

L'Hyper !

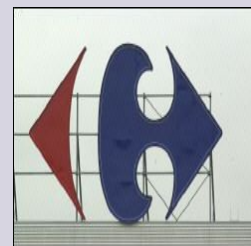
N°247/07

30 septembre
2007

28 pages



GARDONS LES YEUX OUVERTS



C'est la rentrée CFDT Carrefour

▼ Ouvertures

Sommaire et sujets page 02

Un tourbillon de réformes page 03

▼ Bilans sociaux et financiers

Bilan 2006 et 2ème trim. 2007 page 04

▼ Temps de travail

Heures supplémentaires page 08

▼ Intéressement 2007

1er semestre 2007 page 11

L'intéressement Hyparolo page 15

▼ Participations aux bénéfices

Participation et Actions page 16

Participation et Solidarité page 17

▼ Rémunérations

Carrefour rémunère mieux ? page 19

▼ Richesse

La répartition des richesses page 22

Emplois page 24

Remise sur achat page 20

▼ Belgique

Actions pour l'emploi page 26

A ne pas manquer !



Hyper n°246 du 27/08/2007

Actualités syndicales et sociales, travaux, ouvertures, juridiques

En direct des CE

Vente des hypers Suisse

Nouvelles d'ici et de là



Hyper n°245 du 01/08/2007

Fermeture et restructuration, Travail le dimanche,

Actualités syndicales et sociales, travaux et primes, le respect des droits, anti-social, les caisses, nouvelles technologies...



Hyper n°244 du 19/07/2007

José Luis Duran rencontre François Chérèque,

Biographie des acteurs

Histoire de la CFDT (de la CFTC à la CFDT),

Petite histoire de Carrefour (de 1997 à 2007)



Hyper n°243 du 10/07/2007

Le gouvernement au travail - Productivités des hypermarchés Carrefour - Actualités syndicales et sociales - Ecoute du personnel - Fermetures en Belgique - Les Suisses dénoncent Carrefour - Formation professionnelle : commission de juin - Fond de solidarité - Lutte contre le tabagisme - Nouvelles d'ici et de là

En vacances en juillet ou en août avez -vous lu les derniers numéros parus pendant votre absence.

Vous les trouverez sur le site CFDT

<http://www.cfdt-carrefour.com>

Sept meetings interrégionaux

- *Le 9 à Dole (Bourgogne et Franche-Comté) avec Jean-Louis Malys et Jacky Bontems, et à Nantes (Bretagne, Pays de la Loire et Poitou-Charentes) avec Marcel Grignard et Laurence Laigo.*
- *Le 10 à Bordeaux (Midi-Pyrénées, Aquitaine, Limousin) avec Marcel Grignard et Jean-Louis Malys, à Strasbourg (Lorraine et Alsace) avec Laurence Laigo et Jacky Bontems, et à Paris au Zénith (Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Picardie, Champagne-Ardenne, Centre, Basse et Haute-Normandie) avec François Chérèque, Anousheh Karvar et Gaby Bonnard.*
- *Le 11 à Avignon (Provence-Alpes-Côte-d'Azur et Languedoc-Roussillon) avec François Chérèque et Anousheh Karvar, et à Lyon (Rhône-Alpes et Auvergne) avec Annie Thomas et Gaby Bonnard.*

Un tourbillon de réformes sociales !

par **Serge Corfa**



Dirigeants syndicaux et patronaux ne savent pas où donner de la tête. Les quatre chantiers de la délibération sociale, les trois conférences tripartites, le Grenelle de l'environnement et les autres chantiers de la réforme sociale donnent le sentiment d'un mouvement à marche forcée.

François Chérèque, secrétaire général de la CFDT à alerter le gouvernement des risques pris à travailler à marche forcée : « **Super Dupont qui change la France en six mois, ça n'existe pas** ». Le temps du social n'est pas celui du politique.

Les modifications apportées au Code du travail par les gouvernements successifs sont loin d'avoir porté les fruits attendus faute d'avoir laissé les partenaires sociaux, investis dans une mission de réelle gestion des réformes, de négocier sereinement les réformes nécessaires.

Si le gouvernement veut aller à la vitesse d'un TGV la CFDT elle a bien l'intention de prendre ce train et de dire son mot. Contrairement aux petites organisations syndicales elle a les militants pour appuyer ses objectifs.

Une semaine pour convaincre

Toute la CFDT sera sur le pont du 8 au 12 octobre pour une semaine d'explication et d'échanges.

Nous défendrons nos analyses et nos propositions au cours de sept meetings interrégionaux, dont un de portée nationale au Zénith, à Paris.

L'objectif : imposer nos propositions comme solutions aux maux qui rongent le marché du travail.

Depuis plus de trente ans, notre pays subit un chômage de masse qui accroît les inégalités et la précarité. C'est insupportable.

La CFDT s'est engagée dans une négociation sans précédent. Mais la partie n'est pas facile. Elle défendra aussi ses conceptions lors des initiatives voulues par le gouvernement : conférences sociales et Grenelle de l'environnement.

C'est donc dès maintenant qu'il faut intensifier notre mouvement pour convaincre en faisant connaître un ensemble de vingt propositions qui s'appuient sur notre analyse du marché du travail.

Ces initiatives seront soutenues par les militants CFDT de Carrefour qui veulent des réformes adaptées aux conditions de travail des salariés de la distribution.

La loi sur les heures supplémentaires et complémentaires nous n'en bénéficions pas dans un métier ou 25% des salariés sont à temps partiel. La loi annoncée sur les ouvertures le dimanche touchera de plein fouet les salariés dont 60% de femmes.

Quand aux autres projets comme la réforme du contrat de travail, la sécurisation du parcours professionnel, les conditions de travail, l'emploi, le pouvoir d'achat, salaires, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes la réforme des retraites (régimes spéciaux, poursuite de la réforme de 2003), l'ouverture des commerces le dimanche nous voulons en tirer profit.

Bilan 2006 et 2ème trimestre 2007

Jacques Beauchet au comité de groupe

Perspective :

Croissance au moins supérieure en 2007 à 2006, pour 2008, ambition de 10% de croissance (3% progression magasin comparable +5% de nouveau magasin ou d'agrandissement + 2% d'acquisitions), besoin de réaliser des acquisitions tactiques pour atteindre l'objectif.

Résultat 2007

La croissance du résultat opérationnel sera inférieure à celle des ventes à cause de la politique prix bas et de la politique d'expansion.

Prévision 2008

La progression du résultat opérationnel sera en ligne avec la progression du CA.

De toute façon, Carrefour privilégiera le CA et les parts de marché au résultat opérationnel.

Emplois

La CFDT s'inquiète de l'impact de cette politique sur l'emploi qualitative-ment et quantitativement.

M.Beauchet indique que cette stratégie permettra de développer tant le résultat opérationnel que les points de ventes et nouveaux services .

Le but de Carrefour étant d'avoir des salariés en surface de vente, il ne pourra y avoir qu'une progression des effectifs.

Chiffre d'affaire 2006

Carrefour a tenu ses objectifs avec une croissance de 6% (vente ht à charge constantes) contre 4,3% en 2005 et a gagné 0.5% de part de marché en alimentaire. (+1.1% en 2 ans)

3,2 M€ ont été investis dans la croissance organique ce qui donne comme résultat 1,4 million de m supplémentaire et une augmentation de près de 1000 points de vente (dont 103 hypers). Les acquisitions représentent 530M€.

Parallèlement, le Groupe continue de se désendetter (- 486M€) pour obtenir un résultat opérationnel en croissance de 3,4%

Le chiffre d'affaire atterrit à 77 906M€. (Contre 73 060 M€ en 2005).avec un résultat net du groupe de 2 269M€ en progression de 58% expliqué par des cessions d'activités (Corée, arrêt des activités supermarché en Espagne, Chine, Brésil...).

Carrefour réalise près de la moitié de son chiffre d'affaire en France, soit 47,8% (48,7% en 2005 et 50,9% en 2004) Les hypermarchés représentent 60% de ce chiffre d'affaire.

Le taux de marge 2006 ressort à 22,77 % contre 22,67 % en 2005, en progression de + 0,10 point. La politique de positionnement prix, qui avait pesé sur la marge en 2005, a été poursuivie en 2006, sans dégradation supplémentaire du taux de marge.

Les frais généraux progressent de 7,58% (+ 7,23% pour les frais de personnel et 13,85% pour les locations immobilières) et leur progression est supérieure à celle du chiffre d'affaire.

Selon l'expert, Carrefour va bien et doit continuer ses efforts.

La CFDT demande pourquoi le paiement en action (stock option) est passé de 39M€ en 2005 à 69M€ en 2006. Pour l'expert, il s'agit de provision en rapport avec le cours de l'action qui augmente.

Chiffre d'affaire 2007

Hausse du chiffre d'affaires trimestriel de Carrefour

Carrefour a publié, mardi 10 juillet, un chiffre d'affaires pour le 2e trimestriel légèrement inférieur aux prévisions des analystes.

Il s'élève à 22,64 milliards d'euros, en hausse de 5,9% par rapport à la même période de 2006.

"De solides performances enregistrées à nouveau dans toutes les zones".

Les ventes françaises ont augmenté de 1,7% (+2,2% pour les hypermarchés et +0,6% pour les supermarchés), ce qui permet au groupe de consolider ses parts de marché aux environs de 14% dans sa zone de prédilection. Le groupe y réalise encore 45% de son chiffre d'affaires.

Les zones de forte croissance (pays émergents) continuent sur leur lancée et affichent dans leur ensemble une augmentation de 21% de leur résultat semestriel.

Les résultats sont également positifs dans certaines régions où Carrefour avait effectué des opérations d'intégration dans un passé récent. Les ventes au Brésil augmentent de 35,4% grâce aux bonnes performances des hypermarchés Atacadao. La croissance est de 6,5% en Chine où le groupe vient d'ouvrir son centième hypermarché. 664.000 m2 ont été créés sur le second semestre. Le groupe dit pouvoir dépasser son objectif d'ouverture de surface sur l'ensemble de l'année.

Sur le premier semestre, Carrefour annonce un montant de ventes de 44,12 milliards en hausse de 6,2% à taux de change constant et de 5,6% hors impact monétaire

Monde

N° 1 en Europe N° 2 dans le monde

Présent dans 29 pays dont 10 pays en Europe, 4 pays en Amérique du sud, 7 pays en Asie, 7 pays en Afrique et 1 Dom-Tom (10 pays franchisés)

475 sociétés consolidées par intégration globale dont 255 en France et 220 à l'étranger

27 sociétés consolidées par mise en équivalence dont 8 en France et 19 à l'étranger

MONDE	Enseignes	dont Intégrés	Salariés
Hypermarchés	1056	980	292877
Supermarchés	2447	1508	81344
Maxidiscompte	5831	4584	46302
Proximités	3133	207	4523
Cash and carry	154	103	-
	12621	7382	425046

13 056 magasins dans le monde dont 7817 intégrés fin avril 2007

15 268 616 m2 de surface commerciale

456 295 collaborateurs, 11ème employeur mondial

Monde	Collaborateur	7,5 milliards d'euros versés aux collaborateurs en 2006 (salaires, charges sociales et avantages)
France	140514	
Europe	168894	
Amérique latine	73774	
Asie	73113	
	456295	

460 000 actionnaires. 705 millions d'euros de dividendes aux actionnaires

97,24 milliards d'euros de C.A.TTC sous enseignes dont 3,829 milliards sous franchise

2,269 milliards de résultat net

Répartition du chiffre d'affaires TTC sous enseignes par zone géographique

47 % France 39,8 % Europe (hors France) 7,3 % Amériques 5,8 % Asie

Répartition du chiffre d'affaires TTC sous enseignes par format

58,7 % Hypermarchés 23,8 % Supermarchés 9,5 % Maxidiscomptes 8 % Proximité, cash & carry

France

N° 2 en France

3877 magasins en France dont 1713 intégrés fin avril 2007

255 sociétés consolidées par intégration globale

8 sociétés consolidées par mise en équivalence

FRANCE	Enseignes	dont Intégrés	Salariés
Hypermarchés	218	194	78773
Supermarchés	1016	615	36683
Maxidiscompte	861	818	10562
Proximités	1648	0	0
Cash and carry	134	86	2194
	3877	1713	128212

140 514 salariés en France (+ 5411 2005/2006)

FRANCE	Salariés	FRANCE	Salariés
Hypermarchés	78773	Services centraux	939
Supermarchés	36683	Sièges groupe	931
Maxidiscompte	10562	Proximités	883
Logistique	5651	Achat	736
Services marchand	2321	Informatique	588
Cash and carry	2194	Internet	253
	136184		4330

Sur la base des bilans sociaux au 31 décembre 2006 (131.335 salariés)

59,6% de femmes.

10% de cadre, 5,8% d'agent de maîtrise, 84,2% d'employés

10% des salariés au niveau 1, 48,5% au niveau 2, 19,2% au niveau 3, 6,6% au niveau 4.

7,5% de CDD, 4,12% d'intérimaires, 35% de salariés à temps partiels (41,4% chez les employés)

9,4 ans d'ancienneté moyenne, 35,8 ans d'âge moyen

5,3% de salariés de nationalité étrangère

17.493 embauches en CDI et 22.479 départs
46.644 embauches en CDD et 40.592 départs

3,34% (4396) salariés handicapés
10.122 accidents du travail

1077 salariés déclarés inaptes à leur emploi

2,58% de la MS consacrée à la formation
43% des salariés formés pour 1.103.717 heures (50% employés)

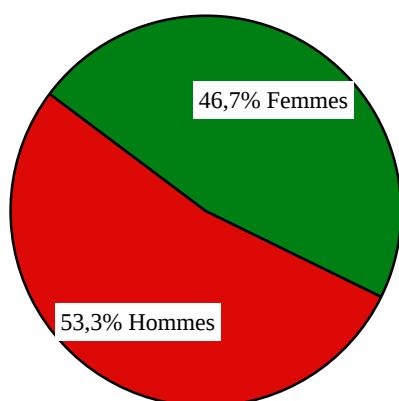
45,725 milliards d'euros de C.A.TTC sous enseignes

Bilan social 2006	Cadres	Maîtrise	Employés	Total
Effectif au 31 décembre	7891	280	69121	77292
Effectif mensuel moyen	7717	283	65454	73454
35 h et plus	7643	257	42265	50165
30 h à 35 h	10	3	2114	2127
29 h à 30 h	2	1	8502	8505
mois de 29 h	62	22	12573	12657
Hommes	5884	106	25385	31375
Femmes	1972	174	25385	27531
Nombre handicapés	101	21	3063	3185
Nb j absence/nb j travail	2,82	5,38	7,37	6,75

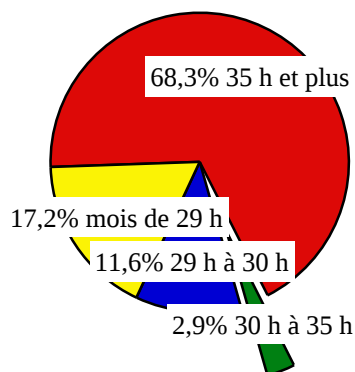
Carrefour Hypers comprend 194 hypers, un siège social, 7 SAVR, 4 direction d'exploitation...

Le tout dans 13 sociétés

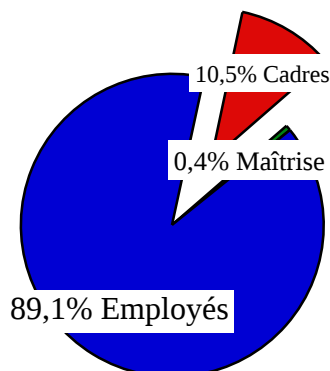
Hommes et Femmes



Répartition statut horaire 2006



Contrat de travail



Entreprises mondiales

L'an dernier, les ventes totales des 500 plus grosses entreprises mondiales ont augmenté deux fois plus vite que la production de la planète, leurs résultats financiers... cinq fois plus vite. Leurs profits cumulés ont atteint l'équivalent de la production française dans son ensemble.

Dans les 500 plus grandes entreprises de la planète, avec 162 entreprises placées, les multinationales américaines continuent, et de loin, à dominer. Sur les 10 plus grosses firmes du monde, cinq sont américaines.

Derrière l'Amérique, on retrouve, dans l'ordre: le Japon, l'Allemagne, la France et la Grande-Bretagne. On ne comptait que 11 multinationales chinoises voilà quatre ans. Elles sont 24 cette année.

Avec 38 de ses entreprises dans les 500 premières mondiales, La France (cocorico !) fait mieux que les Anglais (33) et même (de peu) que les Allemands (37). En plus, certaines sont leaders dans leur secteur : transport aérien, luxe, BTP, matériaux de construction, grande distribution.

Carrefour est 32ème entreprise mondiale derrière Total (10ème), AXA (15), Crédit agricole (18), BNP Paribas (25), .

Entreprise employant le plus grand nombre de salariés (4ème colonne place chiffre d'affaire).

	Entreprise	Salariés	Pays	TOP	Métier
1	Wal-Mart Stores	1,900,000	USA	1	Distribution
2	State Grid	1,504,000	Chine	29	Energie
3	China National Petroleum	1,086,966	Chine	24	Pétrole
4	U.S. Postal Service	796,199	USA	64	Poste
5	Sinopec	681,900	Chine	17	Pétrole
6	Siemens	475,000	Allemagne	28	Electronique
7	McDonald's	465,000	USA	329	Alimentaire
8	Deutsche Post	463,350	Allemagne	57	Poste
9	Carrefour	456,295	France	32	Distribution
10	Agricultural Bank of China	452,464	Chine	277	Banque
28	Tesco	318,283	GB	55	Distribution
22	Sodexho Alliance	332,096	France	483	Alimentaire
29	Kroger	310,000	USA	80	Distribution
31	La Poste	303,401	France	223	Poste
34	Veolia Environnement	298,498	France	34	Energie
-	Metro	222,741	Allemagne	62	Distribution
-	Auchan	174,644	France	141	Distribution
-	Royal Ahold	164,078	Hollande	104	Distribution

Rémunération	2002	2003	2004	2005	2006
Nombre de salariés au 31/12	71001	70681	70529	72638	77430*
Frais personnel	1915972	1927251	2018555	2088975	2195902
Chiffre d'affaire HT	18852010	19348067	19280727	19456776	19906478
Frais de personnel/CAHT (en %)	10,16	9,96	10,47	10,73	11,03
Montant intéressement (milliers d'euros)	12950	11512	946	14803	21317
représentant en moyenne par salarié	0,96%	0,89%	0,74%	1,80%	1,44%
Montant de la réserve participation	189723	187363	158344	144111	131865
Part du capital	2,98%	2,87%	2,39%	1,43%	1,22%
Masse salariale DADS	1 318 805 689€	1 369 324 231€	1 361 079 802€	1 386 006 858€	1 453 968 902€
% masse salariale consacrée à la formation	2,30%	2,19%	2,00%	2,4%	3,02%

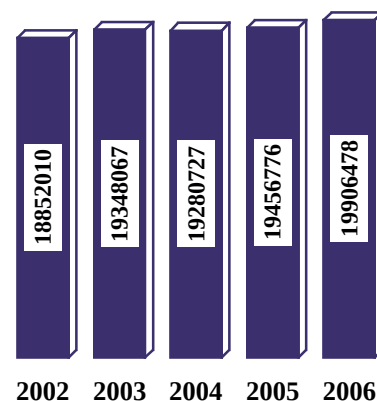
* intégration Hyparlo

Données sociales Carrefour 2006

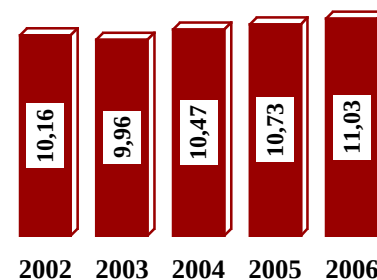
► Le temps de travail en Europe (source EIRO, chiffres 2003)

Europe : durée moyenne de travail annuel					
Pays	Durée hebdo (en heures)	Congés annuels (en jours)	Jours fériés (en jours)	Ensemble des congés annuels (en heures)	Durée de travail annuelle (en heures)
Estonie	40.0	20.0	10.0	240.0	1,840.0
Hongrie	40.0	20.0	10.0	240.0	1,840.0
Lettonie	40.0	20.0	10.0	240.0	1,840.0
Pologne	40.0	20.0	10.0	240.0	1,840.0
Roumanie	40.0	24.0	7.0	264.0	1,832.0
Bulgarie	40.0	20.0	13.0	264.0	1,816.0
Slovénie	40.0	20.0	13.0	264.0	1,816.0
Irlande	39.0	20.0	9.0	226.2	1,801.8
Grèce	40.0	23.0	12.0	280.0	1,800.0
Malte	40.0	24.0	14.0	304.0	1,776.0
Belgique	38.0	20.0	10.0	228.0	1,748.0
Slovaquie	38.5	20.0	13.0	254.1	1,747.9
Portugal	39.0	24.5	11.0	280.5	1,747.5
Espagne	38.6	22.0	14.0	277.9	1,729.3
Luxembourg	39.0	28.0	10.0	300.2	1,727.8
Autriche	38.5	25.0	12.0	284.9	1,717.1
Chypre	38.0	20.0	15.0	266.0	1,710.0
Royaume-Uni	37.2	24.5	8.0	241.8	1,692.6
Norvège	37.5	25.0	10.0	262.5	1,687.5
Suède	38.8	33.0	11.0	341.4	1,676.2
Finlande	37.5	25.0	12.0	277.5	1,672.5
Italie	38.0	28.0	12.0	304.0	1,672.0
Allemagne	37.7	29.1	10.5	298.6	1,661.8
Pays-Bas	37.0	31.3	8.0	290.8	1,633.2
Danemark	37.0	30.0	12.0	310.8	1,613.2
France	35.0	25.0	11.0	252.0	1,568.0
Moyenne UE	38.0	25.8	10.8	278.6	1,696.8

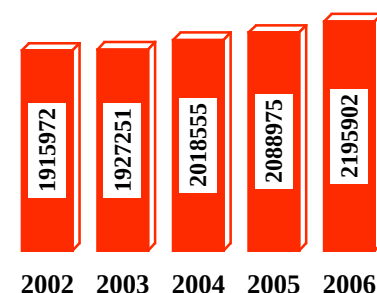
Chiffre d'affaire HT



Frais de personnel/CAHT



Frais de personnel



Du point de vue des salariés

Les salariés à temps complet ou à temps partiel, du secteur public ou du secteur privé, quelle que soit la fonction qu'ils exercent (ouvriers, employés ou cadres) bénéficient d'une **exonération d'impôt** sur le revenu et d'un **allègement des cotisations sociales** sur la partie de salaire versée en contrepartie des heures supplémentaires ou complémentaires, et des heures considérées comme telles dans le cadre de différents dispositifs d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise, accomplies à compter du 1er octobre 2007.

Du côté de l'employeur

Les heures supplémentaires bénéficient d'une **réduction forfaitaire de cotisations sociales** dont l'importance varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, celle de moins de 20 salariés bénéficiant d'une réduction plus importante.

Travailler plus pour gagner plus ?

Comment chez Carrefour avec la modulation et les temps partiels



À compter du 1er octobre 2007 ,

Les heures supplémentaires seront rémunérées 25 % de plus que l'heure normale.

Leur nombre ne pourra dépasser 10 % du temps de travail conventionnel.

Pour les salariés, à temps complet, à temps partiel ou au forfait (heures ou jours) :

- **une exonération totale de charges sociales et de CSG sur les heures supplémentaires ;**
- **une exonération d'impôt plafonnée**

La loi TEPA

Le décret fixant le nouveau régime social des heures supplémentaires et complémentaires effectuées à partir du 1er octobre 2007 et les modalités de calcul de la réduction «Fillon» réaménagée, issus de la loi «travail, emploi et pouvoir d'achat » du 21 août 2007 est publié.

Majoration des heures supplémentaires

Les huit premières heures sont majorées à 25% dans toutes les entreprises quel'en soit la taille

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu. Ce taux ne pouvait être inférieur à 10 % dans les entreprises de 20 salariés au plus jusqu'au 31 décembre 2008. Dans le cadre des nouvelles dispositions, le taux de majoration est porté à 25% au 1er octobre 2007.

A défaut de convention ou d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Réduction salariales

Les salariés bénéficient, au titre des heures **supplémentaires, complémentaires** ou de tout autre temps de travail supplémentaire, d'une réduction de cotisations et contributions salariales.

La réduction des cotisations salariales pour le salarié est plafonnée à 21,50 % soit l'équivalent des cotisations et contributions salariales pesant sur les salaires.

Cette réduction est limitée aux cotisations et contributions dont le salarié est redevable au titre de cette heure. La réduction est imputée, au titre de chaque salarié, sur le montant des cotisations salariales de Sécurité sociale dues chaque mois pour celui-ci. Son montant est défini dans la limite de:

- la cotisation salariale d'assurance maladie (0.75%),
- la cotisation d'assurance vieillesse (6.75% au total sous le plafond de sécurité sociale,
- des cotisations ouvrières au régime de retraite complémentaire,
- des cotisations d'assurance chômage,
- des contributions CSG/CRDS.

La réduction ne vise pas les cotisations de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire.

Temps partiel

Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel bénéficient aussi de l'exonération fiscale et sociale salariale, dans des limites permettant d'éviter les optimisations résultant d'une baisse du temps de travail contractuel.

Dans les cas de travail à temps partiel, la mesure d'exonération est limitée aux heures complémentaires effectuées dans la limite de 10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

Cadres

Pour les salariés non rémunérés selon un nombre d'heures (salariés en forfait annuel en jours, en heures, etc.), des modalités particulières sont déterminées réglementairement.

Il convient de distinguer le cas des salariés relevant d'une convention de forfait en heures et annualisée et ceux relevant de convention de forfait annuel en jours.

Dans le premier cas, la réduction

de cotisations sociales pourra s'appliquer sur les heures effectuées au-delà de 1607 heures.

Dans le second cas, elle aura vocation à s'appliquer à la majoration de salaire versée au titre des jours de travail supplémentaire effectués au-delà de 218 jours à la condition que le salarié renonce à une partie des jours de repos en contrepartie de la majoration de salaire.



Déduction patronales

Chaque heure supplémentaire ou assimilée (à l'exception des heures complémentaires) ouvre droit à une déduction forfaitaire de cotisations patronales d'un montant de :

– 1,50 € par heure pour les entreprises de un à 19 salariés ;

– 0,50 € par heure pour les entreprises de 20 salariés et plus.

(Attention ! les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel n'y ouvrent pas droit).

Définition des heures supplémentaires

Article L 3121-10 et suivant du code du travail

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires, à la demande de l'employeur ou avec son accord même implicite.

Les heures supplémentaires se calculent par semaine civile pour toute heure effectuée au delà de 35 heures par semaine (**sauf modulation**).

la loi définit la semaine civile qui reste l'unité de décompte des heures supplémentaires. Elle débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. La loi ouvre cependant la possibilité à un accord d'entreprise de prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.

La compensation d'une semaine sur l'autre n'est pas possible, les heures effectuées au delà de 8 h par jour ne sont pas supplémentaires si dans le cadre de la semaine, il n'a pas été effectué plus de 35 h.

Ce n'est donc que le dimanche soir

Concrètement, cela signifie :

Thomas est payé 1 500 euros par mois dans une petite entreprise. En réalisant 4 heures supplémentaires par semaine, il verra ses revenus annuels augmentés de 2 500 euros.

Martine travaille à temps partiel au 4/5^e, dans une petite entreprise. Rémunérée au SMIC, elle verra ses revenus annuels augmentés de plus de 3 000 euros en réalisant 4 heures complémentaires par semaine.

La distribution peu concernée par les heures sup'

Les syndicats reprochent au système de créer des inégalités entre ceux qui pourront bénéficier de ces heures et les autres.

Car s'il est un secteur peu utilisateur, c'est bien la distribution, où des accords d'annualisation du temps de travail ont été signés avec la mise en oeuvre des 35 heures pour compenser semaines basses et hausses.

De plus, l'octroi des heures sup' restera à la discrétion de l'employeur. On sait déjà que le projet de loi touchera peu les cadres de la distribution, peu habitués à compter leurs heures de travail !

Pour la CFDT Carrefour si on ne veut pas que cette loi soit la dupe de l'année il faut supprimer l'accord de modulation. La direction doit payer toutes les heures faites au delà de 35 heures ou au delà de la base contrat des temps partiels.

Une minute de plus = un minute à + 25% défiscalisée

à minuit où l'on sait si des heures supplémentaires ont été effectuées.

Le recours aux heures supplémentaires doit respecter les durées maximales hebdomadaires du travail (48 heures par semaine, 44 heures en moyenne sur 12 semaines ou 46 heures en moyenne sur 12 semaines en cas d'accord de branche et décret) sous réserve des dérogations prévues par la loi ou les accords collectifs.

Les heures supplémentaires peuvent aussi se décompter dans le cadre d'un cycle de travail, dans le cadre de la modulation ou dans le cadre de la RTT. Elles peuvent être choisies ou forfaitisées.

Heures supplémentaires dans le cadre de la modulation du temps de travail (L.212-8).

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1607 h par an et les heures effectuées au-delà de la période maximale fixée par l'accord de modulation.

Vous êtes salarié Carrefour, vous avez fait des heures sup', elles vous sont payées et vous bénéficiez de cette loi

Faites la Une de l'hyper !

Obligations

Les heures supplémentaires présentent un caractère obligatoire pour le salarié dont les refus de les effectuer constituent une faute pouvant justifier un licenciement.

Il faut distinguer deux catégories d'heures supplémentaires, les heures dont l'employeur peut disposer librement à concurrence d'un contingent, les heures soumises à

autorisation de l'Inspection du Travail, lorsqu'elles dépassent le contingent.

Heures complémentaires

Les heures supplémentaires ne doivent pas être confondues avec les heures complémentaires.

Les heures complémentaires sont les heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat, sans pouvoir porter la durée du travail au niveau de la durée légale.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à un tiers.

Les heures complémentaires au-delà du dixième donnent droit à une majoration de salaire de 25 %.

Calcul

Quelles primes entrent en compte dans la base de calcul des heures supplémentaires ?

Entrent en compte dans la base de calcul du salaire de référence:

les primes inhérentes à la nature du travail (primes d'insalubrité, de danger, de froid); les primes de rendement lorsqu'elles sont liées au rendement individuel ou collectif des ouvriers

Ne supportent pas les majorations pour heures supplémentaires:

les primes de productivité indépendantes du travail fourni individuellement y par le salarié, les primes d'ancienneté, les primes d'assiduité, les primes de participation aux bénéfices, aux résultats, les primes ou indemnités qui ont le caractère



FEDERATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION

Patrons contre le décret

L'état reprend d'une main ce qu'il donne de l'autre !!!

La Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD) dénonce le décret d'application de la loi sur les exonérations des heures supplémentaires.

La loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires avait instauré une réduction générale des cotisations patronales applicable aux salaires inférieurs à 1,6 Smic. Or, le nouveau décret aurait pour conséquences une diminution des exonérations de charges sociales allant « jusqu'à 12 ou 13% ».

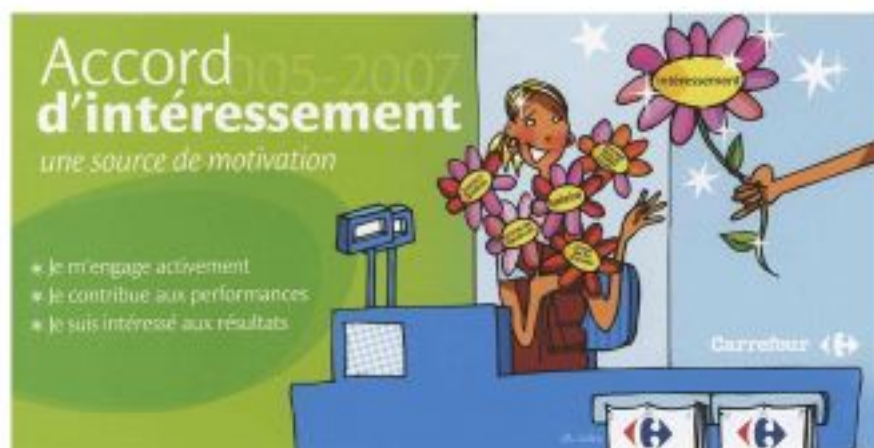
Jérôme Bédier, le président de la FCD estime que le décret, certes, « exonère de charges salariales les heures supplémentaires des employés qui touchent moins de 1,6 SMIC, mais est contre-productif ».

Selon lui, il introduit une nouvelle méthode de calcul du salaire sur une base mensuelle au lieu d'une base horaire qui a pour conséquence de donner visuellement un salaire plus élevé.

« On a donc plus de salariés qui sont au-dessus des 1,6 Smic et qui échappent à la nouvelle exonération », déplore-t-il. Cette différence de salaire s'explique par les avantages qui sont inclus dans le SMIC mensuel qui n'entrent pas dans le calcul horaire ».

1er semestre 2007
Pour le national la
part d'intéresse-
ment sera de
0.35%.

36 établissements
n'ont aucun inté-
ressement maga-
sin.



Résultats Intéressement 1er semestre 2007

Grille A : Part nationale

Grille B : Part magasin

0.35%

en % du salaire
semestriel brut

0.41 %

En moyenne l'intéressement pour le 1er semestre
2007 est de :

0.76 %

Atteinte de l'objectif
CA HT hors carburant : 98,4%

EBITDA: 2,72%

Intéressement 1er semestre 2007

Grille A : Part nationale

Atteinte des objectifs de CA HT hors carburant des Magasins concernés

	99.9%	100.0%	100.1%	100.2%	100.3%	100.4%
% EBIT DA/ CA HT hors carburant des Magasins concernés	0.80	0.90	1.00	1.10	1.20	1.40
	0.70	0.80	0.90	1.00	1.10	1.20
	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	0.90
	0.35	0.40	0.50	0.60	0.70	0.80
	0.30	0.40	0.50	0.60	0.70	0.80
	0.20	0.30	0.40	0.50	0.60	0.70

Les résultats à fin Juin 2007 atteignent les niveaux suivants :

Atteinte de l'objectif de CA HT hors carburant : **98.4 %** EBIT DA : **2.72 %**

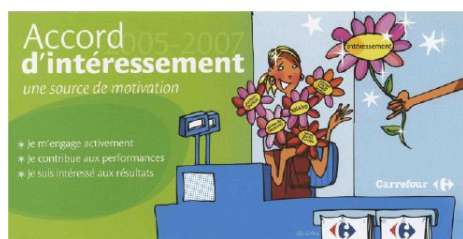
Le 04 juin 1987, la CFDT signe le premier accord d'intéressement.

Le 21 mars 2005 FO signe l'accord NAO qui nous prive d'intéressement. En arrêtant le travail en avril 2005 les salariés montrent leur attachement à cet accord et obtiennent son amélioration.

En 2006 l'accord devient semestriel et apporte de bons résultats.

En 2007 la direction reprend d'une main ce qu'elle a donné de l'autre.

Les magasins en travaux non seulement n'ont pas une prime de travaux mais de plus ils n'ont pas d'intéressement local les prévisions étant trop optimistes !



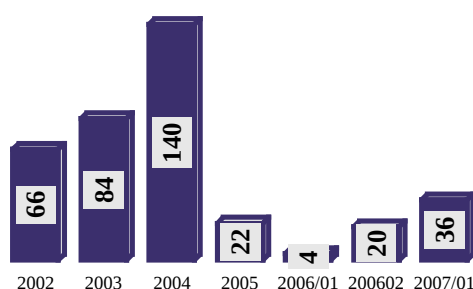
Intéressement 2007

Les résultats pour le deuxième semestre sont mauvais... pour l'intéressement !

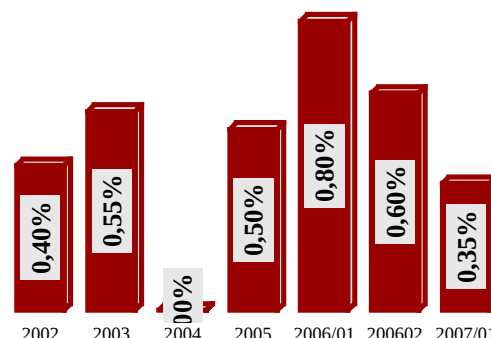
« De solides performances enregistrées à nouveau dans toutes les zones »

Carrefour résultats 2007

Magasin n'ayant pas eu d'intéressement local



Part nationale

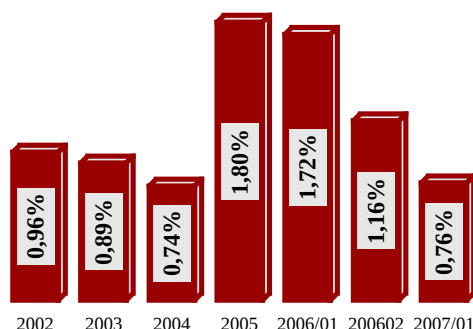


« Le montant net de l'Intéressement acquis individuellement, fera l'objet d'un paiement aux dates suivantes :

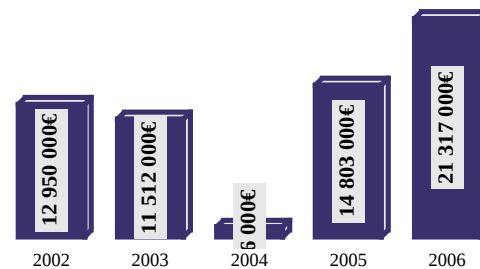
Pour le premier semestre dans la deuxième quinzaine du mois d'août.

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

En moyenne par salarié



Montant de l'intéressement



Montant en euros de l'Intéressement 1er semestre 2007 Exemple niveau II C

Salaire semestriel	%	Intéressement
8680,10€	0,1	8,68€
8680,10€	0,2	17,36€
8680,10€	0,25	21,70€
8680,10€	0,3	26,04€
8 680,10€	0,35	30,38€
8680,10€	0,4	34,72€
8680,10€	0,5	43,40€
8680,10€	0,6	52,08€
8680,10€	0,7	60,76€
8 680,10€	0,76	65,97€
8680,10€	0,8	69,44€
8680,10€	0,9	78,12€
8680,10€	1	86,80€
8680,10€	1,1	95,48€
8680,10€	1,2	104,16€
8680,10€	1,3	112,84€
8680,10€	1,4	121,52€
8680,10€	1,6	138,88€

L'Intéressement distribué au titre de la **part nationale** est déterminé dans les conditions suivantes :

o application au salaire brut du semestre civil concerné de chaque salarié bénéficiaire d'un pourcentage en fonction de la combinaison croisée, de l'atteinte des objectifs de C.A. HT (hors carburant) et du pourcentage de l'EBITDA, comme indiqué dans la grille A jointe au présent accord.

L'Intéressement distribué au titre de la **part magasin** est déterminé dans les conditions suivantes :

o application au salaire brut du semestre civil concerné de chaque salarié bénéficiaire d'un pourcentage en fonction de l'atteinte des objectifs de C.A. HT (hors carburant) du magasin, comme indiqué dans la grille « B » jointe au présent accord.

Intéressement 1er semestre 2007

Tous les magasins

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	1.30	1.60

Nombre de magasin par niveau

36	25	40	30	8	5	10	6	7	9
----	----	----	----	---	---	----	---	---	---

Pour 36 magasins: Rien !

Anglet, Aix en Provence, Annecy, Antibes, Aulnay sous Bois, Avignon, Angers Gd Maine, Bercy, Besancon Valentin, Chambourcy, Ivry, Ecully, Flins sur Seine, Gennevilliers, Laval, Le Mans, La Roche sur Yon, Mondreville, Mt St Aignan, Montreuil, Nantes Beau-lieu, Orléans, Paimpol, Paris Auteuil, Run-gis, Sannois, Saran, St Genevieve des Bois, Toulon, Villeurbanne...

9 magasins bénéficient du maximum de la part magasin dont Libourne, Gruchet, Wasquehal: **1,60%**,

Quelques exemples:

Beaucaire, Valenciennes, Besancon Chaleuzeule, Calais **1,30%**, St Brieuc **1,10%**, Chateau Thierry, Lyon la part dieu **0,90%**, l'Hay les Roses, Portet sur garonne, Quimper, Reims Cernay, **0,50%**, Amiens, Lommès, Marseille Gd Littoral, Le Merlan, Mérignac, Nice Lingotière, Olioules, Reims Tinquieux, Vannes, Villiers en bière **0,35%**, Brest, Chartres, Châlons en Champagne, Collégien, Etampes, Lormont, Thionville, Rennes Alma, Villabé **0,25%**,

A Nice Lingotière, le plus gros magasin en chiffre d'affaire, l'intéressement sera de 0,70% (dont **0,35%** au local) soit pour un niveau 2 : 75€; un niveau 3 : 87 €.

Les magasins Hyparolo viennent de signer un accord spécifique.

Début 2007 la direction a refusé de revoir les grilles alors que la CFDT annonçait que les prévisions étaient surévaluées.

Nous constatons que nous avons raison.

Les salariés doivent réagir et exprimer leur mécontentement pour que pour le deuxième semestre les prévisions soient atteintes.

La CFDT invite ses sections à multiplier les initiatives pour obtenir un meilleur intéressement. La loi permet d'améliorer l'intéressement par le versement d'une prime. Pourquoi ne pas en profiter !

Où est l'intéressement ?

Question DP, affichage de grande taille, une pétition auprès des salariés la section de Chartres ne digère pas le faible intéressement du deuxième semestre.

Des félicitations de la direction et une prime d'intéressement divisée par 2 !!!

Depuis le début de l'année, la CFDT attire votre attention sur le fait que les **prévisions fixées pour notre magasin sont irréalisables**. Nous vous avons demandé de revoir ces chiffres, ou de compenser le manque à gagner par un supplément d'intéressement (ce que la loi prévoit depuis le début de l'année).

L'entreprise n'a pas voulu satisfaire nos demandes,

résultats : 50 € d'intéressement en moyenne pour un niveau IIB (part nationale (0,35%) + part magasin (0,25%)) !
Soit moitié moins que l'année dernière.

Pensez-vous que cela soit motivant ? Comment expliquez-vous cela aux salariés de Chartres alors que :

- notre magasin progresse en CA et en parts de marchés.
- que le **magasin de Chartres se situe dans les TOP 100** des hypermarchés les plus productifs de France (61ème sur plus de 1200 hypers dans l'hexagone) ! Avec plus de 170 millions d'Euros de chiffre d'affaires en 2006 pour 11 000 m2.

Les félicitations c'est sympa, mais cela ne paye pas les charges...

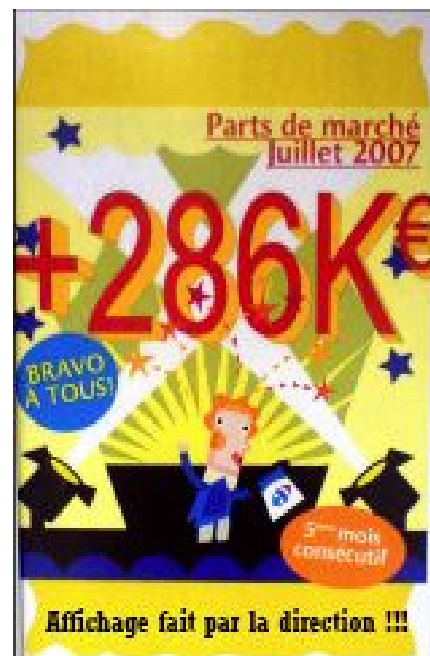
Mais comme disait la hiérarchie il y a peu de temps, si vous n'êtes pas contents vous n'avez qu'à aller voir ailleurs !!!

La CFDT elle, n'a pas envie d'aller voir ailleurs.

Elle compte bien se battre pour conserver les acquis sociaux !!!

Nous renouvelons notre demande de compensation pour le premier semestre..

Nous vous demandons de revoir à la baisse les prévisions pour le second semestre (l'année dernière nous avons dépassé les 4,10 % de progression et cette année on nous demande encore +3,3%).



La coordination CFDT Carrefour soutient l'action de la section de Chartres.

La CFDT signe l'accord d'intéressement pour les magasins Hyparlor.

Cet accord, différent de celui des magasins Carrefour, reprend plusieurs points de l'ancien accord Hyparlor arrivé à échéance.

Un principe simple et solidaire.

Chaque salarié reçoit un intéressement égal et proportionnel à son temps de travail (du cadre à l'employé même somme).

Un seul critère la progression réelle du chiffre d'affaire.

Une partie liée au CA HT d'hyparlor et une partie liée au CA HT du magasin

Feurs
Francheville
Gueret
Montluçon
Orange
Roanne
Salaise
Sallanches
Segny
St Egreve
Thiers
Vaulx en Velin

Mécanisme du calcul de l'intéressement

Une valeur fixe est déterminée en fonction des résultats de CA TTC hors carburant du total des hypermarchés Hyparlor et de votre magasin.

Le Critère de calcul

Le CA TTC hors carburant

Le chiffre d'affaires est un critère connu de tous en permanence. Hors Carburant pour éviter l'impact des fluctuations pétrolières.

Aucune prime d'intéressement ne pourra être versée si l'EBITDA* de la société HYPARLO n'atteint pas au moins 1.50 % du CA HT cumulé de cette société.

** EBITDA = Contribution commerciale – Coûts de distribution + Charges et produits exceptionnels – Amortissements*

La part Commune

Rémunération de la solidarité des magasins

Liée à la progression du CA TTC (hors carburant) des magasins concernés par l'accord N-1.

Elle fait référence aux résultats cumulés des 12 magasins concernés par l'accord La progression du CA TTC (hors carburant) N-1 Elle est identique pour tous les magasins concernés par l'accord.

Cette part est multipliée par 3 pour tous les établissements autres que les magasins (Siège...). En effet, ces établissements ne bénéficient pas de la part « Magasin ».

La part Magasin

Rémunération des résultats du magasin

Liée à la progression du CA TTC (hors carburant) du magasin vs N-1.

Elle fait référence aux résultats du

magasin concerné : La progression du CA TTC (hors carburant) vs N-1 Elle est variable en fonction des performances réalisées par chaque magasin. La part magasin est indépendante de la part commune. Cette grille tient compte des paramètres spécifiques de chaque magasin La rémunération est définie par l'accord et s'applique à tous les salariés du magasin.

Durée

Cet accord, conclu pour 3 ans, est applicable pour les années 2007 / 2008 / 2009

Objectifs

Pour un salarié en magasin à temps complet présent toute l'année si les objectifs nationaux et magasin sont atteints il percevrait un intéressement de **210 euros** se décomptant ainsi:

Part commune

La progression du CA TTC hors carburant 2007, si elle atteint la prévision, permet la distribution, pour la part commune, de **70 euros** pour un salarié à temps complet présent toute l'année.

Part magasin

La progression du CA TTC hors carburant 2007, si elle atteint la prévision, permet la distribution, pour la part magasin, de **140 euros** pour un salarié à temps complet présent toute l'année.

Au 31 juin 2007 les prévisions pour la part nationale (maximum 70 euros) étaient pour un salarié à: Temps complet: 30,00 €, Temps partiel 30 heures: 25,71 €, Temps partie 20 heures: 17,14 €

Une grille permet à tous les magasins de calculer leur intéressement en fonction du réalisé connu et des prévisions de chiffre d'affaire pour les mois à venir.

Après le "sauvetage" de la participation aux bénéfices la CFDT demande la distribution d'actions gratuites aux salariés

Participation 2006

B: Bénéfice net Fiscal
Cumulé

421 millions euros

C: capitaux propres cumulés
2259 millions euros

S: salaires versés cumulés
2572,1 millions euros

VA: Valeur ajoutée cumulée
6175,6 millions euros

Pour l'exercice 2006, la réserve spéciale de participation s'élève à
131,87 millions euros

et représente pour chaque salarié:
5,14%
de sa rémunération annuelle brute 2006

Salariés bénéficiaires
149 827

Montant moyen brut
870 euros
(0,67 mois ou 0,70 mois)

92% des avoirs ont été placés sur le PEG et 8% sur le Perco (pour 4% des salariés)
L'abondement représente 2 674 000€.

Le montant de l'épargne salariale fin mai 2007 est de 1,266 milliards d'euros dont 82 millions dans le Perco

Actionnariat salarié :

comment ça marche ?

Deux outils facilitent l'accès des salariés au capital de leur entreprise : le Plan d'Épargne Entreprise et les Fonds Commun de Placement d'Entreprise.

Deux approches.

La première consiste à ouvrir un portefeuille de titres. Rien ne lui interdit, alors, de faire l'acquisition de titres de l'entreprise dans laquelle il travaille. Il se retrouve alors dans la situation d'un actionnaire classique.

L'alternative consiste à se tourner vers son entreprise. Elle peut lui permettre d'acquérir des actions à des conditions préférentielles. Certaines entreprises émettent en effet des actions qu'elles proposent à leurs cadres et employés à un prix inférieur à celui du marché.

Parallèlement, lorsqu'un salarié consacre une partie de son salaire à l'achat d'actions, l'entreprise peut lui proposer de compléter les versements. C'est l'abondement.

La CFDT souhaite voir les salariés actionnaires de l'entreprise et la mise en place, d'un politique de reconnaissance du salarié soit notamment avec une carte salarié.

La CFDT demande la distribution d'action gratuite aux salariés et la possibilité d'acheter des actions à un taux privilégié.

Dans ce cadre la loi du 30 décembre 2006 permet à l'entreprise de bénéficier de différents avantages fiscaux alors pourquoi n'en profiterons nous pas ?

Le directoire est favorable à ces dispositions, l'actionnariat salarié est une réflexion du Groupe.

Actions Carrefour JP Morgan adopte une opinion positive

JP Morgan relève de neutre à surpondérer son opinion sur Carrefour, jugeant qu'il y a "de grandes opportunités à exploiter". Il relève son objectif de cours de 55 à 60 euros. Le broker met en avant trois opportunités à saisir : **une opportunité "capital"**, estimant que Carrefour pourrait réduire de 300 à 400 millions ses capacités d'investissement sans affecter la croissance de son résultat opérationnel ; **une opportunité "coûts"**, estimant que Carrefour pourrait économiser "des millions d'euros" s'il réduisait de moitié ses 90 centres de distribution et s'il unifiait l'organisation et l'appellation de ses hypers et supermarchés ; **une opportunité "revenus"**, estimant qu'il y a un réservoir de chiffre d'affaires dans de nombreux domaines, dont le non-alimentaire et chez Dia. Une réalisation totale de ces trois opportunités pourrait, selon le bureau d'études, porter Carrefour à 70 euros par action.

Auchan invité !

Nicolas Sarkozy a reçu des chefs d'entreprises afin d'évoquer avec eux l'actionnariat salarié. Parmi eux, Arnaud Mulliez, le président d'Auchan France.

Au menu, l'actionnariat des salariés que le président de la République souhaite encourager.

Arnaud Mulliez a rappelé que le groupe avait lancé la participation dès 1968, la prime d'intéressement en 1962 et les actions Valauchan en 1977. L'enseigne n'est pas cotée en Bourse mais dispose d'une sorte de marché interne. Désormais, 97 % des ayants-droit français possèdent des titres. En 2006, Auchan a reversé 213 millions d'euros à ses salariés, soit 59 % du résultat net réalisé en France.

Arnaud Mulliez s'est réjoui que « le président ait rappelé que l'actionnariat était un avantage pour les salariés mais aussi pour les entreprises qui peuvent se protéger contre d'éventuelles offres d'achat hostiles ».

Le président d'Auchan France a aussi insisté sur le fait que « l'actionnariat salarié n'est pas possible sans participation bloquée. Ces fonds bloqués permettent aux entreprises d'investir. De plus, en cas de déblocage, l'argent sert souvent à la consommation de produits d'importation. ».

L'épargne salariale solidaire, une nouvelle manière de créer de l'emploi

La CFDT souhaite que l'entreprise soutienne cette initiative.

L'association France Active (<http://www.franceactive.org/>) propose la possibilité pour les régions de créer un Fonds régional d'investissement Solidaire. Son objectif ? Proposer par l'économie une alternative aux plus démunis.



Edmond Maire, Président de la SIFA, Société d'Investissement de France Active et Porte parole du Manifeste de l'économie Solidaire précise le but.

Missions de France Active ?

France Active a été créée il y a près de 20 ans pour répondre à un objectif unique : celui de permettre à des personnes en difficulté d'accéder à l'emploi. Cette mission a depuis été élargie aux activités d'utilité sociale créatrices d'emploi, c'est-à-dire aux activités délaissées par l'Etat et

l'économie classique de marché, qui ne les juge pas assez rentables. L'économie solidaire permet ainsi de s'attaquer aux difficultés des plus démunis.

En 2006, nous avons créé ou consolidé 13 000 emplois. Pour cela, deux types d'action sont proposés par **France Active** : le microcrédit professionnel qui permet aux chômeurs créateurs d'accéder plus facilement à un crédit bancaire pour financer leur projet professionnel ; et l'apport de fonds propres destinés à financer la création et le développement d'entreprises Solidaires, qu'il s'agisse d'entreprises d'insertion ou d'utilité sociale. Si aujourd'hui notre taux de réussite est aussi élevé : 80 % des entreprises soutenues par **France Active** passent le cap des 5 ans (contre 50 % sur le marché classique), c'est aussi parce que nous proposons un accompagnement de proximité dans le montage et le suivi du projet, grâce aux 38 fonds territoriaux en région. Un nouvel échec serait dramatique pour ces personnes fragilisées et en réinsertion.

Les fonds régionaux d'investissement Solidaire. De quoi s'agit-il ?

Edmond Maire : L'économie Solidaire a maintenant fait ses preuves, grâce notamment à la SIFA, premier organisme d'investissement solidaire, dont la bonne gestion a permis de gagner la confiance des actionnaires.

Cela permet d'envisager que les décisions d'investissement soient prises directement en région. Car les régions sont volontaires et désireuses de créer de l'emploi en s'appuyant sur l'économie Solidaire. **France Active** a donc eu l'idée de proposer à chaque région et au Fonds Territorial France Active concerné de créer un fonds régional d'investissement solidaire, réservé aux entreprises solidaires de la région et associant la SIFA et un Fonds de garantie régional. **Cela devrait permettre de créer 20 000 emplois d'ici 3 ans.** De quoi convaincre que l'économie Solidaire peut jouer un rôle déterminant dans le paysage économique français.

Le Fond équilibre solidaire Carrefour est le premier fond de placement pour la participation 2006 avec 77 654 000€ dont 5% investit dans l'épargne solidaire.

La CFDT souhaite que ce fond soit utilisé dans l'intérêt des plus démunis et permet de donner des emplois.

Le fonds "Carrefour Equilibre Solidaire" a obtenu le label Finansol

Il devient ainsi le premier fonds d'épargne salariale dédié à être distingué. Proposé dans les plans d'épargne salariale de Carrefour en France depuis 2001, ce fonds solidaire s'adresse aux 140.000 salariés du distributeur, dont les comptes sont gérés par Natixis Interépargne et les avoirs par Natixis Asset Management.

Finansol, collectif associatif des finances solidaires, a créé en 1997 un label qui donne une garantie de transparence, d'éthique et de solidarité aux produits d'épargne qu'il distingue. Finansol l'a déjà attribué à 58 produits d'épargne solidaire et Carrefour Equilibre Solidaire est le premier fonds dédié labellisé.

L'encours de Carrefour Equilibre Solidaire dépasse 284 Millions d'Euros à fin juin 2006. Les poches solidaires du fonds représentent 7

% de son actif et sont en partie investies dans le

Forte croissance de l'épargne salariale solidaire

L'épargne salariale solidaire, qui a pu se développer à la suite de la réforme en profondeur de l'épargne salariale de 2001, s'inscrit clairement, bien qu'encore modestement, dans le paysage général de l'épargne salariale en France.

En 2006, avec un encours de 404 millions d'euros, l'épargne salariale solidaire ne représente encore que 0,5 % du total de l'épargne salariale, qui s'élevait à 82,4 milliards d'euros à fin 2006, mais sa croissance (+ 47%) a été supérieure à celle de l'épargne salariale dans son ensemble (+19%).

Ces chiffres peuvent être rapprochés de ceux de l'épargne salariale investie selon des critères d'investissement socialement responsable (ISR), qui, avec 1,6 milliard d'euros, représentait 2 %

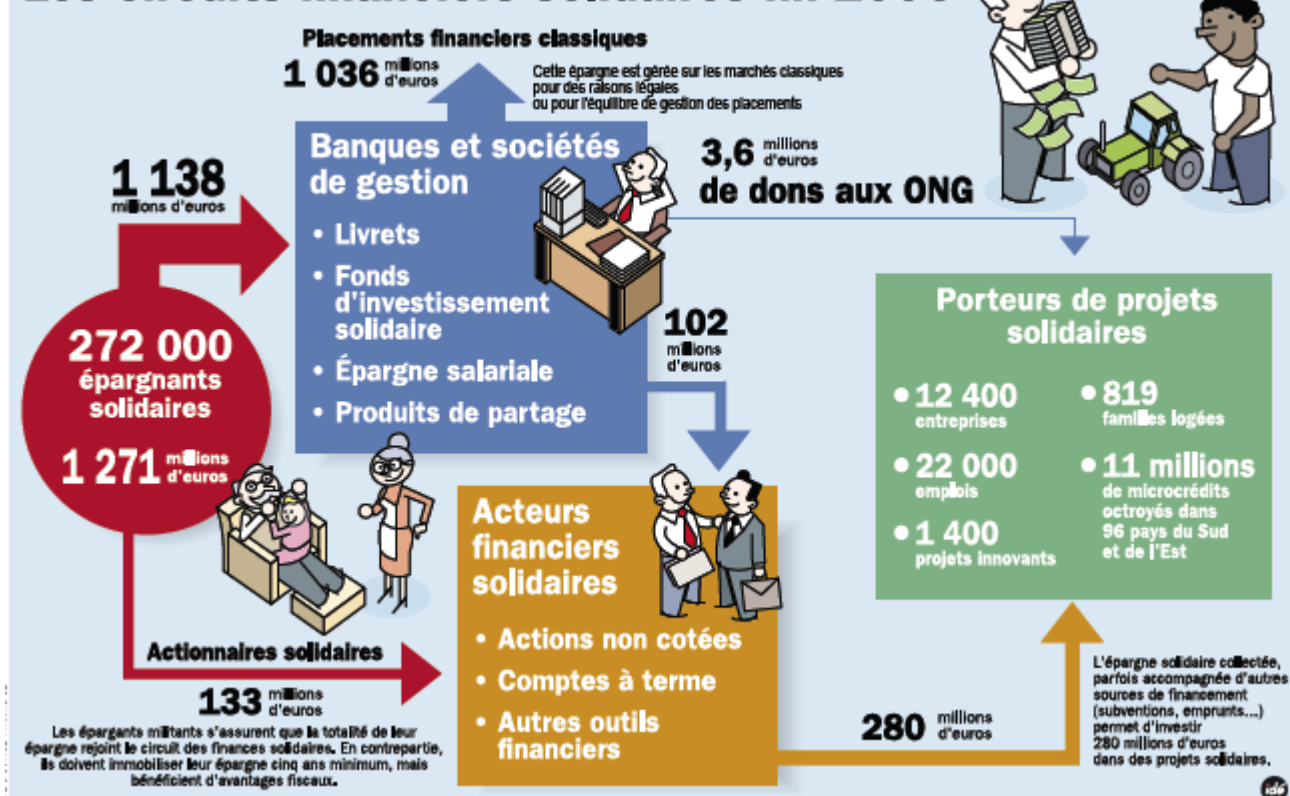
du total de l'épargne salariale.

Le nombre de salariés ayant souscrit un fonds d'épargne salariale solidaire s'élève à 191 000 (+ 44%), soit 2 % du total des souscripteurs d'épargne salariale (10,3 millions de personnes).

L'épargne salariale solidaire s'élève en moyenne à 2 100 € par salarié à comparer à l'épargne salariale moyenne en France, de 8 000 € par salarié à fin 2006. Ainsi, il apparaît que les salariés ayant investi dans l'épargne salariale solidaire ont consacré en moyenne plus de 25 % de leur épargne à des fonds solidaires.

Les salariés des groupes Carrefour, Axa et Areva sont les principaux épargnants solidaires d'épargne salariale : leur épargne représente 296 M€ à fin 2006, soit 73 % du total de l'épargne salariale solidaire.

Les circuits financiers solidaires fin 2006



Procurez vous le

«Baromètre des finances solidaire, Finansol, Ipsos, la Croix, édition 2007» pour en savoir plus.

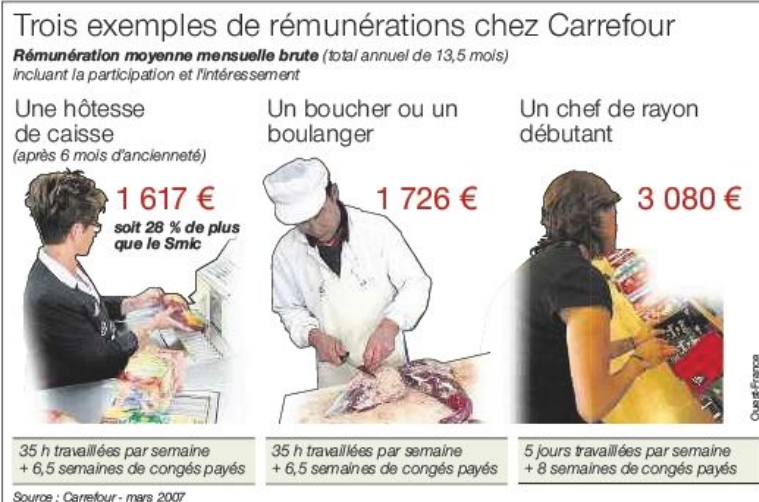
Disponible sur le site de Finansol

Carrefour rémunère le mieux ?

Carrefour annonce dans la presse que les salariés gagnent 28% au dessus du Smic.

La réalité est tout autre comme nous le prouvons chiffre à l'appui.

Articles de presse parus dans tous les journaux régionaux suite aux interviews des directeurs régionaux



Nice TNL

Droit de réponse de la section CFDT paru dans
Nice Matin 31 juillet 2007

Carrefour : réaction de la CFDT aux propos du directeur régional

À la suite de l'article « Antibes et Nice, premier et troisième Carrefour de France » paru dans nos éditions du lundi 16 juillet, la CFDT de Carrefour Nice-TNL a tenu à apporter les précisions suivantes.

« La réalité de notre entreprise est bien différente des chiffres fantaisistes annoncés par M. Duranton (ndlr directeur régional de Carrefour).

La CFDT tient à rappeler que depuis 1999, la situation des salaires n'a cessé de se dégrader dans notre entreprise : suppression de nombreuses primes dont la prime d'ancienneté, baisse régulière de la par-

ticipation,... la prime d'intéressement ne devant son maintien que grâce à la mobilisation des salariés lors des grèves de 2005.

Par ailleurs, un procès-verbal de l'inspecteur du travail en date du 30 octobre 2006 a été transmis à M. le Procureur de la République à l'encontre de l'entreprise pour infraction à l'article R154.1 du code du Travail (la plupart des niveaux 1A à 2B n'atteignaient pas le SMIC au 29/08/2006).

Carrefour, 15^e entreprise du CAC 40 par ses bénéfices, paye ses caissières au niveau 2B dès le 7^e mois 1 339,32 euros brut mensuel et ce même

après 10 ou 20 ans d'ancienneté.

Il est courant dans notre entreprise de trouver des salariés avec 20 ou 30 ans d'ancienneté gagnant le salaire de la grille, c'est-à-dire le même salaire qu'un nouvel embauché.

Dans le domaine social, les salariés subissent des conditions de travail et de management sans cesse détériorées par la pression des « résultats » (2 morts par accident de travail dans notre société depuis le début de l'année 2007, augmentation de plus de 20 % des accidents du travail et des maladies professionnelles au Carrefour de Nice-TNL) (...).

Carrefour rémunère le mieux ?

Salaire mensuel brut niveau	Continent 2001 et Carrefour	Smic		Carrefour	Continent 2001	Branche
	Niveau I B			Niveau IIB	Niveau IIB	Niveau IIB
Janvier	1 264,47€	1 254,28€		1 326,58€	1 283,58€	1 316,99€
Février	1 264,47€	1 254,28€		1 326,58€	1 283,58€	1 316,99€
mars	1 277,21€	1 254,28€		1 339,32€	1 299,51€	1 316,99€
Avril	1 277,21€	1 254,28€		1 339,32€	1 299,51€	1 316,99€
Mai	1 277,21€	1 254,28€		1 339,32€	1 299,51€	1 316,99€
Juin	1 277,21€	1 254,28€		1 339,32€	1 299,51€	1 316,99€
Juillet	1 305,87€	1 280,07€		1 339,32€	1 299,51€	1 344,02€
Août	1 305,87€	1 280,07€		1 339,32€	1 299,51€	1 344,02€
Septembre	1 305,87€	1 280,07€		1 339,32€	1 312,25€	1 344,02€
Octobre	1 305,87€	1 280,07€		1 355,25€	1 328,18€	1 344,02€
Novembre	1 305,87€	1 280,07€		1 355,25€	1 328,18€	1 344,02€
Décembre	1 305,87€	1 280,07€		1 355,25€	1 328,18€	1 344,02€
1/2 mois vacances	638,61€	0,00€		669,66€	649,76€	0,00€
13ème mois	1 305,87€	0,00€		1 355,25€	1 328,18€	1 344,02€
Total année	17 417,48€	15 206,10€		18 119,06€	17 638,95€	17 310,08€
Intéressement	250,81€	0,00€		260,91€	254,00€	0,00€
Participation	895,26€	0,00€		931,32€	906,64€	0,00€
Total année	18 563,54€	15 206,10€		19 311,29€	18 799,59€	17 310,08€

Remarques:

L'intéressement varie chaque année et dans chaque magasin. Certains magasins n'ont que l'intéressement national qui en 2005 était de zéro.

La participation qui ne cesse de baisser depuis 2001 n'est pas disponible pendant 5 ans.

Ces deux montants sont aléatoires.

Les salariés Continent 2001 sont en cours de rat-trapage de la grille Carrefour ce qui explique les écarts de salaire pour les niveau II et au dessus.

Si on ne regarde que les revenus non aléatoires

Un équipier de vente niveau I B gagne 2211,38 euros brut annuel (+13%) au dessus du smic.

Une caissière niveau II B chez Carrefour gagne 2912,96 euros brut annuel (+16%) au dessus du smic.

Si elle travaille chez Continent 2001 elle gagne 2432,85 euros (+14%) au dessus du smic.

Si on prend en compte l'intéressement et la participation

Un équipier de vente niveau I B peut gagner 3357,44 euros brut annuel (+ 18%) au dessus du smic.

Une caissière niveau II B chez Carrefour peut gagner 4105,19 euros brut annuel (+ 21%) au dessus du smic.

Si elle travaille chez Continent 2001 elle peut gagner 3593,49 euros (+ 19%) au dessus du smic.

Rémunération dans les hypermarchés en 2006

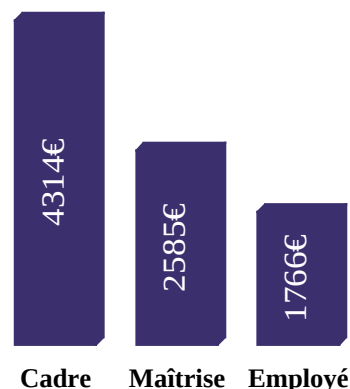
Les moyennes cachent de fortes disparités.

Remunérations moyenne Hommes et Femmes 2006

Bilan social 2006	Cadre	Maîtrise	Employé	Total
Total masse salariale H	296 958 951€	2 977 987€	460 768 700€	760 705 638€
Total masse salariale F	76 470 389€	4 049 802€	366 655 408€	447 175 599€
Rémunération mens moy H	4314€	2585€	1766€	2298€
Rémunération mens moy F	3471€	2280€	1643€	1810€

La direction Carrefour met en avant les salaires moyens pour faire sa pub.
La réalité est différente.

Les salariés avant 1999 ne bénéficient pas de la prime compensatrice compensant la RTT de 1982, la prime d'ancienneté et la prime de présence. Ils ne bénéficient pas de l'indemnité de transport (sauf Ile de France). Certains magasins ne touchent pas l'intéressement. Les salariés Continent 2001 et Hyparlo ne bénéficient pas de tous les avantages Carrefour, etc...



Extrait du bilan social 2006

SMIC

Le taux du smic au 1er juillet 2007 est fixé à 8,44 € (brut) l'heure soit pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, un montant brut de : 1280,07€ brut .

La revalorisation est de 2,1%, aucun coup de pouce supplémentaire n'a été accordé. On peut estimer la rémunération nette + ou -1000 euros net.

Le salaire minimum de croissance (SMIC) est le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié et ce, quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire).

Doit percevoir un salaire au moins égal au SMIC tout salarié du secteur privé, âgé d'au moins 18 ans et d'aptitude physique normale.

Un taux réduit du SMIC peut être pratiqué pour :

- les apprentis et les jeunes salariés en contrat de formation en alternance (notamment le contrat de professionnalisation), en fonction de leur âge et de la durée du contrat ;

- les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans qui ont moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. Un abattement de 10 % peut ainsi être pratiqué lorsque le jeune salarié est âgé de 17 à 18 ans et de 20 % lorsque le jeune salarié est âgé de moins de 17 ans.

Sont exclus du bénéfice du SMIC les salariés dont l'horaire de travail n'est pas contrôlable (certains VRP).

Les employeurs qui auront versé des salaires inférieurs au salaire minimum fixé à l'article 1er ci-dessus seront passibles des peines prévues à l'article R. 154-1 du code du travail

Grille de salaire Carrefour au 1er juillet 2007

Niveau	Durée de la période d'accueil	Taux horaire hors forfait pause	Taux horaire forfait pause inclus	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus
I A	0 à 6 mois	8,14€	8,55€	1296,32€
I B	dés le 7ème mois	8,20€	8,61€	1305,87€
II A	0 à 6 mois	8,14€	8,55€	1296,32€
II B	dés le 7ème mois	8,41€	8,83€	1339,32€
III A	0 à 12 mois	8,38€	8,80€	1334,54€
III B	Après 1 an	8,98€	9,43€	1430,10€
IV A	0 à 2 ans	9,37€	9,84€	1492,21€
IV B	Après 2 ans	9,96€	10,46€	1586,16€
V	-	10,55€	11,08€	1680,13€
VPS	-	7,70€	8,09€	1226,25€
III C		8,61€	9,04€	1 371,17€
IV C		10,15€	10,66€	1 616,42€

en rouge les rémunérations en dessous du smic

Grille de salaire Continent 2001 au 1er juillet 2007

Niveau	Durée de la période d'accueil	Taux horaire hors forfait pause	Taux horaire forfait pause inclus	Salaire mensuel temps complet forfait pause inclus
I A	0 à 6 mois	8,14€	8,55€	1 296,32
I B	dés le 7ème mois	8,20€	8,61€	1 305,87
II A	0 à 6 mois	8,14€	8,55€	1 296,32
II B	dés le 7ème mois	8,16€	8,57€	1 299,51
III A	0 à 12 mois	8,16€	8,57€	1 299,51
III B	Après 1 an	8,61€	9,04€	1 371,17
IV A	0 à 2 ans	8,94€	9,39€	1 423,73
IV B	Après 2 ans	9,36€	9,83€	1 490,61
V	-	9,88€	10,37€	1 573,43
VPS	-	7,70€	8,09€	1 226,25
III C		8,33€	8,75€	1 326,58
IV C		9,58€	10,06€	1 525,65

Au 1er juillet 2007 jusqu'au niveau III A les salaires Carrefour sont en dessous du Smic si on ne tient pas compte du forfait pause (5%).

Si on prend en compte le forfait pause les salaires sont au dessus du Smic pour deux raisons:

- l'absence de coup de pouce supplémentaire au smic, volonté du nouveau président élu, limite la hausse du smic (+2,1%).
- l'augmentation de 2,2% chez Carrefour au 1er juillet des niveaux 1A / 1B / 2A augmentation qui s'ajoute au 1% du 1er mars pour tous est cette année plus forte que les années précédentes.

Les niveaux 2B à 5 seront augmentés de 1,2% au 1er octobre (+ 1% de rattrapage chez Continent 2001 en septembre).

La répartition des richesses !!!

C'est con les jeux de balle quand on est à trois, Y'en a toujours un qui touche que dalle.

Christophe Miossec

Ca remplace l'augmentation des rémunération ?

Alors que l'intéressement, la participation, les salaires sont en baisse on voit fleurir dans les magasins de plus en plus de "challenges".

Souvent réservé à une minorité du personnel ils permettent de gagner des lots, des bons d'achat ou des sommes modiques.

La CFDT veut de véritables augmentation et non des jeux .

Attention aux surprises, l'URSAFF risque de considérer ses "cadeaux" comme des avantages en nature .



Wal-Mart profite de bénévoles au Mexique

Wal-Mart a trouvé la solution pour gagner plus.

Environ 19 000 adolescents prennent le chemin d'un magasin Wal-Mart après les cours pour «travailler» comme emballeur sans rémunération.

Ces jeunes, âgés entre 14 et 16 ans, emballent les marchandises du géant du détail sans salaire ni bénéfices marginaux.

Les 62 supermarchés Superama fournissent des macarons aux jeunes emballeurs où les clients peuvent lire : **«Nos emballeurs ne reçoivent aucun salaire, seulement les pourboires que vous leur donner. Superama vous remercie de votre compréhension».**

Le recours à des jeunes «bénévoles» pour l'emballage est légal au Mexique. Les magasins mexicains de Wal-Mart échappent ainsi à toutes les lois du travail du pays et peuvent se permettre de ne pas les considérer comme des employés rémunérés.

Les autorités de la ville de Mexico ne sont cependant pas du même avis, soulignant que les services offerts par les emballeurs permettent d'améliorer le service à la clientèle des magasins concernés. L'entreprise se défend en disant offrir de bonnes conditions à ses emballeurs «bénévoles».

Les jeunes ayant de bonnes notes à l'école reçoivent deux bonus par an. Ils sont aussi assurés en cas d'accidents au travail ou pendant leurs déplacements entre la maison et le supermarché.

Wal-Mart a un total de 150 000 travailleurs au Mexique. Le salaire minimum est de moins de 5 \$ par jour dans ce pays.



Salaire des patrons

L'écart salarial se creuse entre patrons et salariés

Ces chiffres ne traitent pas de la très grande majorité des 2,2 millions de patrons français qui ne sont pas salariés (**le PDG de Carrefour est un salarié**).

Leurs salaires ont augmenté de 1,3 % par an (en euros constants) en moyenne au cours des dix dernières années, « et tout particulièrement à partir de 2000 ».

C'est une hausse plus soutenue que celle du salaire moyen de l'ensemble du privé (+0,6%) et notamment celui des cadres (+0,2%).

Toutes tailles d'entreprises confondues, le salaire annuel net moyen du dirigeant s'élève à 49.700 euros quand celui de l'ensemble des salariés dépasse tout juste les 22.000 euros pour un temps complet

Lorsque son entreprise compte plus de cinquante salariés, le PDG gagne 127.400 euros par an.

Les cadres du privé émargent en moyenne à 44.600 euros.

Alors que l'écart entre le salaire au-

delà duquel se situent les 10 % d'individus les mieux payés et celui en dessous duquel se situent les 10 % les moins payés est de 2,9 chez les cadres, il est de 4,5 chez les patrons. Concrètement, les 10 % les plus avantagés gagnent plus de 212.600 euros par an.

Entre cinquante et cent salariés, le salaire du PDG se monte à 111.000 euros, au-delà de 2.000 salariés, il atteint 470.000 euros.

Ces chiffres ne tiennent pas compte des autres éléments de rémunération que sont les bonus, stock-options et autres jetons de présence.

En 2005 et en 2006, le total versé aux patrons du CAC 40 est certes resté stable. Mais la moyenne s'est établie à 2,2 millions d'euros par tête. Loin, très loin, du salaire d'un dirigeant de PME.

RANG		NOM	FORTUNE (en millions)	ENTREPRISE secteur	
2007	2006				
1	1	Bernard Arnault	23072	LVMH Luxe	▲
2	2	Gérard Mulliez et sa famille	17000	GROUPE AUCHAN Distribution	▲
3	3	Liliane Bettencourt et sa famille	15910	L'OREAL Cosmétiques	▲
4	5	François Pinault et sa famille	10295	PPR Distribution, luxe	▲
5	13	Romain Zaleski	9173	CARLO TASSARA Industrie	▲
6	6	Bertrand Puech et familles Hermès	7980	HERMES INTERNATIONAL Luxe	▲
7	4	Serge Dassault et sa famille	7300	GROUPE INDUSTRIEL MARCEL DASSAULT Industrie	▲
8	7	Robert Louis-Dreyfus et sa famille	7000	LOUIS-DREYFUS Services	▲
9	11	Jacques Servier et sa famille	6000	LABORATOIRES SERVIER Pharmacie	▲
10	8	Robert Hailey et sa famille	5194	CARREFOUR Distribution	▲

Les 10 premières fortunes de France (selon le magazine Challenges)

ISF

Hausse de 17% du nombre d'assujettis à l'ISF

Le nombre d'assujettis à l'impôt sur la fortune (ISF) est en hausse de 17%, et le montant global de cet impôt progresse de 22% à 3,96 milliards d'euros par rapport à 2006, selon un premier bilan du ministère du Budget.

Une hausse qui doit beaucoup à l'embellie de la bourse et de l'immobilier.

Le nombre de déclarations imposables à l'impôt sur la fortune s'établit à ce jour à plus de 518.000 contre près de 445.000 l'an dernier à la même date. La France compte en tout environ 34,5 millions de foyers fiscaux.

Courrier, coup de gueule

Mail reçu sur notre site d'une personne pour le moins mécontente.

Mon mari est salarié chez Carrefour, il est boucher et a acquis 24 d'expérience professionnelles dans son domaine. Il a travaillé pour différentes enseignes et de petits magasins. En toute objectivité c'est un excellent boucher avec de nombreuses compétences et aptitudes professionnelles.

En 2002 il intègre Carrefour en espérant que son expérience professionnelle soit reconnue et récompensée comme il se doit !

A l'heure actuel son salaire est de 1100 euros net!! c'est une honte On lui qu'il est bon boucher, on le félicite verbalement et puis rien..... cela fait 5 ans qu'il travaille pour ce groupe et pour des raisons personnelles, n'a pu changer....l'ancienneté étant gelé, son salaire aujourd'hui est le même que celui d'un apprenti.

Il y a un véritable problème de politique salariale. Carrefour ne trouve plus de boucher il n'y a qu'à voir l'espace recrutement A ce salaire là c'est compréhensible.

Il faut que la DRH se réveille questionne.... il y a 750 DRH qui travaille pour Carrefour....et cela ne choque personne que l'expérience professionnelle acquise ne soit pas considérée et rémunérée.....qu'en pensez vous ???

Entretien d'évaluation

Le salarié a droit de connaître son dossier

La Commission informatique et libertés rappelle que tout salarié a droit d'obtenir communication de toutes les données le concernant. Il doit notamment avoir accès à son dossier d'évaluation puisque le déroulement de sa carrière en dépend directement.

RECRUTEMENT

L'atout totem

Une centaine de magasins disposent aujourd'hui d'un outil novateur dédié à la communication : le totem ! Cette haute tour, aux couleurs de la campagne externe de recrutement, permet au magasin d'indiquer ses postes à pourvoir en temps réel. Le totem sert également de point de collecte des candidatures, avec la mise à disposition d'un dossier de candidature, d'une tablette d'appui pour le remplissage et d'une urne pour le dépôt. Il met également à disposition des clients-candidats, sous forme de cartes postales, des fiches expliquant nos métiers. Mobile, il peut se placer à l'entrée du magasin, au cœur d'un rayon spécifique à la recherche de candidats ou encore être utilisé dans les forums et salons liés à l'emploi. Enfin, pour le personnaliser, un kit d'affiches présentant les principaux messages RH de notre enseigne est mis à la disposition des responsables Déco sur l'intranet Hommes.



Emplois disponibles ?

Carrefour fait des efforts pour attirer vers l'entreprise les personnes à la recherche d'un emploi. Après la campagne de presse vantant les bienfaits de l'entreprise et ses bons salaires la dernière initiative est le totem. Elle permet au magasin de faire connaître les emplois à pourvoir en temps réel ainsi que nous l'explique "Positif".

A la CFDT nous perdons notre voix à réclamer les mêmes possibilités pour pouvoir en interne aux emplois disponibles. Nous demandons la mise en place d'un Totem dans les magasins pour permettre aux salariés de postuler aux postes vacants dans le magasin mais aussi

dans les autres magasins ou les filiales.

Nous demandons que chaque poste vacant soit proposé en premier aux salariés du magasin, puis à tous les salariés du groupe Carrefour via la bourse de l'emploi. S'il n'est pas pourvu de rechercher à l'externe en passant en priorité par les ANPE.

Nous demandons que les demandes de mutation soient facilitées et un droit à l'essai et à la formation avant prise de poste définitive.

Nous demandons la possibilités pour les temps partiels de faire des heures complémentaires avant toute embauche.

L'entreprise doit respecter les accords et donner les moyens au respect de ces accords. Extrait de la convention d'entreprise.

Afin de susciter éventuellement des candidatures parmi le personnel de l'établissement, la Direction fera connaître au personnel, chaque fois qu'il sera possible, les postes à pourvoir par voie de notes de service ou par voie d'affichage.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique et vacant. Dans ce cas, ils se verront proposer un avenant leur permettant de travailler à temps complet.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour bénéficient d'une priorité d'emploi dans un poste de qualification équivalente.

Tout salarié atteint d'une **incapacité permanente partielle** reconnue par la Sécurité Sociale le rendant physiquement inapte à tenir son emploi antérieur bénéficie, sur sa demande, d'un reclassement dans l'établissement.

La **mutation d'un établissement à un autre** souhaitée par un salarié et acceptée par la hiérarchie n'entraînera pas de rupture de son contrat de travail et fera l'objet d'un avenant fixant les conditions de cette mutation.

La **mutation d'une entreprise à une autre** pour les salariés appartenant au personnel d'encadrement qui sont transférés dans un autre établissement d'une des sociétés liées à la présente convention conservent quelle que soit la partie qui ait prit l'initiative du transfert, le bénéfice de leur ancienneté acquise au regard des dispositions légales et conventionnelles.



La rentrée arrive qu'attend la direction pour augmenter le plafond ?

Nous demandons une revalorisation de la remise sur achats pour le personnel sans limitation de montant par le biais d'une carte "salarié" offrant de nombreux avantages (prêts, assurance...).

*Le salarié Carrefour est un client privilégié.
La CFDT veut le faire reconnaître. Elle demande:*

*Une remise plus importante Pas de plafond de la ristourne.
Application de la remise sur les crédits remboursés en 4 ou 10 fois.
Utilisable par tous dans tous les magasins du groupe
Sans conditions d'ancienneté*

*La carte salarié, pour d'autres avantages
Carte Pass ou bancaire gratuite, crédit, assurances, infos et offres privilégiées,
La possibilité de souscrire à des prêts à un taux très compétitif.*



"Les travailleurs ne sont pas des boîtes de conserve à mettre en rayon ou à jeter au rebut"



Les deux syndicats Belges la CNE-LBC et le SETCa-BBTK appellent les salariés à arrêter le travail samedi 29 septembre 23007.



L'avenir du personnel de 16 Super GB menacé

Les 16 supermarchés Super GB que la direction du groupe Carrefour a décidé de fermer pour les céder ensuite à des franchisés seront en grève le samedi 29 septembre prochain. Parmi les magasins concernés, huit sont situés en Flandre, un à Bruxelles et sept en Wallonie. 900 personnes devraient perdre leur emploi.

Syndicats et direction se sont retrouvés mercredi 26 septembre pour évoquer le sort du personnel des seize Super GB.

L'état d'esprit dans lequel la négociation s'est déroulée mercredi montre une différence fondamentale de logique entre direction et organisations syndicales. Une solution n'a pas pu être trouvée à l'issue de l'entrevue. "Nous sommes arrivés avec un mandat très clair qui reprenait différentes demandes du personnel", la direction a répondu pour partie à ces demandes mais pas dans la même logique que nous" a expliqué Irène Pêtre, de la CNE.

La direction de Carrefour Belgium conditionne notamment le reclassement du personnel aux départs en prépension. Les syndicats refusent pour leur part la prépension à 55 ans qui équivaldrait, selon eux, à des licenciements secs.

Contrairement à ce qu'affirme la direction du groupe Carrefour, elle ne s'engage pas à ce qu'il n'y ait pas de licenciement sec, ajoute la CNE, qui estime par ailleurs que les travailleurs qui souhaitent partir doivent pouvoir le faire en toute liberté, dans des conditions qui leur assurent "un maximum de sécurité d'existence".

La Belgique se mobilise contre la fermeture de 16 supermarchés GB et le licenciement de 900 salariés

Enfin, pour le syndicat, les employés qui restent doivent être reclassés dans les meilleures conditions possibles. "Les travailleurs ne sont pas des boîtes de conserve à mettre en rayon ou à jeter au rebut", souligne la CNE.

Du côté du SETCa, on dénonce également les fausses promesses de la direction, qui affirmait ne pas vouloir de licenciement sec. "Ils ont bien la volonté de licencier", précise le secrétaire permanent **Alain Goelens**. Et d'ajouter que la direction n'apporte pas de réponse claire aux questions des syndicats.

Une prochaine réunion entre les deux parties aura lieu le 3 octobre.

16 supermarchés GB en grève samedi

A la suite du blocage de la direction dans le cadre de la négociation en cours, la **CNE-LBC et le SETCa-BBTK** ont décidé de répondre positivement à la demande des travailleurs qui souhaitent partir en grève.

Les syndicats espèrent ainsi lancer un signal à la direction pour la suite des négociations. "Cela fait trois mois que les travailleurs attendent de savoir à quelle sauce ils vont être mangés", a souligné la secrétaire nationale de la CNE.

Quant aux autres supermarchés du groupe, il n'est pas exclu que des actions ponctuelles y soient organisées. "Des assemblées vont se tenir un peu partout. Il se peut qu'il y ait des mouvements tels que des arrêts de travail"



Une vaste restructuration chez Carrefour

Le syndicat socialiste SETCa craint que la restructuration chez Carrefour ne se limite pas à la fermeture annoncée de 16 Super GB.

Le syndicat constate que 17 autres supermarchés enregistrent des pertes ainsi que 40% des hypermarchés Carrefour. Le SETCa craint dès lors une seconde vague de restructuration, explique Myriam Delmée, vice-présidente de l'organisation syndicale.

Le SETCa constate par ailleurs un repositionnement international du groupe Carrefour qui se retire ainsi du Portugal et de Suisse. Il ne souhaiterait plus être présent que dans des pays dans lesquels il aurait un rôle prépondérant à jouer.

En Belgique, Carrefour poursuit sa politique de "restructuration déguisée", commente le SETCa. Pour le syndicat socialiste, le malaise chez Carrefour serait dès lors plus profond que ne veut l'admettre le groupe.

Le syndicat réclame la clarté et un plan de redressement ainsi que la garantie d'emploi pour le personnel. En ce qui concerne les 16 magasins dont la fermeture est programmée, il insiste sur le fait qu'il ne peut y avoir de licenciements secs.

Quiévrain a débrayé jeudi matin

Le personnel du Super GB de Quiévrain (province de Hainaut), l'un des seize supermarchés du groupe Carrefour menacés de fermeture, a entamé jeudi matin un arrêt de travail d'une demi-journée, jusqu'à midi. Cette action spontanée fait suite à la rencontre de la veille entre les syndicats et la direction de Carrefour Belgium.

Réunis en assemblée générale la cinquantaine de travailleurs de Quiévrain ont décidé de ne pas attendre la grève générale de samedi, prévue dans les seize implantations concernées. "Les travailleurs se sont sentis dupés", a précisé Bertrand Delplanque, du SETCa Mons-Borinage.

"Nous avons fourni un gros travail pour présenter des pistes de sauvetage, mais la direction n'en a rien à faire", a ajouté le syndicaliste. Selon lui, le Super GB de Quiévrain n'entrerait dans aucun des quatre critères de fermeture décidés par le groupe.



Les syndicats belges

La Belgique, avec un total de 3 millions de syndiqués (répartis sur 3 syndicats), possède un haut taux de syndicalisation avec près de 75% de la population active.

La CSC (ACV en néerlandais) compte plus de 1,7 million d'affiliés. La Centrale Nationale des Employés CNE (ou **LBC Landelijke Bediende Centrale**) regroupe les employé(e)s et cadres du secteur privé et compte quelque 380.000 syndiqués.

La FGTB compte plus de 1,2 million d'affiliés. Le **Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres (SETCA)** regroupe tous les employés, techniciens et cadres du secteur privé.



Le groupe Carrefour Belgium dit regretter les

actions de grève annoncées par les organisations syndicales "dans certains des 16 supermarchés GB concernés par l'intention de fermeture".

"Cette annonce est en complet décalage par rapport à la réunion qui s'est tenue mercredi avec les représentants des organisations syndicales durant laquelle les discussions ont porté sur la volonté de trouver de part et d'autre des pistes permettant d'éviter des licenciements secs".

La direction de GB ajoute que l'annonce de grève "perturbe l'esprit de dialogue et le processus de concertation sociale" qu'elle souhaite privilégier. Et la direction de conclure en rappelant qu'elle "reste ouverte au dialogue et souhaite poursuivre, dans la sérénité, les discussions dans le but de trouver comme elle l'a précisé depuis l'annonce de son intention, des solutions permettant d'éviter des licenciements secs".



La gazette des délégués
CFDT Carrefour

L'Hyper !