



**Nouvelle
structure,
nouvelle
politique ?**

P. 12



**La seule solu-
tion, c'est de re-
prendre nos
banderoles et
d'aller manifes-
ter le 17 juin**

P. 05



**Représen-
tativité syn-
dicale**

P. 19

▼ Ouverture

Sommaire et indices page 02

Un petit mot sympa page 03

▼ La Pause

Lectures studieuses page 04

▼ Manifestation

Retraite, 35 h, Dialogue social page 05

▼ Dans les coulisses

Actualités syndicales et sociales page 06

▼ Vos droits

Entretien des tenues de travail page 09

▼ Rémunérations

Comparatif Carrefour/Champion page 10

▼ Gouvernance

Nouvelles structures page 12

▼ Avantages sociaux !

Les parachutes dorés page 16

Intéressement 2008-2009-2010 page 18

▼ Représentativité

La nouvelle donne page 19

▼ CFDT

Adhérents 2007 page 23

Erreur:

L'Hyper du 28 mai a été numéroté 273 alors que c'était le n°274.



Communiqué

La modification des statuts de Carrefour sera proposée à l'Assemblée Générale Extraordinaire qui se tiendra en juillet

Le Conseil de Surveillance de Carrefour a décidé de modifier les statuts du Groupe pour le transformer en société à Conseil d'Administration. Cette proposition sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale Extraordinaire qui se tiendra à la fin du mois de juillet.

L'intention du nouveau Conseil d'Administration, qui se présentera aux suffrages des actionnaires, est de nommer M. Amaury de Sèze, Président du Conseil d'Administration et M. José Luis Durán, Directeur Général.

Commentant ces modifications de statuts, Amaury de Sèze a déclaré : « La simplification de nos structures est indispensable pour faciliter et accélérer le processus de décision d'un grand groupe comme le nôtre. Avec l'ensemble du Conseil, je me félicite de pouvoir m'appuyer sur José Luis Durán pour faire ensemble progresser la performance et la valorisation de Carrefour, qui est l'une des plus belles entreprises du secteur. »

José Luis Durán a déclaré pour sa part : « Notre objectif est de renforcer notre efficacité. Je compte sur la réactivité et la qualité d'exécution de l'ensemble des équipes. Je leur fais confiance pour relever les défis qui sont devant nous. »

Levallois, le 4 juin 2008



Hérrouville St Clair projet

Rang	Nom	Fortune	Société
1	Bernard Arnault	23 072 M€	LVMH
2	Gérard Mulliez et sa famille	17 000 M€	GRUPE AUCHAN
3	Liliane Bettencourt et sa famille	15 910 M€	L'OREAL
4	François Pinault et sa famille	10 295 M€	PPR
5	Romain Zaleski	9 173 M€	ERAMET
6	Bertrand Puech et Famille Hermès	7 980 M€	HERMES INTERNATIONAL
7	Serge Dassault et sa famille	7 300 M€	GRUPE INDUSTRIEL MARCEL DASSAULT
8	Robert Louis-Dreyfus et sa famille	7 000 M€	LOUIS-DREYFUS
9	Jacques Servier et sa famille	6 000 M€	LABORATOIRES SERVIER
10	Robert Halley et sa famille	5 194 M€	CARREFOUR

Pas un ne doit manquer à l'appel

Journée qui, au-delà du mot d'ordre sur les 35 heures, posera en réalité cette question : mais à quoi joue ce gouvernement qui, après avoir martelé sa volonté de rénover le dialogue social dans ce pays, tourne le dos à son propre discours à la première occasion ?

Question d'autant plus importante qu'avec cette rupture de contrat que même le Medef a dénoncée, c'est le syndicalisme réformiste (de la CFDT) ou qui cherche à le devenir (avec la CGT) que le gouvernement se met à dos.

Libération



Un petit mot sympa !

2 juin 2006

Bonjour,

A la lecture de "la vie CFDT Carrefour" du jour, il me prend l'envie de vous faire ce petit mail. Vous êtes lu, pas d'inquiétude ... je ne dis pas que cela ne m'arrive pas de classer votre prose après une lecture un peu rapide de temps en temps, mais sachez que vous avez des lecteurs.

Mais ne croyez pas qu'il y a moins de gens concernés par votre action, par notre action. Je fais parti de ceux qui adhère passivement, je suis un silencieux engagé, un mobilisé discret. Cela dit je suis quand même un adhérent, pas au dessus de la barricade, ni au devant des convois, encore moins tribun sur l'estrade, mais quand même de temps en temps derrière une banderole, et je me sens toujours concerné.

Bref, il faut des gens comme vous pour mener les luttes, et des gens comme moi pour grossir les rangs des cortèges.

Avec beaucoup de sympathie et mes remerciements pour votre engagement,

Bonne continuation, O.H. Adhérent CFDT

Les militants CFDT, comme tout le monde, traversent parfois une crise existentielle se demandant si tous ces efforts déployés pour défendre l'intérêt collectif et individuel des travailleurs valent bien le coup.

Ils ont parfois la sensation de hurler dans le vide, de se battre contre les moulins à vent et le sentiment tout le monde se fiche des problèmes de salaire, de temps de travail, de retraite, de prévoyance ... chacun vaquant à ses petits problèmes individuellement et égoïstement en évitant de se mouiller.

Ils en viennent à diffuser l'information, distribuer les tracts, afficher les comptes rendus se demandant s'ils seront lus par au moins un salarié.

Et arrive sur votre ordinateur ce bref mail, un salarié Carrefour, que vous avez peu de chance de rencontrer vu la taille du groupe, vous dit "je suis là" je ne m'exprime pas beaucoup, je ne milite pas toujours mais je suis là et quand il le faut je viens grossir le rang des cortèges.



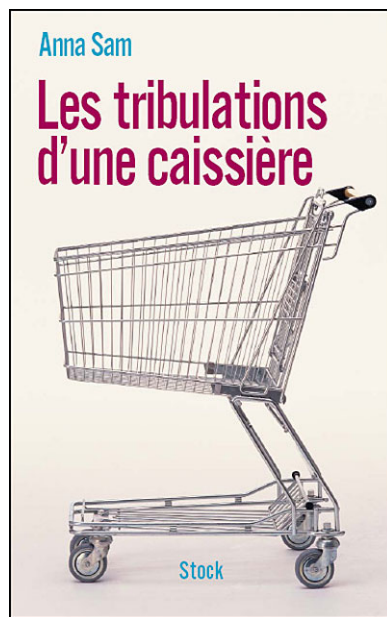
Portet sur Garonne 01/02/08

Oui il faut toujours encore plus de monde dans les cortèges, oui tout le monde ne peut militer 24 h sur 24, oui il faut des adhérents nombreux pour être représentatif et peser sur les décisions.

Nous serons nombreux le 17 juin et les autres jours pour que les mots sociabilité, solidarité, retraités, représentativité, RTT, parole donnée ne soient pas rangés au rang des mots disparus.

"En quelque sorte, le Premier ministre et le ministre du Travail nous ont tendu un es-pèce de piège, c'est-à-dire négocier sur le temps de travail ce qu'on a fait, et après, ils profitent de cette négociation pour faire autre chose. C'est une démar-che qui n'est pas acceptable",

François Chère-que.



Voici quelques temps je vous invitais à visiter un blog passionnant, qui a réussi à attirer 692 968 visiteurs, celui des tribulations d'une caissière

Les anecdotes et la vie d'une caissière (chez Leclerc) par une demoiselle de 28 ans titulaire d'un DEA en littérature. Elle raconte le quotidien, les égoïstes et les culottés, les voleurs et ceux qui oublient de la regarder, ceux qui restent avec le téléphone pendant le passage en caisse, ceux qui disent à leur enfant: "Tu vois si tu ne travaille pas, tu deviendras comme la dame".

Après avoir quitté son magasin elle édite un livre sans prétention. Après l'avoir lu on a forcément une attitude et un regard différent sur "les hôtesses de caisse".

Stock 192 pages 15,50 euros

<http://caissierenofutur.over-blog.com/>



Alternatives Economiques

Cette coopérative ouvrière de production (Scop), dans laquelle tous ses salariés sont associés et majoritaires édite deux magazines d'actualités et des hors-séries trimestriels. Le dernier hors série est consacré au développement durable et Alternatives internationales consacre un article à Carrefour et la FIDH

Loin du vase clos du business et de la finance, Alternatives Economiques s'intéresse à l'économie comme enjeu collectif et social : Europe, mondialisation, travail, emploi, santé, retraites, famille, transports, solidarité, éducation, cadre de vie, environnement...

Son ambition : concilier solidité de l'information et facilité de lecture, rigueur de la revue et agrément du magazine.

Allez jeter un coup d'oeil sur leur site vous y trouverez plein d'infos utiles dont les indicateurs économiques et sociaux.

<http://www.alternatives-economiques.fr>

MIROIR SOCIAL

Ce site internet est un média de l'information sociale destiné principalement aux acteurs du dialogue social, à savoir, les élus des Institutions Représentatives du Personnel, les Délégués Syndicaux, les représentants des Directions des Ressources Humaines, et bien d'autres.

Il traite de l'actualité sociale en cours dans les entreprises publiques et privées avec une implication Participative des acteurs du dialogue social et un accès à un Espace Communautaire qui permet de mettre en relation directe l'ensemble des acteurs du dialogue social. Allez jeter un coup d'oeil !

<http://www.miroirsocial.com>



MANIFESTATION

Retraite, 35 heures, dialogue social

Le projet de loi sur « la représentativité – durée du travail » présenté par Xavier Bertrand est un mauvais coup porté au dialogue social. S'y ajoute, l'absence réelle de réponse aux propositions de la CFDT sur les retraites. Face à cette situation **une riposte forte des salariés par la journée d'action du 17 juin 2008, s'impose.**

Cette journée d'action doit permettre de peser sur le gouvernement pour :

- Une réglementation du temps de travail qui protège la vie des salariés,
- La défense d'une retraite solidaire,
- Le respect des partenaires sociaux et du dialogue social.

L'ampleur des manifestations est un enjeu prioritaire pour la CFDT et pour les salariés ! C'est toute l'organisation qui doit être mobilisée pour réussir cette journée d'action.

**TOUS
DANS
L'ACTION
LE 17 JUIN**



(RESPECTÉE) IL FAUT RÉAGIR !

**POUR LA DÉFENSE DE LA RETRAITE SOLIDAIRE,
POUR UNE RÉGLEMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL
QUI PROTÈGE LE SALARIÉ,**

POUR LE RESPECT DES SALARIÉS ET DES PARTENAIRES SOCIAUX !

TOUS DANS L'ACTION LE 17 JUIN !

Le gouvernement veut imposer la fin des 35 Heures.

Dans l'étape 2008 de la réforme des retraites, il n'apporte pas de solutions pour corriger les inégalités les plus inacceptables.

Ainsi, le gouvernement ne respecte ni les salariés, ni les partenaires sociaux.

C'est pourquoi la CFDT, avec la CGT, appelle les salariés à participer massivement aux manifestations qui auront lieu le 17 juin 2008.

*Les délégués
CFDT nous ra-
content la vie de
leurs magasins*



*Le directeur
d'Anglet
porte le gilet
rouge.*

*Un exemple
à suivre*

Kuehne + Nagel

Les livreurs des produits frais de Carrefour en grève

Depuis jeudi soir, les salariés du groupe Kuehne + Nagel, transporteur de produits alimentaires et de bazar, sont en grève. Dans 17 des 51 entrepôts français du transporteur, 1 500 des 6 000 salariés ont débrayé.

Ils réclament 4 % d'augmentation de salaire et une participation aux bénéfices de l'entreprise.

« Nous allons bloquer le site au moins jusqu'à lundi ».

A Dammartin-en-Goële, cette plateforme livre les produits frais, fruits, légumes et poissons de 30 hypermarchés Carrefour en Ile-de-France et en Champagne-Ardenne. Dans la nuit de jeudi à vendredi, 120 camions devaient approvisionner ces magasins. Seuls 15 poids lourds ont pris la route.

La direction de Kuehne + Nagel considère que cette grève est une entrave à la liberté de travail et reste surprise par ce mouvement soudain.

* Les dépôts Kuehne + Nagel concernés : Roye (Somme), Toul (Meurthe-et-Moselle), Pont-de-Veyle (Ain), Libercourt (Pas-de-Calais), Longvic (Côte-d'Or), Agen (Lot-et-Garonne), Bordeaux (Gironde), Toulouse (Haute-Garonne), Saint-Pierre-de-Chandieu (Rhône), Wissous et Bondoufle (Essonne) et Lagny-le-Sec (Oise).

Anglet

A peine les travaux d'agrandissement du magasin terminés on repart sur la construction de la nouvelle station essence et la démolition de l'ancienne.

2 millions d'investissement pour cette station service qui devrait être opérationnelle cet été avec de nouveaux parkings.

Des travaux sont réalisés aussi sur les 4 entrées du magasin. Puis arrivent à grand pas les travaux de la galerie.

Deux ans de travaux, et toujours pas d'intéressement.

A remarquer que le **Patrick Boyer** le nouveau directeur a décidé de porter, comme tout l'encadrement, le gilet rouge Carrefour. Ils sont ainsi beaucoup plus interpellés par les clients!!

« Mission handicap »

Carrefour renouvelle son accord d'entreprise « Mission handicap »

Le distributeur alimentaire s'est engagé à recruter 400 personnes handicapées d'ici à fin 2010, soit environ 2 personnes par magasin. Ils viendront rejoindre les 3 337 collaborateurs handicapés déjà embauchés.

Carrefour est aujourd'hui le premier employeur de personnes handicapées dans le secteur de la grande distribution avec un taux d'emploi de 5,78 % fin 2007.

Nantes

Plan "Espoirs Banlieues" : Carrefour s'engage à Nantes

Le Préfet de Région convie plusieurs entreprises signataire du Plan "Espoirs Banlieues", à une réunion de travail le 9 juin 2008

En présence de **Jean-Louis Houillon**, directeur du magasin Carrefour Nantes La Beaujoire, **Thierry Devey**, directeur de Carrefour St Herblain, **Jacky Lecommandeur**, directeur de Carrefour Nantes Beaulieu, le but de cette rencontre : l'embauche pour l'enseigne de grande distribution à fin 2008 de 1 000 jeunes issus de quartiers prioritaires et l'accueil de 650 autres dans le Groupe pour des stages ou des formations en alternance. Avec comme objectif de porter ces chiffres à 2000 contrats en 2010 (1 000 en recrutement, 250 en stage et 700 en alternance).

Carrefour s'engage à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes résidant dans les quartiers prioritaires et à accompagner ces jeunes dans leurs démarches pour accéder à un emploi durable

Chez Carrefour on rappelle notamment la signature de l'accord cadre avec l'ANPE depuis 1994 (renouvelée en janvier 2008), permettant l'insertion des publics en difficulté.

"En fonction des magasins, plusieurs dizaines de postes sont à pourvoir en raison de la période d'été et des besoins permanents dans les métiers de bouche", annonce Jean-Louis Houillon, directeur du magasin Carrefour Nantes La Beaujoire. De son côté L'ANPE souligne que "Carrefour est la première entreprise en nombre d'offres diffusées par l'ANPE".

Auchan motive ses salariés

Dans le dernier rapport social d'Auchan, on apprend que 97 % des collaborateurs de l'enseigne sont des actionnaires d'Auchan et que 29 % des salariés ont plus d'un an de salaire en patrimoine (22 846 euros de patrimoine moyen par actionnaire).

En 2006, la prime d'intéressement a représenté 8,63 % du salaire brut contre 6,42 % en 2005.

Tous smicard chez Carrefour !

Le 1er juillet le smic devrait augmenter.

Tant mieux pour les bas salaire mais de nouveau la grille de salaires Carrefour (et d'ailleurs) va être rattrapé.

A quoi sert d'être au niveau 2 quand on gagne la même chose que le niveau 1 ?

Au 1er mai 2008 se sont les niveaux 1A/B et 2A qui ont été rattrapés.

Au 1er juillet se sera les niveau 1 A/B, 2A/B ET 3 A.

Ce qui veut dire que chez Carrefour une très grande partie du personnel est au smic.

L'inspecteur du travail a constaté que 66% des effectifs du magasin d'Evry, contrôlés en juillet et octobre 2007, étaient en dessous du smic*.

Si dans certains magasins les salariés anciens ont des indemnités compensatrice importantes (jusqu'à 25% de leur salaire) d'autres, et ils sont les plus nombreux, n'ont rien (les anciens Continent, les embauchés après 1999...) ou faible (les anciens Euromarché).

*Rappel: Pour calculer le smic il ne faut pas prendre en compte le forfait pause (5% du salaire) ni l'indemnité compensatrice qui ne payent pas un temps de travail mais indemnise une perte de prime ou autres.

Riom

Carrefour du Puy-de-Dôme, à Riom, forme des chômeurs en contrat de professionnalisation

L'Hyper a proposé à 11 demandeurs d'emploi une formation de six à sept mois, dans le cadre de son partenariat avec l'ANPE. Un échange gagnant-gagnant : les stagiaires pourront découvrir l'univers de la distribution et le magasin anticiper ses besoins en recrutement.

Naumur

Files au caisse: le Carrefour de Jambes est en grève

Les employés du magasin Carrefour de Jambes (Namur) ont débrayé mardi 10 juin et ont forcé la fermeture du magasin toute la journée. Ils entendaient protester contre une décision de la direction, selon laquelle les clients avaient le droit de réclamer l'ouverture d'une nouvelle caisse dès lors que la file d'attente dépassait trois ou quatre personnes.

Ce principe vient d'être affiché dans le magasin, à l'attention des clients. Les employés estiment que cela va augmenter leur charge de travail, considérant que, le cas échéant, ce sont des personnes occupées dans les rayons qui devront aller renforcer l'équipe de caissiers.

Le personnel se considère déjà "en sous-effectif". Une nouvelle assemblée du personnel aura lieu avant l'hypothétique ouverture de mercredi. On saura alors seulement si le magasin peut rouvrir ses portes. "Je ne suis pas optimiste, parce que la direction n'est pas à Namur et ne veut pas discuter du problème", dit Maxime Passerini, secrétaire permanent du secteur commerce pour la FGTB Namur.



Vidéo à la demande

Carrefour se lance dans la VOD

C'est une première en France : Carrefour vient d'annoncer le lancement d'un service de téléchargement de films d'ici à la fin de l'année 2008 en France.

Son offre est déjà disponible depuis le lundi 2 juin en Belgique et en Espagne.

Carrefour s'appuie sur la plateforme de téléchargement de Glowria filiale du groupe Netgem qui propose des films à la vente et à la location. Les verrous électroniques sont gérés par Microsoft. Quant aux aficionados des Mac ou de Linux, ils iront voir ailleurs.

Glowria a été fondée en 2003. Glowria fournit notamment ses services à Fnac, Neuf Cegetel, SFR, Darty et Allociné.

Netgem est un pionnier des plateformes technologiques d'accès à la télévision et à la vidéo numérique via Internet. Netgem fournit ses logiciels et ses solutions aux opérateurs de services multimédias afin de leur permettre de déployer et valoriser leurs offres de convergence.



Frédéric Duranton a été nommé en mai directeur Exploitation Grand ouest. A 51 ans depuis 22 ans chez Carrefour il a occupé toutes les fonctions; directeur de magasin, responsable d'entrepôt, directeur régional dans 4 régions

Vos conversations téléphoniques sont-elles sous écoutes par Carrefour ?

Si vous vous apercevez cet appareil au standard de votre magasin ou à un autre emplacement, la réponse est OUI.

Il y a beaucoup de chance que vos conversations au téléphone soient sous écoute.



C'est ce que vient de découvrir, par le plus grand des hasards, les délégués CFTD d'un magasin.

On attend les explications de la direction mais la CNIL et les instances juridiques ont été immédiatement prévenues. On vous tiendra au courant des suites et des explications fournies en attendant allez donc jeter un coup d'oeil !

Après la vidéo, le son !!!



Carrefour viole nos droits

Il faut que ça cesse !!

Une nouvelle décision de justice confirme que Carrefour ne respecte pas la loi.

Ce cas n'est pas isolé, Carrefour refuse d'appliquer d'autres droits:

- le smic doit être calculé sans forfait pause (Hyper n° 224 et 225/06...)

- les temps partiel doivent voir poser leur repos en fonction de leur jours de travail (Hyper n°245/07...)

- les tenue de travail obligatoire doit être entretenues par l'employeur (Hyper n°225/06 ...)

- les trajets entre la pointeuse et le lieu de travail sont du travail effectif et doivent être payé comme tel (Hyper n°201/05 et 225/06 et autres)

- les vendeurs doivent connaître les modalités permettant de vérifier le calcul de leurs primes (Hyper n°273/08)

Des décision de justice qui permettent d'augmenter notre pouvoir d'achat.

Il n'est que temps que Carrefour respecte les lois et les décisions de justice.

Faute d'être entendu la CFDT va intensifier les actions en justice dans les magasins

La CFDT affirme depuis plusieurs année que l'entreprise doit prendre en charge le nettoyage des tenues qu'elle nous impose de porter. La cour de cassation vient de le confirmer.

L'employeur doit prendre en charge l'entretien des tenues de travail

L'employeur qui impose à son personnel le port d'une tenue de travail doit prendre en charge l'entretien des vêtements, décide la Cour de cassation dans un arrêt du 21 mai 2008. Mais contrairement à la cour d'appel, qui avait justifié cette solution par le fait que le port de la tenue était imposé pour des raisons de sécurité, d'hygiène et de santé au travail, la Haute juridiction rend cette prise en charge obligatoire dès lors que le port de la tenue est exigé par l'employeur et inhérent à l'emploi.

Une obligation étendue

Dans cette affaire, les magasins Champion avaient astreint les bouchers, employés commerciaux, managers de rayon, poissonniers, boulangers, vendeurs du rayon traiteur, caissières et pompistes au port d'une tenue de travail. S'ils ne contestaient pas l'obligation de porter cette tenue, les syndicats ont revendiqué le fait que les coûts d'entretien soient assumés par l'entreprise.

La cour d'appel de Versailles, dans un arrêt du 29 juin 2006, avait fait droit à leur demande, condamnant l'employeur à fournir à chaque salarié un baril de trois kilos de lessive par trimestre. Pour justifier sa décision, elle s'était fondée sur l'article L. 4122-2 du Code du travail (ancien art. L. 231-11) qui prévoit que les « mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner de charges financières pour les travailleurs ». Les magistrats en avaient déduit une obligation générale de l'employeur de prendre en charge l'entretien des vêtements de travail. La société Champion a critiqué cette motivation devant la Cour de cassation, faisant valoir que le port de la tenue n'était pas en l'espèce exigée pour des raisons de sécurité, d'hygiène et de santé au travail, mais pour des raisons de simple stratégie commerciale.

L'argument n'a pas fait mouche. Contournant ce raisonnement, la Haute juridiction indique en effet qu'indépendamment de l'article L. 4122-2 du Code du travail, il résulte de la combinaison des articles 1135 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail (ancien art. L. 121-1, al. 1) que les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier.

Cette solution permet d'étendre l'obligation pour l'employeur d'assurer l'entretien des tenues de travail, au-delà des conditions posées par l'article L. 4122-2 du Code du travail, à savoir la sécurité, l'hygiène et la santé au travail. Comme le souligne la Cour de cassation, dès lors que le port du vêtement de travail est obligatoire et inhérent à l'emploi l'employeur doit assurer la charge de leur entretien, quelles que soient les raisons justifiant ce port.

Cass. soc., 21 mai 2008, n° 06-44.044

Voici quelques années il ne serait venu à personne l'idée de comparer une caissière Carrefour à une caissière Champion.

Nous avons tenté cet exercice difficile de comparer les avantages de deux sociétés.

Voici le résultat.



Temps de travail

35 heures pour tous.

Chez Carrefour 30% de temps partiel, chez Champion 54% en moyenne mais ça monte jusqu'à 88% dans certains magasins.

L'accord de polyvalence existe chez Carrefour et Champion va le tester.

Le minimum embauche à temps partiel est à 30 h chez Carrefour, 26 h chez Champion.

Chez Carrefour tous les salariés bénéficient d'une semaine de RTT (qu'on peut se faire payer) rien d'équivalent chez Champion.

Chez Champion une partie du personnel travaillent 35 h 45 et en échange ils ont une semaine de RTT qu'ils se sont donc payés partiellement en travaillant 45 minutes de plus par semaine.

Salaire de base

Les salaires de la grille pour les niveaux 1 et 2 Carrefour et Champion sont au smic dès le 1er juillet 2008

Forfait pause

Identique (pas le même système mais c'est le même résultat).

Carrefour Champion

Qui bénéficie des meilleurs rémunérations ?

Chez Carrefour on pointe quand on va en pause et les pauses sont payées par un forfait pause de 5%.

Chez Champion l'horaire est fixé sur 36 h 75 (soit +1 h 75 équivalent à 5%) mais quand on va en pause on ne pointe pas.

Heure d'information syndicale

1 h payée chez Carrefour

1/2 mois de vacances

Chez Champion il faut avoir 7 ans d'ancienneté pour avoir ce demi mois plein (ils ne sont que 6500 salariés à l'obtenir à cause du turn over). Sinon de 1 à 7 ans le demi mois progresse par palier.

13^{ème} mois

Identique. Les modalités de calcul diffèrent au léger bénéfice de Carrefour

Intéressement

Les critères se rapprochent de plus en plus avec la nouvelle grille 2008-2009-2010 Carrefour (copié sur Champion)

Chez Carrefour nous avons obtenu en moyenne en 2007 environ 200 euros.

Chez Champion au minimum 400 euros et en moyenne 699 euros. (100% des salariés ont obtenus 400 euros pour le critère de la carte fidélité, 55% des magasins une prime sur la démarque et

Une caissière avec une ancienneté de 8 ans ce qui veut dire aucune indemnité compensatrice Carrefour et la prime de vacances à taux plein chez Champion.

Choix du salaire de juillet à venir car tout le monde sera au smic.

Cet exemple vaut pour les niveaux 1 et 2 mais ne vaut pas pour les niveaux 3 et 4 bien au dessus des normes de la distribution chez Carrefour

Pour combien de temps ??

67% une prime sur le chiffre d'affaire)

75 magasins Champion ont obtenus 1000 euros d'intéressement sur 534 magasins. Carrefour ne connaît pas d'exemple de ce type.

Participation

Depuis 2002 tous les salariés du groupe Carrefour en France bénéficient d'une participation de groupe avec les mêmes modalités pour les abonnements.

Médaille du travail

Les salariés Champion ont une prime (moyenne 201 euros pour 774 bénéficiaires en 2007).

Rien chez Carrefour, la CFDT le revendique.

Remise sur achat

5% chez Carrefour et Champion

Chèque déjeuner

Chez Carrefour certains n'ont rien d'autres bénéficient d'une cantine ou d'une prise en charge par l'employeur du ticket repas.

Rien chez Champion en général

Prévoyance

Les systèmes ne sont pas comparables. Chez Champion on peut choisir son niveau de protection.

Le coût pour les salariés est équivalent (57 euros). Meilleure prise en charge par l'employeur chez Carrefour.



Conclusion

Les syndicats souhaitent un seul accord d'entreprise dans le groupe, pour que chacun bénéficie des mêmes avantages. On y vient, non par la négociation mais par le nivellement par le bas .

Une caissière avec 8 ans d'ancienneté chez Champion gagne plus qu'une caissière chez Carrefour grâce à l'intéressement (qui rappelons le est aléatoire. Un magasin peut toucher le jackpot ou rien du tout).

Attention les salaires réels sont parfois loin de la grille et là Carrefour creuse la différence. Chez Champion l'augmentation 2008 (personne n'a signé) est de 2,5% au 1er avril 2008 sur la base des salaires de février 2007 !! En dessous de l'augmentation Carrefour. De nombreux salariés Carrefour sont au dessus des grilles parce qu'ils bénéficient de la prime compensatrice (jusqu'à 25% du salaire).

Mieux vaut se faire embaucher chez Carrefour car au départ on bénéficie du 1/2 mois de vacances dès le quatrième mois et des avantages dans la partie sociale où là nous sommes privilégiées par rapport aux salariés Champion.

Chez Carrefour une semaine de RTT (qu'on peut se faire payer), moins de temps partiel, peu de travail le dimanche, des avantages plus sociaux...

Ce comparatif rapide (il reste à finaliser) montre, en tout état de cause, que chez Carrefour ce n'est plus 1/4 d'heure d'avance, ni même 5 minutes en matière salariale.

Il serait intéressant de faire de même avec les autres enseignes mais les patrons ont trouvé des astuces pour éviter les comparatifs et à chaque fois il faut des explications. Les grilles ne suffisent pas pour se comparer, ni les bilans sociaux.



Jean-Martin Folz



Amaury de Sèze

Qui est le véritable patron ?



Bernard Arnault



Anne-Claire Taittinger

Carrefour modifie sa direction... une fois de plus !!

Depuis 3 ans l'entreprise passe plus de temps à s'occuper de ses actionnaires que de ses clients.

Résultat la motivation des cadres et des salariés est au plus bas et les affaires en baissent.



René Abate

Carrefour change ses statuts

Sous réserve de l'approbation des actionnaires, qui vont être convoqués à une assemblée générale extraordinaire prévue à la fin juillet, Carrefour compte changer de statut de gouvernance, optant pour une structure à conseil d'administration de 12 membres et direction générale.

Amaury de Sèze présidera la première instance. Il avait été nommé président du conseil de surveillance de Carrefour en mai dernier pour remplacer Robert Halley dont la famille avait mis fin un mois auparavant à leur action de concert dans le capital de Carrefour.

José Luis Duran, actuel président du directoire depuis 2005, deviendra dans ce cadre directeur général c'est-à-dire patron opérationnel.

"La simplification de nos structures est indispensable pour faciliter et accélérer le processus de décision d'un grand groupe comme le nôtre", commente Amaury de Sèze dans le communiqué tandis que José Luis Duran affirme que l'"objectif est de renforcer notre efficacité".

Des spécialistes du secteur estiment que cette évolution est la suite logique de l'arrivée en mars dernier du groupe Arnault, associé au fonds Colony Capital, dans Carrefour dont il possède aujourd'hui 10,7% du capital. Elle prolonge l'entrée récente au conseil de surveillance de Bernard Arnault, le président de LVMH.

Amaury de Sèze, le nouveau président est devenu récemment conseiller du milliardaire canadien Paul Desmarests, et par ailleurs aussi membre du conseil d'administration de Bruxelles Lambert, holding du milliardaire Albert Frère. Ces derniers sont deux amis de Bernard Arnault, président de LVMH. Il n'est pas étonnant qu'il ait soutenu l'arrivée de ce dernier.

«Cette nouvelle structure de gouvernance démontre clairement l'influence croissante d'Arnault et de Colony. Ce développement, positif pour les actionnaires de Carrefour, prouve leur volonté de travailler avec la direction et d'être plus impliqué encore dans la stratégie du distributeur.»



René Brillet



José Luis Leal Maldonado



A prendre !



José Luis Duran



Pris !



Sébastien Bazin

Conseil d'administration

Le conseil d'administration sera composé de 12 administrateurs

Trois dirigeants de la galaxie LVMH,

- **Bernard Arnault** (PDG de LVMH, propriétaire des "Echos"),
- **Sébastien Bazin** (directeur général Europe de Colony Capital)
- **Nicolas Bazire** (directeur général de Groupe Arnault),

Six anciens membres du conseil de surveillance

- **Amaury de Sèze***, Ancien président de Paribas Affaires industrielles (PAI), actuel président du conseil de surveillance, qui serait appelé à présider le conseil d'administration,
- **Jean-Martin Folz***, ancien président de PSA Peugeot Citroën qui serait appelé à en prendre la vice-présidence,
- **René Abate***, consultant
- **René Brillet***, ancien directeur général Asie de Carrefour
- **José Luis Leal Maldonado***, ancien ministre de l'Economie espagnol et ancien président de l'Association espagnole des banques.
- **Anne-Claire Taittinger***, senior advisor de Wefcos - Womens Forum.

Trois "nouveaux venus"

- **Jean-Laurent Bonnafé***, responsable du pôle Banque de détail de BNP Paribas en France et administrateur délégué de BNL (Banca Nazionale del Lavoro) en Italie.
- **Thierry Breton***, ancien ministre de l'Economie qui a également dirigé Bull, Thomson et France Télécom. Il enseigne actuellement à Harvard et occupe un poste de conseiller chez Rothschild.
- **Charles Edelstenne***, président de Dassault Aviation.

* Administrateur indépendant

La fin des pérépéties de gouvernance ??

Carrefour était doté d'un conseil d'administration jusqu'en 2005 mais le groupe, après le départ de Daniel Bernard, avait abandonné ce statut pour un « système dual », doté d'un conseil de surveillance et un directoire.

Ce retour à une gouvernance plus simple confirme la disparition de l'influence de la famille Halley entamée depuis le départ de **Luc Vandewelde** leur représentant.



Nicolas Bazire



Thierry Breton



Jean-Laurent
Bonnafé



Charles
Edelstenne

La démission de **Robert Halley** de la présidence du conseil de surveillance pour devenir un illustre président d'honneur a clos ce chapitre. Il était le dernier représentant au conseil de la famille Halley, fondatrice de Promodès qui a fusionné avec Carrefour en 1999. Jusqu'en avril, cette famille était le principal actionnaire de Carrefour, détenant 13% du capital. Mais sans droit de vote depuis la fin du apcte liant les actionnaires famiuliaux.

Il a été remplacé par **Amaury de Sèze** qui, après le changement des statuts, deviendra président du conseil d'administration.

En mars, le milliardaire **Bernard Arnault** a fait son entrée au conseil de surveillance de Carrefour, numéro 2 mondial du secteur, après la fin du pacte d'actionnaires de la famille Halley, qui perdait ainsi son dernier siège au sein du conseil.

Blue Capital, détenu à parité par le groupe Arnault et le fonds américain Colony Capital, est le premier actionnaire de Carrefour.

Stratégie

Ce changement traduit surtout la volonté de Blue Capital de prendre davantage part à la marche de l'entreprise pour redresser son cours de Bourse.

Quand Blue Capital s'est invité par surprise chez Carrefour en mars 2007, l'action valait plus de 50 euros. Elle cotait 45,69 euros.

Cette montée en puissance des actionnaires de référence, va se traduire par une accélération dans l'exécution de la stratégie du groupe engagée par José Luis Duran.

Blue Capital va pousser Carrefour à rapidement prendre des décisions sur des cessions d'actifs, comme par exemple ceux du sud de l'Italie, ou sur une étude différente du dossier de la cession de

Dia (maxidiscount).

Les investisseurs poussent notamment le management de Carrefour à préparer une vente d'une partie des actifs immobiliers du groupe. L'entreprise compte ainsi revendre pour 1,5 milliard d'euros de biens immobiliers d'ici la fin de l'année et introduire en Bourse Carrefour Property dès que les marchés d'actions reprendront des couleurs

Le géant de la grande distribution emboîterait ainsi le pas de Casino et de certains magasins Leclerc et confierait la gestion de son parc immobilier à des grands noms de l'immobilier commercial comme les français Unibail-Rodamco et Klépierre ou le britannique Ham-merson.

Passer les actifs au peigne fin.

Carrefour réalise encore près de 45 % de son chiffre d'affaires en France, un marché où les marges sont sous pression. Au premier trimestre, les ventes des hypermarchés n'ont progressé que de 0,7 %. Dans le non-alimentaire, elles ont même chuté de 8,8 %.

Le changement de statut pourrait aboutir à une réduction de coûts

en France.

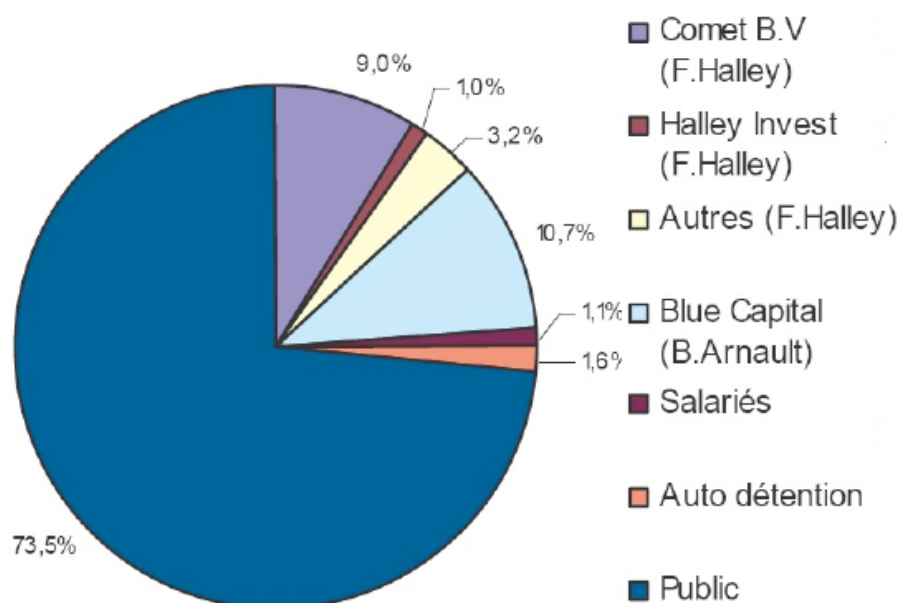
Dans ce contexte, le groupe cherche à réduire ses dépenses de marketing et de publicité : comme l'intégration des supermarchés Champion sous l'enseigne Carrefour, ou le redéploiement des surfaces de vente des hypermarchés dans le cadre d'une gestion plus dynamique des actifs immobiliers commerciaux du groupe.

À l'étranger, José Luis Duran a déjà fait un bon tri dans les filiales. Néanmoins, Blue Capital est quand même décidé à repasser les actifs au peigne fin.

Accélérer les décisions

Ces dossiers sont déjà lancés par Carrefour. Ce dont se plaint Blue Capital, c'est qu'ils mettent du temps à se concrétiser. Il n'y a qu'à regarder le cours du Bourse.

Cette montée en puissance des actionnaires de référence, qui reprennent progressivement un peu plus de pouvoir sur la stratégie de la société, va se traduire par une accélération dans l'exécution de la stratégie du groupe.



José Luis Duran

Pour les experts, l'opération pourrait aboutir à une reprise en main de Carrefour par ces nouveaux actionnaires et à une diminution des pouvoirs de José Luis Duran.

Au cours d'une très courte conférence téléphonique hier, José Luis Duran a justifié ces changements « par un besoin de prendre les décisions et d'exécuter la stratégie plus vite. Nous devons être plus réactifs ».

José Luis Duran troquera son titre de président du directoire pour celui de directeur général. Daniel Bernard, lui, cumulait les fonctions de président et de directeur général.

"Dans la structure à venir, le pouvoir de José Luis Duran risque d'être plus limité. Si on veut comparer la répartition des rôles, prenez LVMH comme une société à conseil d'administration dont Bernard Arnault est le président et Antonio Belloni le directeur général. Personne ne se pose la question de qui dirige le groupe de luxe. Idem pour Casino"

Comité exécutif

José Luis Duran, le futur directeur général a précisé qu'il proposerait au conseil, mais pas avant l'assemblée générale, la composition du comité exécutif.

L'occasion peut-être de continuer à renouveler la direction du groupe.

En dehors de lui, le directoire de Carrefour est jusqu'ici composé de **Gilles Petit**, patron de Carrefour France, **Guy Yraeta** pour l'Europe (hors France), **Thierry Garnier** pour l'international (hors Europe), **Javier Campo** pour le maxidiscount, **José Maria Folache** pour le commercial et le marketing et **Jacques Beauchet** pour les ressources humaines.



Thierry Breton

L'ex-ministre de l'Économie siégera au conseil du groupe.

Alors que son prédécesseur à la tête de France Télécom, Michel Bon, avait aussi œuvré aux commandes de Carrefour, Thierry Breton l'ancien ministre de l'Économie va y faire son entrée.

Le nom de Thierry Breton avait déjà circulé pour Carrefour après son départ de Bercy. D'aucuns l'auraient même bien vu prendre la présidence. En tout cas, aujourd'hui, sa nouvelle casquette permet à l'ancien ministre de retrouver une visibilité ; et de renouer avec la sphère de la grande entreprise et celle du CAC 40.

Tout comme avec le monde de la consommation, une question qu'il avait suivie de près quand il était à Bercy, avec notamment la création du « chariot type » ou la lutte contre l'essence chère.

Depuis son départ en mai 2007, celui qui fut auprès de Jean-Pierre Raffarin vice-président du conseil régional de Poitou-Charentes et dirigea aussi Bull et Thomson, se partageait entre ses cours à Harvard et ses activités de conseil chez Rothschild. À 53 ans, l'ingénieur Supélec, écrivain à ses heures, fera désormais aussi profiter Carrefour de sa vision et de son réseau à l'international.

*NDLR: rappelons que ce n'est pas la première fois que Carrefour fait entrer un politique. **Christian Blanc** siégea lui aussi au conseil de surveillance.*

Que veut Blue Capital ?

- Redresser le cours de Bourse de l'action Carrefour.
- Accélérer l'exécution de la stratégie du groupe.
- Cessions d'actifs dans certains pays, comme ceux du sud de l'Italie.
- Cession de Dia (maxidiscount).
- Vente d'une partie des actifs immobiliers du groupe
- Introduction en Bourse de Carrefour Property
- Valoriser les parkings
- Optimiser l'espace commercial en réduisant la superficie des hypermarchés actuels et en louant de l'espace à des magasins de petite taille.
- Réduction de coûts en France.
- Réduire les dépenses de marketing et de publicité
- Intégration des supermarchés Champion sous l'enseigne Carrefour. ...
- ?????

Les "parachutes dorés" des dirigeants

Attention, les rémunérations ici révélées sont susceptibles de heurter la sensibilité d'un public non averti.



"Parachutes dorés"

Les "parachutes dorés" ont de beaux jours devant eux et la loi n'y change rien.

Les dix plus gros parachutes représentent un montant cumulé de près de 50 millions d'euros.

José Luis Duran est en troisième position.

Les revenus encaissés en 2007 par les patrons des 40 plus grandes entreprises françaises ont augmenté... de 58 %.

Une hausse ébouriffante, indécente pour certains, obtenue par l'addition de toutes leurs rémunérations.

Un quart des sociétés du CAC 40 prévoit de verser des "parachutes dorés" à leurs dirigeants selon une étude réalisée par le cabinet de conseil Investorsight et publiée par "Le Monde"

Investorsight a recensé 51 "parachutes dorés" soumis au vote des actionnaires lors des assemblées générales de 2008, dans 250 sociétés cotées.

Les dix plus gros parachutes représentent un montant cumulé de près de 50 millions d'euros.

En tête de liste figurent Patricia Russo, directrice générale d'Alcatel-Lucent, et Gilles Pélisson, directeur général du groupe Accor, avec 6 millions d'euros chacun.

Puis viennent José-Luis Duran chez Carrefour (de 4,6 à 5,8 millions d'euros), Benoît Potier chez Air liquide (2,8 à 5,6 millions d'euros) et Christophe de Margerie chez Total (5,4 millions d'euros).

Ces calculs sont théoriques. Ils correspondent à la somme maximale que ces dirigeants toucheraient s'ils étaient révoqués aujourd'hui, en ayant atteint les critères de performances requis.

Il existe d'autres façons de dédommager un patron remercié, comme par exemple, les clauses de non-concurrence ou les "retraites chapeau".

Chez Carrefour, les 29 millions d'euros versés, à l'ancien PDG Daniel Bernard avaient fait scandale en 2004. Aujourd'hui, en marge du parachute doré prévu pour le président du directoire du distributeur, M. Duran - le groupe refuse d'en confirmer le montant -, Carrefour précise que "la "retraite chapeau" n'existe plus dans l'entreprise. Aucune clause de non-concurrence n'est prévue pour M. Duran. Toutes les conditions de rémunération des dirigeants sont détaillées dans le rapport de gestion accessible à tous".

"C'est étonnant, car on récompense ainsi l'échec. Si un dirigeant est révoqué, c'est que, par nature on n'est pas content de lui", estime Colette Neuville, présidente de l'Association de défense des actionnaires minoritaires (ADAM). "

Reste toutefois le possible effet pervers de la transparence.

Dans son édition de juin 2008, le magazine L'Expansion, qui publie une enquête

sur la rémunération globale des patrons, intégrant le salaire fixe, le bonus et les stock-options, évoque un effet "perroquet" : la transparence inciterait les patrons à se comparer les uns aux autres et à se caler sur les mieux dotés.

Par ce jeu de contagion, les salaires augmentent. » Entre les salaires, les bonus, les stocks, les dividendes et les jetons de présence, chacun y va de son astuce pour gonfler ses gains.

Dans ce contexte, et avec des cours de Bourse à la hausse, les revenus des patrons ont bondi de 58 % en 2007.

En hausse de 4 millions d'euros en moyenne, grâce notamment aux profits tirés par la levée de leurs stock-options. Ces 40 dirigeants auraient ainsi perçus l'an passé le montant record de 161 millions d'euros, en accumulant toutes leurs rémunérations (salaire de base, bonus, gain encaissé sur les stock-options, dividendes perçus et jetons de présence dans les conseils d'administration).

Pendant que les salariés cachent leurs petits salaires, les patrons soumis à la publication de leurs revenus en profitent pour se comparer et s'augmenter de 58% .

La loi

Les parachutes dorés prouvent que la loi est à compléter

Cette promesse s'est traduite dans la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat dispose en son article 17 :

« Sont interdits les éléments de rémunération, indemnités et avantages (autrement dit les parachutes dorés) dont le bénéficiaire n'est pas subordonné au respect des conditions liées aux performances du bénéficiaire, appréciées au regard de celles de la société dont il préside le conseil d'administration ou exerce la direction générale ou la direction générale déléguée... »

"Si je suis élu président de la République, je ferai voter dès l'été 2007 une loi qui interdira la pratique détestable des golden parachutes, parce que c'est contraire aux valeurs qui sont les miennes"

(Réunion publique Marseille 19/04/07).

Aucun versement, de quelque nature que ce soit, ne peut intervenir avant que le conseil d'administration ne constate, lors ou après la cessation ou le changement effectif des fonctions, le respect des conditions prévues.

Légiférer ne coûte pas grand chose au patronat ! Au contraire, ça peut lui rapporter gros !

Pour bénéficier d'un parachute doré, le bénéficiaire doit donc remplir un certain nombre d'objectifs prédéfinis par le conseil d'administration.

Hélas la loi reste très vague sur les objectifs. Ainsi, le conseil d'administration n'inclut pas l'interdiction des pertes et de licencier du personnel, parmi les objectifs assignés ...

Le conseil d'administration aurait pu exiger comme conditions d'attribution de ce parachute doré le port d'un pin's du groupe sur sa veste ou faire trois interviews par mois dans les journaux...

Restos du cœur

« Fréquentation en augmentation »

« La fréquentation des Restos est en augmentation.

Nous accueillons des personnes qui touchent le RMI ; mais avec 394 € par mois, une fois payé un résiduel de loyer, chauffage et électricité, il ne reste pas grand-chose pour manger »

Parmi la population, des personnes âgées qui ont de petites pensions, des réfugiés et des personnes isolées avec enfants et des étudiants. « Avant, on distribuait sur un ou 2 jours par semaine. ça ne suffit plus, maintenant c'est sur 3 jours : le lundi, c'est pour les familles avec un ou 2 enfants ; le mardi, celles de 3, 4, 5 ou plus ; le mercredi, c'est le resto bébé avec les parents isolés ». En période d'été, les inscriptions ne cessent d'augmenter.

« 200 personnes sont inscrites, et c'est pas fini »

Intéressement

Chacun peut le constater l'intéressement que Monsieur Sarkozy monte en mayonnaise devient un élément de différence de plus en plus important mais si aléatoire pour des salaires décents !

Les propositions de la direction sont dans le principe acceptable mais ne vise que la distribution de 283 euros en moyenne

Est-ce suffisant ?

Pour beaucoup de salarié ce sont les primes (13ème mois (7,48% du salaire brut) et 1/2 mois de vacances (3,69% du salaire brut, la prévoyance (50% par l'employeur soit environ 400 euros), l'intéressement (0,87% du salaire brut) et la participation (5,62% du salaire brut) qui font la différence.

L'intéressement a donc beaucoup plus d'importance qu'auparavant.

La CFDT visait un objectif de 500 euros et 10% de rémunération aléatoire (participation + intéressement). Elle réclamait la mise en place d'un complément d'intéressement pour garantir nos gains (voir Hyper n°271/08).

L'accord proposé n'est pas pire que les accords antérieurs. Nous constatons que si les prévisions sont faibles elles sont plus élevées que celle de 2007 et rejoignent celles de 2006 un bon cru !

La méthode de calcul de l'intéressement nous convient par défaut. Nous avons obtenu le retrait du critère présentisme source d'injustice.

Nous avons bataillé pour que dans le cas d'aucune évolution par rapport aux chiffres de 2007 - nous touchions quelque chose

(même en cas de diminution).

Il faut des critères alors ceux proposés par la direction (CA, encartage, démarque) eux ou d'autre ... de toutes façon dans le contexte actuel tous les critères sont encore plus aléatoires.

Le critère national est en % du salaire brut (plus on gagne, plus on a d'intéressement).

Les critères locaux sont une somme fixe (tout le monde gagne la même chose) ce qui privilégie les bas salaires. C'est une première étape pour rendre l'intéressement égal pour tous.

L'intéressement deviendra semestriel en 2009 et 2010.

Une signature pour 283 euros ?

Si la participation augmente en 2008 (c'est possible vu les nouveaux critères) et l'intéressement est au niveau estimé (283 euros) nous ferons mieux qu'en 2007 mais moins qu'en 2002 où nous étions à 9,30% du salaire brut (participation + intéressement).

Reste un point important l'évolution commerciale de Carrefour. Avec les réformes, la reprise de l'inflation, on est dans le flou total. Nous sommes dans une année

charnière où personne n'est capable de dire où nous allons. Le gouvernement change les lois, Arnaud vient de prendre les commandes.

Dans les magasins il faudra qu'on encarte car en ce moment avec les nouvelles lois les marges arrières vont disparaître (elles financent les cartes de fidélité) et les nouvelles dispositions commerciales prises par Carrefour ce mois ci ne vont pas dans le bon sens

Les propositions définitives de la direction pour un accord intéressement 2008-2009-2010 sont à la consultation dans les CCE. Au CCE Carrefour les élus CFDT se sont abstenus, FO, CFTC et CAT ont voté pour.

La signature est prévue le 23 juin 2008

Hyparlo

Les organisations syndicales de la sociétés Hyparlo ont décidé de dénoncer leur accord "maison" pour rejoindre l'accord Carrefour.

En effet l'accord Hyparlo signé en 2007 n'a rien donné. 2 magasins sur 12 ont touchés une prime d'intéressement.

Prévisions

Selon la direction en moyenne nous aurions

- **83 euros** pour la grille nationale sur le CA/EBIDTA,
 - **150 euros** pour le CA carte de fidélité (le paquet est mis sur ce critère).
 - **50 euros** pour la démarque (bof !)
- soit 283 euros.** (Moyenne obtenu en 2006 la meilleure année)

Attention ceci est une moyenne mais aussi une projection pour la réalité s'adresser à Mr Météo.

La position commune

La CFDT a signé la "*position commune*" sur la représentativité et le financement des organisations syndicales.

Ces règles "*permettront de donner toute la légitimité à la démocratie sociale*" et "*favoriseront la coopération entre toutes les composantes du syndicalisme, ce qui permettra de mieux répondre aux attentes des salariés*"

La CFDT a également souligné son accord aux grands principes du texte : la prise en compte de l'audience des syndicats par les résultats aux élections professionnelles en entreprise et la validation des accords sociaux par des organisations représentant une majorité de salariés.

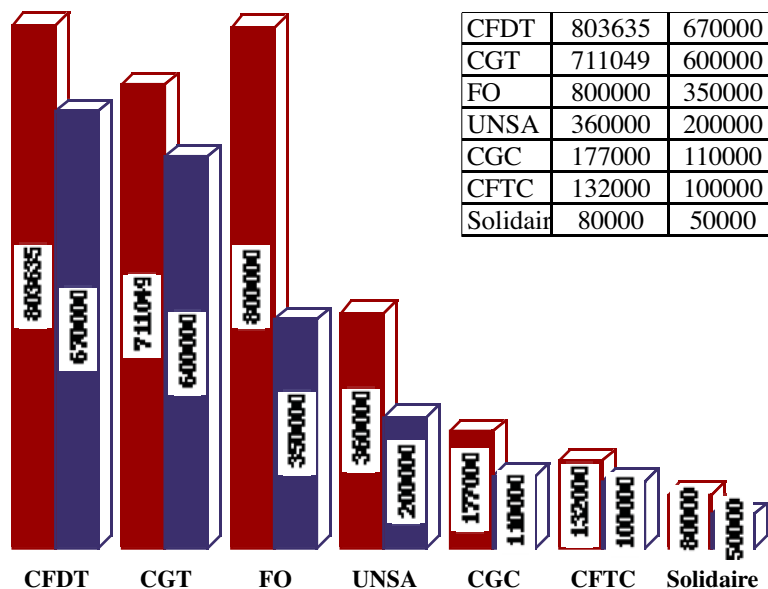
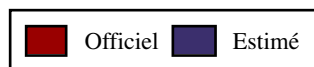
L'accord propose d'établir un seuil de 10 % des suffrages aux élections pour qu'un syndicat soit représentatif dans l'entreprise, ce qui lui permettrait en particulier de négocier des accords. Ce seuil serait abaissé à 8 % au niveau des branches et au niveau interprofessionnel.

La "*position commune*" propose également de subordonner la validité d'un accord à sa signature par des syndicats représentant au moins 30 % des suffrages.

Cette règle s'appliquerait en 2009 pour les accords d'entreprise et d'ici cinq ans pour les accords de branche et interprofessionnels. "*Le financement du syndicalisme doit reposer principalement sur les cotisations des adhérents, condition d'autonomie incontournable. Les comptes doivent être transparents et publiés*".

La réforme de la représentativité divise les syndicats, Force ouvrière, la CFTC et la CFE-CGC et l'UPA (patrons de l'artisanat) ont refusé de signer l'accord. La CGT, le Medef et la CGPME ont quant à eux apporté

Nombre d'Adhérents des syndicats



CFDT	803635	670000
CGT	711049	600000
FO	800000	350000
UNSA	360000	200000
CGC	177000	110000
CFTC	132000	100000
Solidaire	80000	50000



Encore une fois la CFDT est à la Une du journal LSA. La photo a été prise lors du conflit de Marseille Grand Littoral.

L'enquête du journal tombe au moment où certaines organisations syndicales s'inquiètent de leur survie suite au document "position commune" qui devrait réformer la représentativité des organisations syndicales.



leur soutien au texte.

Etre représentatif pose des problèmes à certains.

La « position commune » sur la représentativité ferme l'avenir de la CGC et de la CFTC et pose la question de la survie, à terme, de FO. Ces confédérations sont dans une logique de revanche qui va ressortir lors des futures négociations.

Pour essayer de sauver les mandats de certains élus ou délégué quand ce n'est pas la survie de l'organisation syndicale tout entière qui est en jeu on assiste au mariage de la carpe et du lapin.

Bien entendu la CFDT, elle aussi, va voir sa représentativité mise à mal dans certains secteurs mais ce n'est que le prix à payer pour de véritable syndicat représentatif des salariés.

La multitude des syndicats ne sert qu'à un seul: le patron. Ainsi il peut choisir son interlocuteur et manoeuvrer à sa guise quelques élus non représentatif et souvent isolés.

L'entreprise devient le lieu où se mesure la représentativité des organisations syndicales.

C'est une chance pour le syndicalisme et une formidable opportunité si nous savons la saisir.

L'audience et la syndicalisation sont liées. Cela constituera pour les équipes syndicales un **indéniable défi** en terme de pratiques de proximité avec les salariés.

Cela permettra de **nouvelles implantations** mais également le **renforcement des sections syndicales existantes.**

Légitimité syndicale

Il n'y a que deux voies pour accomplir la révolution de la légitimité : la légitimité syndicale ou la légitimité politique.

La première est celle du "syndicalisme d'adhésion", défendu paradoxalement par des syndicats en manque d'adhérents mais jouant leur survie.

La légitimité politique renvoie les syndicats, comme les partis, au régime des élections.

Les élections prud'homales de 2008 seraient un baromètre, à condition, pour éviter une forte abstention, qu'elles aient lieu dans les entreprises.

La réforme paraît en mesure de conférer aux syndicats la légitimité "incontestable" que ne leur donnent plus leurs adhérents. Une opération vérité qui préfigurerait la nécessaire recomposition du paysage syndical.

La CFDT et la CGT sont les seules organisations à annoncer des adhérents et des voix aux élections.

La hausse de ses adhérents devrait permettre à la CFDT, (25,2% aux prud'homales de 2002 et 20,6% aux comités d'entreprise en 2005) devancée par la CGT en termes électoraux de conserver sa place de premier syndicat français en nombre d'adhérents.

La CGT, qui a réalisé 32,1% aux prud'homales et 22,5% aux élections aux CE, déclarait elle 711.049 adhérents fin 2006.

Syndicalisation

La France est l'un des pays industrialisés qui a le plus faible taux de syndicalisation.

Elle a, dans le même temps, un des taux de couverture conventionnelle le plus élevé : la part de salariés couverts par une convention collective y est de plus de 90 %.

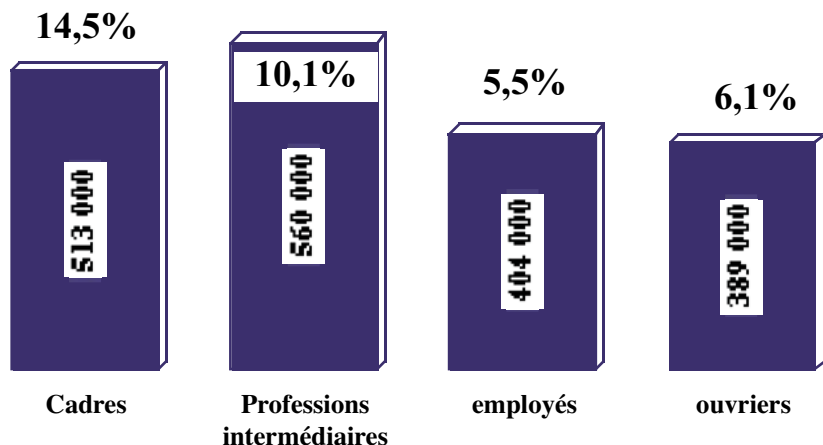
Ce paradoxe apparent renvoie à la singularité du modèle français de relation professionnelle où les organisations syndicales négocient des avancées pour l'ensemble des salariés et non pour leurs seuls adhérents (contrairement à la Suède par exemple). En Belgique et dans certains pays scandinaves, les allocations chômage sont soumis à une adhésion syndicale préalable.

1,9 millions de personnes seraient syndiqués en France soit 8,2 % de syndiqués en 2005, contre une moyenne de 25 % dans l'Union européenne.

La France remonte du 25e au 10e rang lorsque l'on considère le pourcentage de salariés pour lesquels un syndicat est présent sur le lieu de travail..

Plus syndiqués les salariés de la fonction publique (15,2 %) et du

Nombre de syndiqués par catégorie



DES RÉSULTATS QUI DIFFÈRENT D'UNE ENTREPRISE À L'AUTRE

Résultats des élections aux comités d'entreprise des enseignes alimentaires Sources: syndicats et enseignes

Auchan

CFTC	40,37 %
FO	17,70 %
CGT	14,47 %
CFDT	14,37 %
CFE-CDC	13,09 %

Carrefour

FO	46,16 %
CFDT	26,62 %
CGT	18,70 %
CFTC	4,20 %
CAT	2,22 %
Sans étiquette	2,10 %

Casino

FO	40,99 %
CFDT	16,87 %
CFE-CGC	12,93 %
CGT	12,63 %
Unsa ⁽¹⁾	6,88 %
Autonomes	5,07 %
CFTC	4,56 %

Cora

FO	36,2 %
CGT	27,1 %
CFTC	16,4 %
CFDT	8,1 %
CAT ⁽²⁾	2,2 %

secteur public (14,7 %) sont aussi plus fréquemment au contact de syndicats sur leur lieu de travail que ceux du privé, dont le taux de syndicalisation plafonne à 5 %.

Le taux de syndiqués dans les entreprises privées de plus de 500 salariés est de 8,7% pour une présence syndicale de 91,7%

Dans le privé, les salariés ont une « propension plus faible à se syndiquer » : 10,1 %, contre 19,8 % dans le public.

Contrairement à une idée reçue, les cadres sont largement plus syndiqués - 18,6% et jusqu'à 28% dans le public - que les ouvriers (13,4%) et les employés (10,2%).

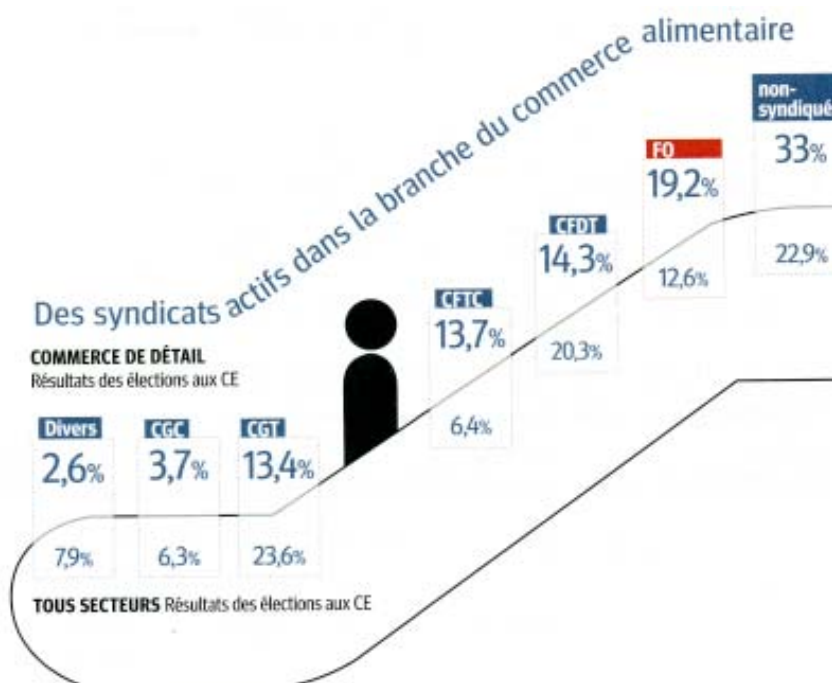
Représentativité des syndicats dans la branche du commerce alimentaire

ITM LI⁽²⁾

CFDT	24,69 %
CGT	17,94 %
FO	15,58 %
CFTC	14,68 %
CAT	13,85 %
Unsa	8,54 %
SL	4,38 %
CGC	1,31 %

Lidl

CFDT	24,69 %
CGT	17,94 %
FO	15,58 %
CFTC	14,68 %
CAT	13,85 %
Unsa	8,54 %
SL ⁽¹⁾	4,38 %
CGC	1,31 %



La "position commune" propose d'établir un seuil de 10 % des suffrages aux élections pour qu'un syndicat soit représentatif dans l'entreprise, de subordonner la validité d'un accord à sa signature par des syndicats représentant au moins 30 % des suffrages.

Opinion

Globalement plus de moitié des personnes interrogées a une bonne opinion des organisations syndicales en général

60,4% des salariés déclarent en avoir une opinion favorable.

65,2% d'opinions favorables chez les ouvriers contre 51,5% chez les cadres et 68,4% pour les salariés du public face aux 58,4% du privé.

Les syndicats apparaissent comme un bien collectif utile devant les risques que comporte la condition de salarié.

Dans leur entreprise, ils estiment majoritairement que les syndicats défendent les intérêts des salariés (68 %), savent bien expliquer leurs positions (62 %) ou prennent en compte leurs préoccupations (58 %).

64 % des personnes interrogées font confiance aux syndicats pour garantir le niveau de protection sociale des salariés.

S'ils devaient se syndiquer, ils le feraient pour défendre les droits des salariés dans leurs entreprises (49 %), défendre leurs intérêts personnels (46 %), faire entendre leur point de vue dans la gestion de leur entreprise (45 %M) ou faire entendre leurs voix dans les grands débats nationaux sur la protection sociale et le dialogue social (39 %).

Les salariés estiment que les syndicats doivent plutôt privilégier la recherche des solutions négociées et de propositions (76 %), plutôt que la défense des droits des salariés par la lutte (21 %).

Théoriquement, avec 800 000 revendiqués, la CFDT affiche 12% d'adhérents de plus que la CGT (710 000).

Les salariés se sentent plus proches de la CGT (21 %) et de la CFDT (14 %) que de FO (8 %) ou des autres syndicats. La CFDT séduit en particulier les plus de 50 ans.

37% des personnes interrogées ne se sentent proches d'aucune organisation.

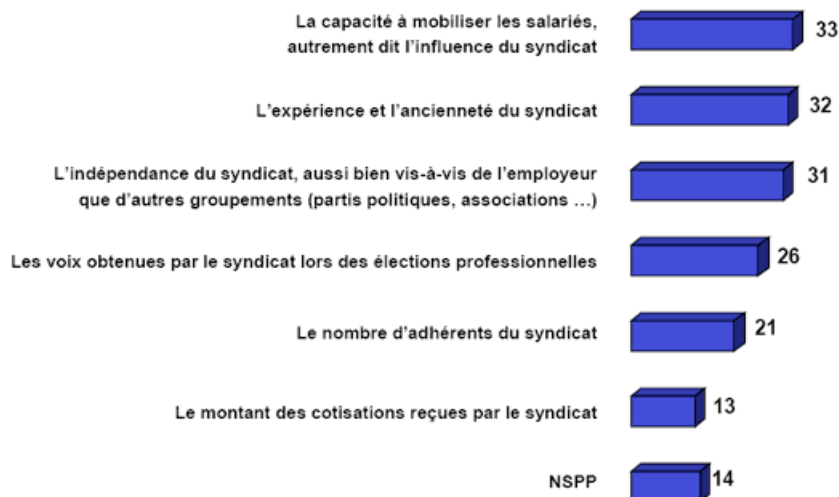
Les Français et la confiance dans les syndicats

Faites-vous confiance aux syndicats de salariés pour... ?

... bien défendre les intérêts des salariés				
	Ensemble des Français	Ensemble des salariés	Dont salariés du public	Dont salariés du privé
Confiance	57	62	61	62
Pas confiance	36	35	34	35
Ne se prononcent pas	7	3	5	3
... faire évoluer la société Française dans le bon sens				
	Ensemble des Français	Ensemble des salariés	Dont salariés du public	Dont salariés du privé
Confiance	53	56	51	58
Pas confiance	42	40	44	38
Ne se prononcent pas	5	4	5	4



Quels sont les éléments qui donnent une légitimité aux positions des syndicats



(1) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner trois réponses

Des adhérents CFDT plus nombreux

La CFDT renoue avec la progression de son nombre d'adhérents pour la première fois depuis 4 ans.

**808 720 adhérents
au 31 décembre 2007 + 0,63%**



**1142 syndicats
actifs consti-
tuent la CFDT**

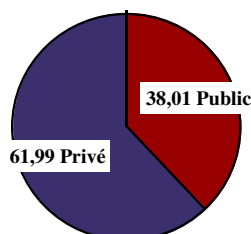
Parmi les actifs, la CFDT progresse de **0,74%** (-0,41% en 2006). En revanche la **syndicalisation des retraités** a continué de se dégrader - **0,92%** (-0,71%) Aujourd'hui la part des cotisations (0,71 du salaire net) représente 47% du budget de la CFDT.

Les syndicats

*Les femmes repré-
sentent 45,3% des
adhérents.*

D'une confédération à l'autre, en France, le terme « syndicat » recouvre des réalités différentes. A la CGT, par exemple, le syndicat regroupe les adhérents de cette centrale dans chaque entreprise. A la CFDT, le syndicat regroupe les sections syndicales d'entreprise d'un même champ professionnel à différents échelons : local départemental régional national.

Répartition des adhérents
CFDT en %



**61,99% des adhé-
rents sont issus du
secteur privé,
38,01% sont issus
du public.**

Syndicats CFDT

En 2007, 1142 syndicats et 96 UTR (Unions Territoriales de Retraités) ont réglé des cotisations. **Plus de la moitié sont en progression.**

Leur rôle, leurs prérogatives

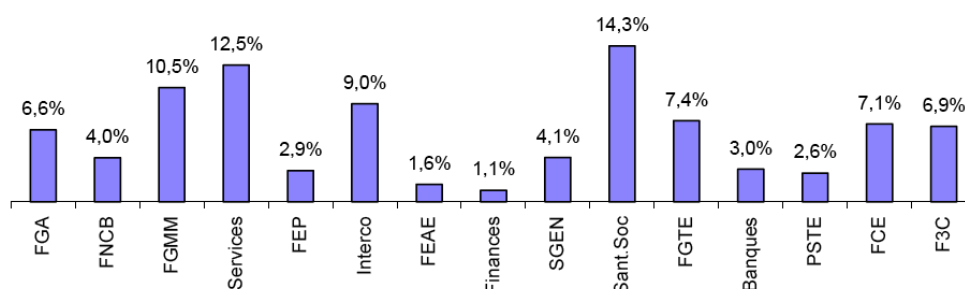
- recueillent l'adhésion, gèrent les cotisations,
- désignent les délégués syndicaux dans les entreprises
- assurent le lien entre les sections syndicales - assurent la défense individuelle ou collective devant les tribunaux

Le syndicat est la structure de base de la CFDT. Il assure 3 fonctions essentielles :

- la fonction politique, il décide, exprime les positions, il vote dans tous les congrès de la CFDT (UD, Unions régionales, fédérations, confédération)
- La fonction revendicative
- La fonction développement/ syndicalisation

Les retraités sont regroupés dans les UTR (Unions Territoriale des Retraités).

Poids des fédérations dans la Confédération



**La Fédération des
Services progresse
de 0,34%**



L'Hyper !

