres cas, notamment lorsque l'affichage litigieux ayant été retiré, l'urgence a disparu.

L'employeur qui, de sa propre autorité, enlèverait des affiches, commettrait le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical (emprisonnement d'un an et amende de 25 000 F ou l'une de ces deux peines seulement) (*C. trav.*, art L. 481-2).

Ooshop

Transfert de l'entrepôt de la région parisienne

de Marly la ville (95) ouvert en 2001

à Villeneuve la Garenne (92).

La direction s'engage à ce qu'il n'y ait aucun licenciement.

La CFDT s'étonne que ce transfert ne soit pas déclaré au comité GPEC.

Un oubli de plus !!!

Transfert

Dans cette filiale qui ne fait pas beaucoup parler d'elle la CFDT est implanté depuis 4 ans et fait aux élections 50/50 avec FO.

Ooshop c'est deux sites Meudon (40 salariés) et Marly la ville

Le Comité d'entreprise à été informé le 26 avril 2007 du transfert par étape de l'entrepôt de la région parisienne de Marly la ville (95) ouvert en 2001 à Villeneuve la Garenne (92).

Un transfert avait déjà eu lieu le 1er janvier 2005 sur Marly (2 sites).

Ce transfert concerne environ 200 employés, 20 agents de maîtrise et 20 cadres et à pour date butoir le 1er octobre.

Ce projet a fait l'objet d'une information consultation. Le CE a émis un avis positif pour sauvegarder l'emploi la direction s'engageant à ce qu'il n'y ait aucun licenciement.

Le changement de lieu de travail des salariés les met dans le cadre d'une modification contractuelle du contrat de travail, et doit permettre de les rattacher à l'accord de méthode.

La CFDT demande l'ouverture de négociation pour les salariés qui verraient leur temps de trajet rallongé (mesure d'aide ou de licenciement économique).



Ooshop et Boostore

Le groupe Carrefour est présent sur le web via ses deux hypermarchés en ligne, **Ooshop et Boostore** :

• **Ooshop** est aujourd'hui le premier cybermarché alimentaire en France et se situe au troisième rang dans le domaine du e-commerce en général. À Lyon, Rouen, Évreux, Rennes, Le Mans,

Ooshop

Création : 1999 Extension en 2005 de sa zone de livraison à quatre nouvelles zones en province et extension des zones Ile-de-France et Lyon

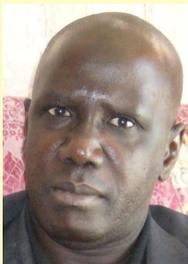
Le siège administratif est basé à Paris 17ème

1 site de production de 18 000 m² entièrement mécanisé

Zones de livraison : région parisienne : 75, 92, 77, 78, 91, 93, 94, 95, 60 ainsi que plusieurs villes de province Lyon, Rouen, Rennes, Nantes, Bordeaux, Le Mans et leur agglomération

Effectif: 253 équivalent temps complet en 2006 Métiers: 3 métiers clés Préparateur de commandes, Caristes ou Manager d'équipe,

CFDT Ooshop



A 50 ans **Sow Lassa-na**, français né au Sénégal, est entré chez Ooshop en octobre 2001.

Expéditionnaire son service s'occupe de toutes les sorties de commandes préparées en vue de leur dispatching à Clichy vers les clients.

Depuis 4 ans il est délégué syndical et membre du C E. En avril 2007 il a été élu trésorier du comité d'entreprise d'Ooshop.

Un objectif: doubler le nombre d'adhérents pour mieux représenter les salariés

Nantes, Bordeaux et Paris, plus de 8 000 références, dont 2 000 produits frais et surgelés, sont disponibles. Point fort : l'offre la plus large du web en fruits et légumes.

• **Boostore** est le dernier né du Groupe. Lancé en 2006, il se distingue de son aîné Ooshop par son offre, exclusivement non alimentaire. Cet hypermarché virtuel propose disques, livres et DVD, produits Hi-Fi, micro-informatique ou électroménager.

La Saga internet Carrefour

1998 Lancement de Ooshop par Promodès Les premiers pas d'Ooshop ne se font pas au sein du groupe Carrefour, mais dans celui de Promodès.

Août. 1999 Ooshop intègre le groupe Carrefour Suite à la fusion entre Promodès et Carrefour en août 1999, le projet passe sous le commandement de Carrefour et de sa filiale interactive @carrefour.

Sept. 2000 VeryWine, 1er site thématique dédié à l'univers du vin, VeryWine.com est la refonte de l'ancien site marchand La-Cle-De-Le-Cave.com, initié en septembre 1999 par le groupe Promodes avant sa fusion avec Carrefour.

Nov. 2000 Jean-Pierre Coffe et Carrefour unis sur le Web Fruit de la collaboration de Carrefour et de Jean-Pierre Coffe, actionnaire à 35 %, le site est le premier site spécialisé créé par l'enseigne. Il repose largement sur les conseils, l'interactivité et les informations.

Déc. 2000 Lancement de Carrefour Beauté Après le vin, les meubles et l'univers du jardin, c'est au tour de la beauté de prendre pied sur le Web. Au programme : produits de beauté, parapharmacie présentes dans les supermarchés ainsi que des exclusivités.

Janv. 2001 Lancement de CarrefourDirect Ce deuxième cybermarché, totalement indépendant d'Ooshop, fonctionnait sur le mode du picking avec deux magasins situés à Lomme (métropole lilloise) et à Saran (à proximité d'Orléans). Cette expérience tourna court puisqu'elle ne dura qu'un an.

Juin 2001 Lancement de Carre-

fourmultimedia.com. site dédié à la high tech Ce site se positionnait exclusivement sur le marché du BtoC et proposait un éventail de produits allant des produits informatiques, à la téléphonie, en passant par la vidéo et le son.

Août 2001 Carrefour ferme quatre sites L'enseigne confirme, fin août, la fermeture de Carrefour Vins (VeryWine), Carrefour Beauté, Carrefour Multimedia et Carrefour Jardins, la demande n'étant pas au rendez-vous Culture lui, reste dans les cartons.

Avril. 2002 Lancement de Carrefour finances.com Lancé discrètement en avril, ce site était le relais, sur le Net, des services financiers du groupe Carrefour. Les internautes pouvaient y gérer leur compte "Pass", leurs comptes d'épargne et évaluer leurs possibilités de crédit.

Janv. 2003 Lancement de ChampionDirect. Expérience de picking en magasin avec Champion Direct. Cette fois-ci, le picking ne s'effectue plus dans deux magasins de 10.000 m², mais dans un seul, de 2.000 m² situé à Reims. Un cybermarché qui, aujourd'hui, n'existe plus.

Juin. 2006 Lancement de Boostore produit non alimentaire 6M€ d'investissement dans le site et un objectif déclaré de devenir le n°1 français de l'e-commerce...

Avril. 2006 Refonte totale d'Ooshop Parallèlement à l'extension des zones de livraison en province et en Ile de France, et à l'optimisation de son processus logistique, le site a été entièrement toiletté. Objectif : perfectionner la navigation pour mieux transformer les visiteurs en

clients du cybermarché.

Décembre 2006 Le site Pass.fr est refondu : Les trois versions de la carte Pass, de la carte de crédit, à la carte Visa premium, sont désormais accessibles en ligne aux clients de Carrefour, mais aussi à ceux de Champion, de Boostore et d'Ooshop.

Aout 2006 Carrefour.fr, la nouvelle version se positionne comme un portail permettant d'accéder à l'ensemble de l'offre de l'enseigne, mais avec une esthétique remise au goût du jour et une navigation plus structurée. e.

Janvier 2007 Champion.fr Le groupe Carrefour poursuit la rénovation de ses actifs Internet. C'est au tour du site institutionnel Champion.fr de faire peau neuve. Cette nouvelle version, plus moderne et plus accessible, propose également des services complémentaires tels qu'une plateforme de téléchargement de musique et de vidéo ainsi que de l'hébergement et du développement de photos numériques... en attendant le retrait en magasin d'articles commandés en ligne.

Avenir

« A quand le retour de bâton », s'interroge Linéaires qui a étudié les prix pratiqués par quatre cybermarchés nationaux (Télémarket, Auchan Direct, Houra et Ooshop).

Ceux-ci seraient nettement plus chers que ceux des grandes surfaces et ce, sans tenir compte des prix de livraison.

En avril 2006, un panier de 95 produits de grandes marques valait en moyenne 10 % de plus que dans les 12 principales enseignes en dur. Moins d'un an après, l'écart s'est creusé pour atteindre 13,4 %.



8 ans, ça s'optimise !



Hard discount rythme toujours avec discount social !

Entrepôt de Rognac

Un accident sans gravité mais ...

Au lieu de mettre les anciens salariés confirmé sur les gerbeurs, ils ont mis un petit nouveau histoire de changer et voila le résultat . Le gars peu confirmé a fait une erreur de pilotage.....



Une photo pour rappeler que les lieux et les outils de travail sont dangereux et qu'une formation est toujours nécessaire.

Ils font forts

Chez ED on pensait avoir tout vu et tout entendu, mais là ils font forts

Le DSC a assisté un adhérent, convoqué à un entretien pour sanction. Il s'est donc rendu à cet entretien avec lui et a débattu avec le directeur des faits reprochés.

Il y a quelque jours le salarié reçoit un courrier recommandée du directeur de l'entrepôt lui précisant *"qu'il ne s'est pas rendu à son entretien du 16 mars et qu'en conséquence la direction envisage une sanction à son égard"*.

C'est idiot, mais comment allons

nous prouver que nous sommes bien venues à l'entretien ? La parole du directeur contre la nôtre..... on croit rêver devant autant de turpitude ou d'incohérence !!!.

ED cours de Vincenne

Avec le soutien de la CFDT et de la CGT les salariés se sont mis en grève les 23 et 24 mai pour dénoncer leurs conditions de travail. Les salariés du magasin Ed Cours de Vincennes réclament juste à la direction des moyens humains pour pouvoir travailler convenablement.

Le magasin étant fermé la direction est venue avec une équipe d'un autre magasin, un serrurier pour ouvrir le magasin et les coffres.

Les salariés en ont marre car la Direction ne semble pas se soucier ni des conditions de travail ni de l'accueil de la clientèle alors que les exigences en termes de chiffre d'affaires restent les mêmes !

La Direction reste sourde aux demandes de l'équipe pour le remplacement des salariés « manquants » et ne propose que des remplacements ponctuels effectués par des salariés venant d'autres



magasins ED et demande aux salariés du magasin d'effectuer des heures supplémentaires, pas toujours rémunérées disent certains.



ED Pelleport

L'entreprise veut se débarrasser de ce salarié protégé en oubliant quelques règles.

Ainsi elle ne lui verse plus ses salaires depuis janvier et refuse d'entamer une procédure de licenciement à son encontre le laissant ainsi dans un no men's land juridique où sans salaire ni Assedic le salarié est aux abois.

Quand vous avez repris votre poste de travail le 24 janvier et que vous recevez un courrier de la direction le 20 février 2006 vous sommant de reprendre votre travail vous vous demandez ce qui se passe au siège !

Mais quand on ne vous paie plus et qu'on ignore vos demandes de rappel de salaire là ça dépasse les bornes.

Il aura fallu avec le soutien des délégués CFDT entamer une grève de la faim, installer une tente dans le magasin pour y passer la nuit, une journée de signature de pétition et de distribution de tract à la clientèle, les menaces d'une horde de vigile au point d'appeler la police ce qui a fait fuir les vigiles.

Après bien des péripéties la direction a enfin repris raison. Une somme est allouée au salarié, il sera dispensé de travailler tout en étant rémunéré et ce jusqu'à la fin de la procédure de licenciement que la direction à entamer à son encontre.

Nous revenons à des pratiques plus orthodoxes mais la CFDT n'a pas encore dit son dernier mot.

ED Pelleport (bis)

Leur magasin devant être cédé les salariés se sont mis en grève le 18 mai jusqu'à ce que la direction leur confirme par écrit leur maintien au sein de ED.

En effet, malgré l'engagement de la Direction au cours de la réunion du Comité d'Etablissement du mois de février 2007 de garder au sein de l'entreprise tous les salariés qui le souhaitent, à ce jour aucun des salariés du magasin Ed Pelleport n'a reçu de courrier leur annonçant leur affectation après la cession du magasin.

Les salariés n'ont toujours pas été informé de la date de cette vente, alors qu'un responsable du repreneur est venu leur annoncer qu'il commencerait les travaux en juin.

A la suite de cette action les salariés apprenaient, un peu tard, que leur magasin n'était plus vendu ???

Les salariés du magasin ED Davout sont dans le même cas, ils ne savent pas ce qu'il vont devenir



Entrave à la liberté syndicale et violence

Le rassemblement syndical dans la nuit de vendredi 25 Mai devant l'entrepôt de St Denis pour protester contre la non-rémunération du lundi de Pentecôte ne s'est pas passé dans le calme ..

Une délégation de la CFDT, de la CGT, de la CFTC ainsi que plusieurs salariés se sont rassemblés devant la direction régionale de la SAS ED Paris.

Dès leur arrivée, ils ont été accueillis par un impressionnant

service d'ordre.

Le délégué syndical central qui par son mandat peut circuler dans tous les établissements s'est vu refuser l'entrée de l'entreprise. Les vigiles présents ont usé de la force pour l'empêcher de pénétrer dans l'entreprise.

Dans le même temps, une déléguée CGT qui voulait, elle aussi, entrer dans l'entreprise, a été empêchée par quatre vigiles devant témoins, notamment des cadres de l'entreprise, qui ont laissé faire.

Une plainte a été déposée.

Les enseignes de maxidiscomptes		Evolution 2006/2005 (en points)
Parts de marché en 2006 (en valeur)		
13,1	Total	- 0,1
6,6	Enseignes françaises	- 0,3
3,1	dont Leader Price	- 0,2
2,3	dont ED	0
0,7	dont Netto	0
6,6	Enseignes étrangères	0,2
4,1	dont Lidl	0,1
2,2	dont Aldi	0,1

Idé / Source : TNS Worldpanel / Photo : Photononstop

Le hard-discount en difficulté

En 2006, Lidl et Aldi ont progressé, mais l'ensemble du secteur est en recul.

Après des années de progression intense, la part de marché globale du hard-discount s'est stabilisée à 13,1 %, contre 13,2 % l'année précédente.

Les hypers ont su contrer le développement du hard-discount en améliorant l'offre.

Le secteur hard-discount a investi 146 millions d'euros dans ses campagnes en 2006, soit 10 % de plus que l'année précédente. Les 258 magasins supplémentaires n'ont pas réussi à recruter de nouveaux consommateurs.

Globalement, la fréquentation (68,5 %) est même plutôt en baisse.

Les jugements des clients sur l'image des enseignes se sont dégradés : choix des produits moins pertinent, propreté discutable, attente aux caisses moins performante...

Dans un secteur globalement en baisse, certaines enseignes s'en tirent mieux que d'autres. Lidl, leader avec 4,1 % de parts de marché, est en très légère progression (+ 0,1 point). Son rival Aldi enregistre la même progression, à 2,2 %. Les enseignes françaises **Ed (2,3 % de parts de marché) et Netto (0,7 %) restent stables**. En revanche Leader Price a perdu 0,2 point sur l'ensemble de l'année, pour se retrouver à 3,2 %.

Lidl a introduit des marques nationales dans son assortiment, Leader Price a été repris en main par Casino et Ed a poursuivi ses différenciations en termes de produits frais et de magasin plus qualitatif.

Quand Champion devient Carrefour



Champion = Carrefour Nouveaux concepts

Des Champion vont tester l'enseigne Carrefour

Sept ou neuf supermarchés français Champion vont adopter avant fin juin l'enseigne Carrefour pour tester la performance des magasins sous cette configuration.

Ces magasins resteront gérés par les équipes de Champion avec une nouvelle direction d'exploitation.

Ces magasins seront toujours livrés par la logistique Champion La gamme des produits Carrefour sera ajoutée à l'assortiment en place. En attendant de transférer les volumes vers les entrepôts Carrefour

En 2006 déjà, le groupe avait transformé un Hyper Champion (Montélimar)

Les unités concernées seraient, dans la plupart des cas, situées non loin d'un... Leclerc. Le groupe va tester ce transfert d'enseigne dans des conditions de concurrence éle- vées.

Un des objectifs connus est de faire progresser la part de marché artificiellement et ainsi prendre de la distance avec Leclerc.

La commission économique du CCE se réunit fin septembre pour faire un point sur le test.

Champion ne souhaite pas passer l'ensemble des magasins sous enseigne Carrefour car il faut faire en moyenne + 10 à + 20% de CA pour compenser la perte de marge.

A terme 60 à 70 magasins Hyper Champion font changer d'enseigne pour devenir Carrefour.

Sous la menace discount, la grande distribution s'est mise à tester des concepts plus extrêmes, souvent pour sauver des points de vente en difficulté. Avec des risques non négligeables, comme celui d'appauvrir le parc de magasins standards.

Les Halles d'Auchan en 1999, Discount Casino en 2004, Simply Market en 2005, Le Marché de Casino en 2006, la MDD Auchan, Auchan Drive etc.

Depuis six ans, la grande distribution, aiguillonnée par le hard-discount, a fait preuve d'une créativité jamais vue, multipliant les tests de nouveaux concepts.

Au sein de Carrefour à part l'expérience Internet peu de nouvelles enseignes en France mais des re-looking" internes. Les transferts de Champion en Ed restent rares.

Montélimar

Comment faire un « vrai » Carrefour sur 4 800 m2 seulement ?

Inauguré le 23 septembre, après un agrandissement de 1 200 m2, ce magasin est un ex Champion.

L'assortiment alimentaire est comparable à celui d'un 9 000 m2, 70 % de la surface de vente lui est consacré.

Champion proposait 10.000 références, aujourd'hui 16.600, dont 600 en produits locaux

Le magasin a bénéficié des dernières recherches de Carrefour visant à densifier l'offre en rayon.

Côté non-alimentaire, Carrefour se

concentre uniquement sur les consommables (pas de micro-ordinateurs mais un grand rayon cartouches d'encre, etc.). Pour pouvoir proposer un maximum d'opérations de l'enseigne, un tiers du linéaire non-alimentaire (100 éléments sur 300 en tout) a été consacré au saisonnier.

Ces arbitrages pro-alimentaire semblent être confortés par les chiffres : l'hyper est passé de 2 000 à 3 500 débits par jour en moyenne depuis le changement d'enseigne.

Espagne, le modèle

La surprise en France est que le groupe n'ait pas choisi l'enseigne Carrefour Express

Après les succès de Carrefour Express en Espagne (82 magasins fin 2006) et de Carrefour Bairro au Brésil (34 unités). Il a prévu cette année de procéder à des tests en Belgique, en Pologne, en Turquie et en Argentine.

La filiale espagnole du groupe Carrefour a terminé 2006 avec la transformation de son réseau de supermarchés Carrefour Express.

Au total, ce sont 82 Carrefour Express et 154 hyper de l'enseigne Carrefour qui composent ce réseau.

Durant le premier trimestre 2007, les hypermarchés Carrefour ont augmenté de 7,4% leurs ventes en Espagne par rapport à l'année antérieure. Dans le format Carrefour Express, les ventes ont augmenté de 24,9%.

L'ensemble des ouvertures en Espagne générera la création de 1 500 emplois directs au minimum.

La responsabilité sociale

"Nous sommes en phase d'ouverture du projet à d'autres partenaires industriels producteurs de marques nationales, distributeurs ou fabricants de produits non alimentaires, ONG, syndicats. Ce n'est pas un projet marketing. J'ai promis aux syndicats que notre code ne sera pas dégradé"

assure
Véronique
Discours-
Buhot,
directrice du
développement
durable
chez
Carrefour.

Global Social Compliance Programme

Les grands distributeurs se mobilisent sur la responsabilité sociale

Les plus grands groupes de distribution mondiaux, le français Carrefour, l'allemand Metro, le suisse Migros, le britannique Tesco et l'américain Wal-Mart, rejoints par le fabricant de jouet américain Hasbro, ont décidé de travailler ensemble sur les questions de responsabilité sociale et créé le GSCP (Global Social Compliance Programme) ou « programme mondial visant au respect des clauses sociales ».

L'idée est d'harmoniser les règles imposées aux fournisseurs, créant ainsi une sorte de norme sociale commune. « Nous voulons améliorer les conditions de travail sur l'ensemble de la chaîne de production », explique le président de l'association internationale des distributeurs alimentaires qui pilote cette initiative.

« Le projet du GSCP, qui s'appuie sur les textes internationaux, inclura les meilleures pratiques sur les questions de santé, sécurité, salaires, travail des enfants, discriminations », affirment ses responsables.

A terme, les audits des uns seront

reconnus et utilisés par les autres.

Ce projet peut être vu comme une manière de se donner bonne conscience, alors qu'en face les ONG de défense des droits des travailleurs des pays en développement se sont organisées, notamment autour de la campagne « vêtements propres ». Elles mènent des campagnes actives contre les abus des grandes marques.

Les procédures d'audit ne peuvent à elles seules résoudre les problèmes. En mettant en commun leurs savoirs, les géants de la distribution espèrent avoir plus d'influence.



Usine Spectrum

Il y a deux ans, l'usine textile du Bangladesh s'effondrait. Les entreprises occidentales donneuses d'ordres divergent sur la façon d'indemniser les victimes.

Il y a deux ans, une usine de fabrication de produits textiles et de tee-shirts au Bangladesh s'effondrait, tuant 64 personnes et faisant 80 blessés, dont 54 sérieusement.

Il a fallu attendre deux ans, pour que soit mis en place un fonds de compensation, dont les besoins ont été estimés à 533.000 euros, pour offrir une pension mensuelle aux salariés les plus handicapés et aux familles des défunts. La gestion locale est confiée à la représentation d'Oxfam Grande-Bretagne, à l'ONG bangladaise Incidin, ainsi qu'à des représentants syndicaux.

Ce fonds de compensation est l'objet d'une polémique, certains ayant décidé de ne pas y participer.

Formation et éducation

Carrefour, lui aussi client de l'unité, qui



Travail décent : les déficits répertoriés par l'Organisation internationale du travail

- La moitié des travailleurs vivent avec **moins de 2 dollars** par personne et par jour
 - Les femmes sont plus susceptibles de travailler dans l'économie informelle, avec peu ou pas de protection sociale et une **forte précarité**.
 - Les jeunes de 15 à 24 ans représentent près de **la moitié des chômeurs dans le monde**, bien qu'ils ne constituent que le quart de la population en âge de travailler.
 - Il y a plus de **86 millions de travailleurs migrants** dans le monde, dont 34 millions dans les pays en développement.
- « Les Echos » / Source : OIT / Photo : Bloomberg

a choisi de travailler avec Friendship, une organisation locale, s'est vu décerner par le réseau « vêtements propres » le titre d'acheteur le plus « irresponsable ».

Tout en refusant de divulguer le montant consacré à l'aide des victimes, le français affirme avoir apporté une assistance concrète dès le lendemain de l'accident, et non pas deux ans plus tard. Friendship a dénombré les familles en difficulté, permis à certains d'acheter des terrains, du bétail, offert à d'autres des machines à coudre. Aujourd'hui, l'ONG tente de mettre en place des politiques de formation et d'éducation.

« Depuis des années, Carrefour mais aussi Cotton Group et l'américain Steilmann ont tiré profit de ces travailleurs payés à bas prix, sans couverture sociale, fermant les yeux sur leurs conditions de travail. Ils feraient mieux de participer au fonds d'indemnisation en collaborant sur le terrain avec des syndicats locaux et des ONG crédibles », répond Oxfam Belgique.

Rennes Cesson

Le développement durable se poursuit à Cesson

Cesson-Sévigné s'apprête à changer ses meubles surgelés ouverts en meubles fermés.

« Nous allons remplacer nos meubles surgelés ouverts, pour en installer des fermés. Sur la partie surgelée du magasin, nous y gagnerons 30 à 40 % d'énergie », explique **André Becuwe, directeur du magasin.**

Cette action s'inscrit dans le cadre de la volonté du groupe, au niveau national, de « maîtriser ses dépenses et ses actions en faveur de l'environnement ».

A Cesson-Sévigné « nous appliquons une politique volontariste de gestion et de valorisation totale des déchets, pour minimiser l'impact

du magasin sur l'environnement. Pour cela, nous prenons en charge le tri et la valorisation, encourageons les filières de valorisation innovantes, et facilitons l'accès au tri sélectif pour nos clients », poursuit le directeur. Ce qui a permis au magasin d'obtenir un coût de traitement équivalent à zéro euro.

Bois illégal

9 distributeurs de meubles de jardin sur 13 recalés

Dans le cadre de la campagne "Je dis non au bois illégal. En achetant du bois, faites le bon choix", le WWF l'organisation mondiale de protection de l'environnement a étudié l'offre de mobilier de jardin dans 133 magasins des principales enseignes vendant des meubles de jardin.

Seules 4 enseignes sur 13 sont au-dessus de la moyenne : Casa 15,6 , **Carrefour 14,6** , Castorama 11,9 et Leclerc 10,2.

Carrefour, marque une forte avancée avec une augmentation de deux tiers de son offre certifiée FSC en 2007. 68 % du mobilier de jardin est ainsi certifié FSC.

Face à la surexploitation des forêts, notamment d'Asie du Sud-Est et pour faire cesser des conditions de travail inacceptables, le WWF demande aux entreprises de tendre vers une offre de produits majoritairement FSC et d'afficher sur le reste des mobiliers de jardin des garanties indépendantes de légalité du bois.

Travail des enfants

Les enfants ne sont pas des employés rentables

En 1998, l'Organisation internationale du travail (OIT) faisait de l'abolition du travail des enfants l'un de ses principaux chevaux de bataille. L'argument de « vente » auprès des entreprises : un enfant n'est pas un employé rentable.

« Nous essayons de faire comprendre aux entreprises que c'est inefficace d'employer un enfant, car les enfants sont des mauvais travailleurs », dit le conseiller senior en droits humains pour l'OIT.

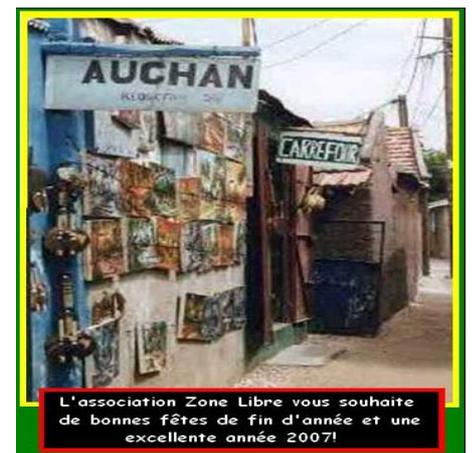
En 2004, l'OIT estimait à 218 millions le nombre d'enfants au travail à travers le monde. Plus de la moitié d'entre eux – 126 millions - effectuaient des travaux dangereux. Mais la tendance est à la baisse. Le nombre d'enfants au travail a réduit de 11% en quatre ans, alors que 26% moins d'enfants sont affectés à des travaux dangereux.

Les grandes multinationales ont compris qu'il n'était aucunement avantageux d'employer des enfants, à la fois pour des raisons de productivité et d'image.

Le problème est plus loin dans la chaîne d'approvisionnement ». Lorsqu'un produit est donné en sous-traitance par le partenaire d'une grande compagnie, il devient difficile de retracer son endroit de fabrication et les conditions dans lesquelles il a été confectionné.

Il y a de en plus de preuves que mettre en place des systèmes de protection des travailleurs est beaucoup plus efficace. Mais beaucoup d'employeurs individuels ne voient pas ça.

Mieux vaut construire un système social efficace pour en arriver à la performance économique que l'inverse





La gazette des délégués
CFDT Carrefour

Annick Roulet

L'Hyper !